

**ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ**  
**«ПРОФИЛАКТИКА РАСПРОСТРАНЕНИЯ**  
**ВИЧ-ИНФЕКЦИИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ.**  
**ПОДГОТОВКА ВОЛОНТЕРОВ ДЛЯ РАБОТЫ**  
**ПО ТЕХНОЛОГИИ «РАВНЫЙ – РАВНОМУ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ**



**Тренинг для тренеров  
«Профилактика распространения  
ВИЧ-инфекции в молодежной среде.  
Подготовка волонтеров для работы  
по технологии «равный – равному»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ**



**Москва  
2005**

Созданию данных Методических рекомендаций предшествовала работа по организации и проведению тренингов для тренеров «Профилактика распространения ВИЧ-инфекции в молодежной среде. Подготовка волонтеров для работы по технологии «равный – равному» в Ивановской, Иркутской, Оренбургской и Саратовской областях.

В разработке тренинга принимали участие:

Соколов А.В., консультант Оренбургской региональной общественной организации «Молодежь против наркотиков», главный специалист Комитета по делам молодежи Оренбургской области

Евлампиева Т.В., координатор молодежных программ Иркутского областного отделения Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест»

Пазына О.Е., председатель правления Саратовской региональной общественной организации «Центр международного взаимопонимания»

Борисенко Л.И., председатель правления Саратовского областного общественного фонда «Мегаполис»

Методические рекомендации являются приложением к Пособию для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» и основаны на представленных в нем материалах.

Публикуются при содействии Отдела здравоохранения Агентства США по международному развитию, по условиям гранта № 118-A-00-02-00156. В настоящем издании отражены мнения авторов, которые не обязательно совпадают с точкой зрения Агентства США по международному развитию.

© Проект «Здоровая Россия 2020», 2006

# СОДЕРЖАНИЕ

Концепция тренинга для тренеров.....	4
Цель и задачи тренинга .....	4
Критерии отбора участников .....	4
Итоги тренинга .....	4
Проведение тренинга .....	5
Подготовительный этап.....	5
Основные вопросы подготовительного этапа .....	5
Определение и отбор участников .....	5
Необходимые ресурсы .....	6
Время и место проведения тренинга .....	7
День первый «Погружение в проблему ВИЧ/СПИДа» .....	8
День второй «Тренер, группа и тренинг» .....	24
День третий «Профилактические программы. Технология «равный – равному».....	45
Приложения .....	57
Использованная и рекомендуемая литература.....	59

# КОНЦЕПЦИЯ ТРЕНИНГА ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

## Цель и задачи тренинга

### Цель тренинга:

Подготовить тренеров для последующего обучения волонтеров профилактических программ по предотвращению распространения эпидемии ВИЧ/СПИДа в молодежной среде.

### Задачи тренинга:

1. Ознакомить участников с принципами, содержанием и методами профилактической деятельности в рамках технологии «равный – равному».
2. Отработать навыки интерактивного обучения волонтеров.
3. Научить участников основам планирования, реализации и оценки эффективности учебных программ, построенных по принципу «равный – равному».
4. Помочь участникам в освоении методов набора, подготовки и сопровождения деятельности волонтеров.
5. Повысить уровень информированности участников по проблеме ВИЧ/СПИДа.

### Участники тренинга:

К участию в тренинге могут быть приглашены 18-20 специалистов разного профиля (педагоги, психологи, социальные работники, воспитатели, представители общественных организаций). Отбор специалистов можно осуществить посредством собеседования, на основе рекомендуемых ниже критериев.

## Критерии отбора участников

1. Обоснованная мотивация участия в тренинге.
2. Возможность осуществлять подготовку волонтеров в рамках своей профессиональной деятельности.
3. Опыт работы с молодежью (профессиональное образование или практический опыт).
4. Коммуникативные способности.
5. Следование основным принципам профилактической работы (толерантность, непредвзятость суждений, открытость для диалога, готовность оказать помощь).

## Итоги тренинга

По завершении тренинга специалисты будут:

- владеть полной, качественной и достоверной информацией о ВИЧ-инфекции и осознавать проблемы людей, затронутых ВИЧ/СПИДом;
- понимать принципы интерактивного обучения и уметь использовать на практике навыки активного ведения занятий;
- понимать принципы планирования, проведения и оценки результатов учебных программ по профилактике ВИЧ/СПИДа, построенных по принципу «равный – равному»;
- уметь планировать дальнейшие шаги по работе с подростками-волонтерами и проведению тренингов по профилактике ВИЧ/СПИДа.

## ПРОВЕДЕНИЕ ТРЕНИНГА

Тренинг разбит на три тематических блока. На освоение каждого блока отводится один день. Первый день посвящен информированию участников о проблеме ВИЧ/СПИДа; второй – освоению навыков интерактивного обучения; третий – ознакомлению с волонтерским движением и технологией «равный – равному», отработке навыков планирования профилактической работы. Такое разделение, на наш взгляд, позволяет участникам эффективнее усвоить материал, четко осознать аспекты и особенности каждого из блоков. Порядок блоков пошагово погружает участников в проблему, а затем позволяет им занять тренерскую позицию.

С одной стороны, организация работы на тренинге позволит участникам оценить многофункциональность тренинга как формы обучения, внимательно взглянуть на проблему ВИЧ/СПИДа, понять возможности волонтерства и использования принципа «равный – равному»; с другой стороны, происходящие изменения их позиции ученика повлияют на их позицию учителя-тренера.

### Подготовительный этап

#### Основные вопросы подготовительного этапа

- Для кого вы хотите и могли бы провести тренинг?
- Что вам понадобится для его проведения?
- Кто может вам помочь в его организации и проведении?
- Где и когда вы будете проводить тренинг?

#### Определение и отбор участников

Определение и отбор участников можно условно разделить на три шага:

- А. Определение потенциальных участников тренинга.
- Б. Отбор участников.
- В. Окончательное определение участников тренинга.

Определить круг потенциальных участников тренинга довольно просто, если обратиться к критериям отбора, обозначенным в разделе «Концепция тренинга для тренеров». Кто может стать участником, а в дальнейшем тренером профилактической программы, построенной по принципу «равный – равному»? Тот, кто в своей повседневной работе сталкивается с молодежью 14-19 лет, обучает, воспитывает, организует ее занятость и досуг. Исходя из этого, составьте список потенциальных участников. Внесите в него как можно больше человек.

Переходим к шагу «Б» – отбор участников. Можно отобрать потенциальных участников из тех людей, которых вы знаете лично, или кого знают ваши знакомые, или знакомые ваших знакомых, на кого вы можете составить или получить характеристику и рекомендации. Это позволит выбрать готовых к работе, коммуникабельных, открытых, толерантных и т.д. – одним словом, «проверенных» людей. Независимо от того, какой принцип отбора вы используете, важно наладить официальный контакт с руководителями учреждений, специалистов которых вы планируете привлечь к участию в тренинге.

Следующий шаг – собеседование. Собеседование можно провести при личной встрече или по телефону. Обратите внимание кандидатов на критерии отбора, время и место проведения тренинга, регламент его работы, а самое главное – на содержание работы, которую участники должны будут выполнять после тренинга. Для подготовки к собеседованию можно воспользоваться материалами Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 2, п. 2.1 «Подготовка тренера к проведению семинара-тренинга»).

После собеседования переходите к следующему шагу – окончательному определению участников

тренинга. Составьте список тех, кого вы отобрали по итогам собеседования. После назначения даты и места проведения тренинга уточните, кто из списка действительно сможет принять в нем участие.

На каждом из шагов отбора не забывайте, что окончательное число участников не должно быть меньше 12 и больше 20 человек.

ЛИСТОК РЕГИСТРАЦИИ участников тренинга для тренеров				
Дата проведения: _____				
Место проведения: _____				
Тренер (Ф.И.О.): _____				
Со-тренер (Ф.И.О.): _____				
№	Ф.И.О. участника	Место работы, должность	Контактные телефоны	Примечания
1.				

## Необходимые ресурсы

### По опыту проведения подобных семинаров, вам понадобятся:

- просторное непроходное помещение, в котором можно будет провести подвижную игру и на стены которого можно скотчем наклеить ватман;
- раздевалка или вешалка для верхней одежды;
- стулья по числу участников плюс два-три в резерве (не лавки и не табуреты, а именно стулья со спинками);
- магнитно-маркерная доска или флип-чарт;
- ватманы или блок бумаги для флип-чарта (от 20 до 30 листов);
- маркеры четырех-шести цветов – 8-12 штук;
- скотч широкий – две штуки;
- упаковка цветных бумажных стикеров;
- бумага писчая формата А4 – одна упаковка (500 листов);
- ручки шариковые;
- бейджи – нагрудные визитки с именами участников и тренера.

### Для перерывов вам понадобятся:

- электрический чайник;
- одноразовые стаканчики (100 шт.);
- чай и кофе в пакетиках (50/50 шт.);
- сахар или конфеты (1 кг);
- печенье (3 кг);
- одноразовые салфетки (3 уп.).

## Технические средства

Наличие телевизора, видео- и аудиоманитофонов, проектора электронных презентаций и компьютера позволит сделать тренинг более разнообразным и интересным.

Вам понадобится ксерокс для тиражирования раздаточных материалов на этапе подготовки.

Еще один очень важный «ресурс» – помощник. Конечно, и на этапе подготовки помощник не помешает, но более всего он нужен на тренинге. Два тренера могут менять друг друга во время тренинга, помогать друг другу, контролировать ход тренинга, соответствие программе и регламенту. Наличие двух тренеров важно и для участников. Два тренера – это два разных стиля работы с группой, различные подходы к представлению материала, оформлению схем и таблиц, два разных тренерских «багажа» с опытом. Участникам тренинга (будущим тренерам) важно иметь перед собой разные примеры тренерской работы. Сравнивая их, участники смогут с большей легкостью выделить плюсы и минусы каждого, сделать для себя соответствующие выводы. В качестве со-тренера может выступить, например, школьный психолог с опытом тренерской работы. Он может взять на себя часть работы, не относящуюся к ВИЧ/СПИДу: эмоциональные разминки, разделы, связанные с формами и методами интерактивной работы и др.

## **Время и место проведения тренинга**

В основном про место проведения мы уже сказали. Нужно добавить, что оно должно быть легкодоступным для всех участников тренинга (не на окраине города). Если помещение с охраной на входе, не забудьте выписать на всех пропуска. Если вы ни разу не были в помещении, где вам предстоит работать, обязательно посетите его до начала тренинга. Осматривая помещение, задайте себе следующие вопросы: Достаточно ли места? Где будет стоять флип-чарт? Возможно ли проветривать помещение при необходимости? Не слишком ли холодно? Не ведутся ли рядом ремонтные работы, шум от которых может вам мешать? Достаточно ли света? Есть ли в здании туалет, и как далеко он расположен от места тренинга?

Для проведения тренинга выбирайте будние дни. Лучше всего – вторник, среда и четверг. Два оставшихся рабочих дня недели – один до и один после – могут пригодиться и вам, и участникам. В понедельник вы сможете закончить приготовления к тренингу и предупредить участников в случае, если ваш тренинг вдруг придется перенести. Если у кого-то из участников за три дня отсутствия на работе накопятся дела, у них останется день для их завершения – пятница.

Тренинг проводится с 9.00 до 18.00 с одним часовым и двумя пятнадцатиминутными перерывами. Не забудьте за день-два до начала тренинга еще раз предупредить участников о месте и времени его проведения.

Вечером накануне тренинга перевезите все необходимые материалы на место его проведения. Расставьте стулья, установите флип-чарт и электротехнику (не забудьте проверить ее исправность).



## День первый. Погружение в проблему ВИЧ/СПИДа

Первый день – это день знакомства, введения тренерских моментов, принятия правил группы и т.п. Первая сессия посвящена созданию благоприятной среды, установлению доверительных отношений между участниками группы, а также между группой и тренерами.

Исходя из того, что информированность и представления участников о проблеме ВИЧ/СПИДа будут разными, первый день необходимо посвятить рассказу о ВИЧ-инфекции и анализу проблемного поля. Это позволит участникам и тренерам выработать общее представление о ситуации. Хотя на этапе отбора все участники могут продемонстрировать высокий уровень мотивации и заявить о серьезности своих намерений, в ходе первого дня они пройдут процесс самоопределения в рамках общего видения ситуации.

### Программа

Время	Тема/Введение	Методики/Содержание	Технические средства обучения (ТСО) и другое
9.00–9.10	Введение	Вступительное слово основных организаторов тренинга Информация о проекте «Здоровая Россия 2020» Представление тренеров и со-тренеров	
9.10–9.50	<u>Сессия 1. Знакомство.</u> <u>Создание среды для проведения тренинга</u> <ul style="list-style-type: none"><li>Приветствие и знакомство участников</li><li>Ожидания участников</li></ul>	Разбивка на пары Упражнение «Интервью» Взаимное представление	Флип-чарт: заготовка вопросов для интервью
9.50–10.00	Представление целей и задач ТДТ Обзор программы тренинга	Электронная презентация целей и задач тренинга, ожидаемых результатов	Проектор
10.00–10.20	Правила ТДТ	Обсуждение и принятие правил тренинга	Флип-чарт
10.20–10.25	Тренерский момент	Краткое описание «Что такое тренерский момент» Мнения тренеров по поводу того, зачем нужны правила	

10.25–10.35	Создание атмосферы	Упражнения на первичное знакомство «Ледокол», «Нетрадиционное приветствие»	
	Тренерский момент	Короткое описание структуры начала тренинга «Начало. Знакомство. Высказывание ожиданий. Цель. Правила. Включение в тренинг. Создание атмосферы» «Парковка для вопросов»	
10.35–10.50	<u>Сессия 2. Выявление уровня информированности</u> Часть 1	Упражнение «Живая диаграмма»	Вопросник
10.50–11.00	Часть 2	Работа в малых группах «ВИЧ/СПИД» – рисунок ассоциаций Презентация итогов работы в малых группах	Листы бумаги Маркеры
11.00–11.15	Перерыв		Чай-кофе
11.15–11.40	<u>Сессия 3. Информирование. ВИЧ/СПИД и иммунная система человека</u> Блок 1 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Как работает иммунная система человека</li> <li>• Как ВИЧ влияет на иммунную систему</li> <li>• Что такое анализ на ВИЧ, возможные результаты</li> <li>• Что такое период «окна»</li> </ul>	Лекция	Флип-чарт
11.40–12.00	<u>Сессия 4. Актуализация</u>	Упражнение «Сделай выбор»	Таблички «Согласен», «Не согласен», «Согласен, но с оговорками»

12.00–12.40	<p><u>Сессия 5. Информация о ВИЧ/СПИДе</u> Блок 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Что такое ВИЧ, СПИД (расшифровка аббревиатур)</li> <li>• Стадии развития ВИЧ-инфекции у человека</li> <li>• Симптом, синдром, СПИД</li> <li>• Оппортунистические заболевания</li> <li>• Принципы лечения ВИЧ-инфицированных</li> <li>• Опасные и безопасные (в смысле заражения ВИЧ-инфекцией) биологические жидкости человека</li> <li>• Пути передачи ВИЧ</li> </ul>	<p>Лекция Упражнение «Биологические жидкости»</p>	Флип-чарт
12.40–13.00	Как ВИЧ не передается	<p>Лекция Упражнение «Степень риска»</p>	Карточки с описанием ситуаций
13:00–14.00	Обед		
14.00–14.05	Разминка	Игра на разрядку и разминку	
14.05–14.35	<p><u>Сессия 6. Информация о ситуации и ее обсуждение</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• История развития ВИЧ-инфекции</li> <li>• Статистика и факты</li> <li>• Основные тенденции развития ВИЧ-инфекции в России и регионе</li> </ul>	<p>Упражнение «Шкала времени» Лекция, сопровождаемая слайдами</p>	Проектор Презентации «История», «Статистика и тенденции»
14.35–14.40	Разбивка на три команды	Игра на разбивку	
14.40–15.00	Молодежь как наиболее уязвимая группа населения	<p>Мозговой штурм в мини-группах Рассмотреть различные аспекты проблемы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• возрастные особенности;</li> <li>• особенности, связанные с половыми различиями;</li> <li>• социальные особенности</li> </ul>	

15.00–15.10	Сессия 7. Люди, затронутые ВИЧ/СПИДом Толерантность Стигма Дискриминация	Игра на разбивку Работа в малых группах: определение понятий «Толерантность», «Стигма», «Дискриминация»	Флип-чарт
15.10–16.00	Молодежь и проблема ВИЧ/ СПИДа	Просмотр и обсуждение фильма «Дневник Насти»	Телевизор, видео- магнитофон
16.00–16.15	Перерыв	Заполнение тест-таблицы «Стили обучения»	Тест-таблицы «Стили обучения» по числу участников
16.15–16.40	Стигма и дискриминация	Работа в трех малых группах Мозговой штурм «Стигма: Причины», «Стигма: Формы, виды», «Стигма: Последствия»	Бумага Флип-чарт
	Разминка	Упражнение «Миксер»	
16.40–16.55	Информационное сообще- ние «Этика и традиции СПИД- сервиса: Как лучше говорить, и как лучше не говорить» Часть 1. Этика: Как лучше го- ворить, и как лучше не гово- рить Часть 2. Традиции СПИД-сер- виса	Информация: этика и тради- ции	
16.55–17.35	<u>Сессия 8. Самоопределение тренеров и участников в си- туации</u> Обсуждение «Проблемы лю- дей и организаций, затронутых ВИЧ/СПИДом»	Дискуссия «Определение про- блемного поля» Кто может быть затронут проблемой (люди, группы, организации, сообщества)? Какие у них проблемы и за- дачи? Каждый из участников дол- жен определить, в какой час- ти проблемного поля он на- ходится в данный момент Где он может оказаться? Где он хочет быть?	Флип-чарт

17.35–17.50	Определение позиций тренеров и участников	Упражнение «Пирамида позиций» Определение своей позиции: Я знаю о проблеме (информирован) Я принимаю проблему Я учусь действовать Я могу действовать Я действую «Парковка для вопросов»	Флип-чарт Заготовка «Пирамида позиций»
17.50–18.10	Оценка итогов дня	Подведение итогов дня Обсуждение произошедшего Оценка ожиданий	
18.10–18.15	Завершение работы	Поблагодарите участников за участие в тренинге Напомните о времени начала второго дня тренинга	

### **План-конспект**

Перед началом тренинга отметьте всех присутствующих в листке регистрации. Раздайте участникам бейджи с их именами.

### **Введение (5-10 мин)**

Представление тренеров и со-тренеров.

Представьтесь, коротко расскажите о себе и о тренинге: ваш профессиональный и тренерский опыт, почему вы проводите этот тренинг, какие местные организации оказывают вам поддержку в проведении тренинга и реализации проектов по профилактике ВИЧ-инфекции.

### **Сессия 1. Знакомство. Создание среды для проведения тренинга**

#### **Упражнение «Интервью» (30-40 мин)**

**Цель:** организация первичного знакомства участников, выявление ожиданий от тренинга.

Предложите участникам разбиться на пары. В течение 10-15 минут каждый из участников в паре выступит в роли интервьюера и интервьюируемого. Сначала один участник задает вопросы, а другой отвечает. Затем они меняются ролями. Основная цель интервью – узнать как можно больше о незнакомом человеке.

Возможные вопросы интервью:

- Имя
- Место работы
- Образование
- Профессиональный опыт и интересы
- Семейное положение
- Любимое время года
- Любимые телепередачи
- Профессиональные (и не только) успехи и достижения за последний год
- Зачем человек пришел на тренинг, чего ожидает от него.

Для удобства участников заранее запишите на флип-чарте основные вопросы интервью. В течение пяти-семи минут каждый в паре рассказывает другому о себе, отвечая на вопросы. Затем все садятся в круг, и каждая пара по очереди выходит в центр: один участник садится на стул, другой встает позади него, кладет руки ему на плечи и говорит о сидящем, как о себе, представляет себя его именем; затем они меняются местами. Завершать свой рассказ каждый из участников должен представлением ожиданий партнера от предстоящего тренинга. В ходе представления тренер записывает на флип-чарте имена участников и их ожидания.

### **Представление целей и задач ТДТ, обзор программы тренинга (10 мин)**

Продемонстрируйте участникам подготовленную заранее электронную презентацию «Цели и задачи тренинга». Материалом для ее создания может служить информация раздела «Концепция тренинга для тренеров» данного пособия. При отсутствии возможности показа электронной презентации подготовьте описание концепции на флип-чарте.

Устно ознакомьте участников с тематикой и задачами каждого из дней тренинга.

### **Принятие правил работы на тренинге (20 мин)**

Предложите участникам тренинга выработать правила работы в группе. Участники называют правила. Один из тренеров ведет диалог с группой, уточняет и окончательно формулирует правила. Второй тренер кратко записывает их на флип-чарте.

Если у группы нет предложений, ведущий-тренер может помочь в формулировании правил работы. После завершения формулирования правил группы предложите всем участникам проголосовать за их принятие и исполнение. Можно также предложить всем участникам в знак согласия поставить на листе с правилами свой автограф.

### **Тренерский момент**

Поясните участникам, что «Тренерский момент» – это короткие комментарии тренера по поводу происходящего в данный момент в группе и на тренинге, какие-либо замечания из личного опыта, своего рода «заметки на полях» тренинга.

В данном случае «Тренерский момент» – это мнение тренеров по поводу того, зачем нужны правила. Например: «Правила – правовая точка включения в тренинг. Именно с этого момента пришедшие на тренинг по-настоящему ощущают себя участниками процесса с определенными правилами»; «...с одной стороны, правила делают работу в группе более организованной и эффективной, с другой – позволяют участникам чувствовать себя психологически свободно и комфортно».

При подготовке собственных комментариев по поводу правил группы воспользуйтесь материалами Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 3, п. 3.2 «Основные методические принципы работы с группой»).

### **Создание атмосферы**

#### **«Ледокол» – упражнение на первичное знакомство**

**Цель:** сломать лед между участниками на первых занятиях. В нашей обычной жизни существует несколько дистанций для общения:

общественная – 1,5-2 м или более;

деловая – 1 м;

личная – 50-100 см;

интимная – менее 50 см.

Упражнения-ледоколы призваны сократить дистанцию между участниками.

## «Нетрадиционное приветствие» (10 мин)

Тренер просит всех участников встать в круг и поприветствовать друг друга нетрадиционно. Если группа небольшая, можно приветствовать всех участников по очереди. Если группа большая, предложите приветствовать только соседей справа и слева.

Варианты приветствия:

- по-английски – «холодное» рукопожатие на расстоянии 1 м и кивок головой;
- по-китайски – поклон всем туловищем со сложенными перед грудью ладонями;
- по-русски – тройкратное обнимание с легким похлопыванием по спине;
- по-эскимосски – соприкосновение кончиками носов.

## Тренерский момент

Обратите внимание участников на то, как был начат тренинг, и на то, как он проходил до этого момента. Коротко опишите структуру начала тренинга.

Обратите внимание участников тренинга на заранее повешенный отдельно лист ватмана с надписью «Парковка для вопросов». Поясните участникам, что если у них в ходе тренинга возникнут вопросы или замечания, на которые они хотели бы получить ответ или комментарии тренера, они могут записать их на этом листе.

Не забывайте по ходу тренинга просматривать лист и отвечать на вопросы.

## Сессия 2: Выявление уровня информированности

### Упражнение «Живая диаграмма»

**Цель:** оценить уровень знаний группы по теме «ВИЧ/СПИД» в начале тренинга.

### Часть 1 (15 мин)

Все участники встают в ряд. Справа и слева от них должно быть достаточно свободного места. Потом все закрывают глаза. Объясните, что вы будете задавать вопросы, отвечать на которые можно лишь «да» или «нет». Если кто-то из участников не уверен в ответе, он может попробовать догадаться. Объясните, что это не экзамен и разрешается допускать ошибки. Если участник считает, что на заданный вопрос ответ «да», он делает шаг вперед, если «нет» – шаг назад. Глаза должны быть все время закрыты. Участники не должны переговариваться между собой и комментировать вопросы. Они должны чувствовать, что есть достаточно места перед ними, сзади них и по обе стороны от них. Шаги должны быть небольшие. Шагать нужно медленно, чтобы ни с кем не столкнуться.

Проводя упражнение, обратите внимание, на какие вопросы все участники дали правильный ответ: эти вопросы потребуют минимум времени при их дальнейшем освещении. Вопросам, которые вызвали затруднения, в дальнейшем уделите больше внимания.

### Вопросы:

1. Может ли ВИЧ передаваться через кровь? (Да)
2. Может ли ВИЧ передаваться через сперму? (Да)
3. Может ли ВИЧ передаваться через слюну? (Нет)  
(Для передачи ВИЧ необходимо около четырех литров слюны)
4. Может ли ВИЧ передаваться от матери ребенку через грудное молоко? (Да)
5. СПИД — это то же самое, что и ВИЧ? (Нет)
6. Связан ли СПИД с ВИЧ? (Да)
7. Передается ли ВИЧ через поцелуй? (Нет)
8. Передается ли ВИЧ при незащищенном сексе? (Да)

9. Переносят ли ВИЧ насекомые? (Нет)
10. Может ли ВИЧ долго существовать вне организма человека? (Нет)  
(ВИЧ может существовать вне организма только 20 минут)
11. Тестирование на ВИЧ является добровольным? (Да)
12. Подвергаются ли гомосексуалисты большему риску, чем гетеросексуалы? (Нет)
13. Передается ли ВИЧ при оральном сексе? (Да)
14. Можно ли избавиться от вируса? (Нет)
15. Если ВИЧ-положительный человек имеет сексуальный контакт с человеком, у которого такой же диагноз, нужно ли им предохраняться? (Да)
16. Может ли ВИЧ-инфицированная женщина родить здорового ребенка? (Да)
17. Можно ли инфицироваться ВИЧ, принимая наркотики? (Да)
18. Может ли презерватив защитить от ВИЧ? (Да)
19. Легче ли ВИЧ-инфицированному человеку заразиться другими инфекциями? (Да)
20. Влияет ли ВИЧ на иммунную систему? (Да)
21. Можно ли вступать в безопасный сексуальный контакт с ВИЧ-инфицированным партнером? (Да)

Попросите участников открыть глаза. Поясните, что в ходе семинара будут обсуждены все перечисленные вопросы.

### **Часть 2 (10 мин)**

Попросите участников рассчитаться на первый-четвертый. В соответствии со своими номерами участники должны образовать подгруппы и сесть отдельно. Раздайте по два-три маркера и по три-четыре листа писчей бумаги на группу.

Задание №1: в течение трех-четырех минут каждая подгруппа должна записать слова-ассоциации, которые возникают у ее участников в связи с аббревиатурами «ВИЧ» и «СПИД».

Задание №2: в течение трех-четырех минут каждая подгруппа должна нарисовать рисунки, иллюстрирующие ассоциации, которые возникают у ее участников в связи с аббревиатурами «ВИЧ» и «СПИД».

По прошествии десяти минут подгруппы должны зачитать свои слова-ассоциации и продемонстрировать рисунки-ассоциации.

Во время представления группами результатов своей работы обратите внимание на стереотипы, которые будут в них отражены. Позднее, рассказывая о ВИЧ/СПИДе, постарайтесь эти стереотипы опровергнуть. Возьмем как пример слово «смерть». При произнесении фразы «этот человек болен ВИЧ-инфекцией» у большинства людей возникают ассоциации со смертью, причем с очень быстрой кончиной. Освещая вопрос о течении болезни и подходах к лечению, нужно обратить внимание на то, что диагноз «ВИЧ-инфекция» не означает, что человек умрет в самое ближайшее время.

### **Перерыв (15 мин)**

### **Сессия 3. Информирование. ВИЧ/СПИД и иммунная система человека**

При подготовке к информационным блокам воспользуйтесь материалами Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 4, п.п. 4.1, 4.2).

### **Блок 1. Лекция (25-30 мин)**



В ходе лекции должны быть освещены следующие вопросы:

- Как работает иммунная система человека.
- Как ВИЧ влияет на иммунную систему.
- Что такое анализ на ВИЧ. Возможные результаты.
- Что такое период «окна».

#### **Сессия 4. Актуализация**

##### **Упражнение «Сделай выбор» (20-25 мин)**

**Цель:** провести дискуссию по проблеме «ВИЧ и СПИД» внутри группы и выявить различные точки зрения.

**Задачи:**

- Подумать о своем отношении к проблеме «ВИЧ и СПИД».
- Обменяться мнениями с другими участниками игры
- Высказать свою точку зрения.
- Провести дискуссию и рассмотреть все точки зрения.

**Метод проведения:** Приготовьте таблички «Согласен», «Не согласен», «Согласен, но с оговорками» и повесьте их в разных частях комнаты.

Зачитывайте утверждения, после каждого из которых члены группы должны сделать шаг в направлении одной из табличек.

Если участники не уверены в своих знаниях, они должны остаться в центре комнаты, а затем, после непродолжительной дискуссии, принять то или иное решение.

Утверждения:

- Анализ крови на ВИЧ должен быть обязательным для всех.
- Необходимо узаконить проституцию для того, чтобы правительство могло контролировать распространение ВИЧ-инфекции.
- Заключение мужского пола должны получать презервативы.
- Введение и реализация проектов по обмену использованных шприцев и игл на стерильный инструментарий может уменьшить риск передачи ВИЧ-инфекции.
- При гетеросексуальных отношениях мужчина должен нести всю ответственность за безопасный секс (покупать презервативы).
- Даже в случае полного доверия к партнеру вы должны заботиться о безопасности ваших сексуальных отношений.
- Легко отказаться от секса, если у вас нет необходимой контрацепции.

#### **Сессия 5. Информация о ВИЧ/СПИДе**

##### **Блок 2 (40 мин)**

В ходе лекции должны быть освещены следующие вопросы:

- Что такое ВИЧ (расшифровка аббревиатуры).
- Стадии развития ВИЧ-инфекции у человека.
- Что такое СПИД (расшифровка аббревиатуры).
- Симптом, синдром, СПИД. Опортунистические заболевания.
- Принципы лечения ВИЧ-инфицированных.
- Опасные и безопасные (в смысле заражения ВИЧ-инфекцией) биологические жидкости организма человека.
- Пути передачи ВИЧ.

**Упражнение «Биологические жидкости организма человека»** (см. Пособие для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи», «Багаж тренера», п. 5.2.2)

### **Опасные и безопасные биологические жидкости организма человека**

Организм человека более чем на 90% состоит из воды. Но вода как жидкость в организме отдельно не присутствует – она входит в состав биологических жидкостей.

Попросите участников вспомнить и назвать все биологические жидкости человеческого организма. Записывайте в колонку на флип-чарте все называемые жидкости. Если участники не могут назвать какую-либо жидкость, помогите им.

Поясните участникам, что вирус может присутствовать во всех биологических жидкостях. Но есть жидкости, в которых концентрация вируса мала, а потому они безопасны в плане заражения. В четырех жидкостях – крови, сперме, влагалищных выделениях и грудном молоке – концентрация вируса опасна для здоровья. Подчеркните эти жидкости на флип-чарте красным маркером. Обратите внимание участников на то, что указанные четыре жидкости опасны, потому что концентрация вируса в них высока и мы можем контактировать с ними.

Достоверно известно, что заражение может произойти только при попадании инфицированной биологической жидкости (крови, спермы, влагалищного секрета) в кровь незараженного человека либо непосредственно (при инъекциях нестерильным шприцем, переливании зараженной крови), либо половым путем. Возможна передача ВИЧ от матери ребенку во время беременности, родов и при грудном вскармливании (грудное молоко содержит вирус в небольшой, но достаточной для заражения концентрации). Других путей заражения не зарегистрировано.

### **Упражнение «Степени риска» (20-30 мин)**

Описание упражнения дано в разделе «Багаж тренера» Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи». Указанное пособие содержит описание нескольких вариантов проведения игры «Степени риска».

При обсуждении результатов упражнения воспользуйтесь материалом из Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 4, п. 4.1.3 «Пути передачи ВИЧ-инфекции»). Если возникает вопрос о каких-то нестандартных ситуациях, при их рассмотрении чаще всего выясняется, что эти ситуации являются вариантами приведенных в таблице.

### **Обед (1 час)**

### **Разминка (5 мин)**

Разминки – упражнения, которые позволяют участникам изменить свое эмоциональное состояние, взбодриться.

В качестве разминок можно использовать упражнения из Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» («Багаж тренера», разд. 5, п. 5.9.4 «Игры для разрядки и разминки»). Например, вы можете провести игру «Ветер дует на тех, кто любит...».

## **Сессия 6. Информация о ситуации и ее обсуждение**

### **Упражнение «Шкала времени» (30-40 мин)**

Должны быть рассмотрены вопросы:

- История развития ВИЧ-инфекции.
- Статистика и факты. Основные тенденции развития ВИЧ-инфекции в России и регионе.

Используйте упражнение «Шкала времени» из Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» («Багаж волонтера», разд. 5, п. 5.2.1 «Актуализация проблемы ВИЧ/СПИДа. Динамика развития эпидемии»).

Если у вас есть возможность, обязательно сопроводите свое выступление простыми и понятными слайдами электронной презентации.

### **Игра на разбивку «Яблоки, груши, апельсины» (5 мин)**

Попросите участников расщелкнуться на первый-второй-третий, но расщелкнуться не обычным способом, а используя вместо чисел фрукты – яблоко, грушу, апельсин.

В качестве игр-разбивок можно использовать упражнения из Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» («Багаж волонтера», разд. 5, п. 5.9.2).

### **Мозговой штурм «Молодежь как наиболее уязвимая группа населения» (25-30 мин)**

Разместите в разных частях комнаты (на стенах, или на столах, или на полу) три листа ватмана. Каждый лист должен содержать один из заголовков: «Возрастные особенности», «Мальчики/Девочки», «Социальные особенности».

Огласите основной вопрос мозгового штурма «Почему молодежь сегодня наиболее уязвима в отношении ВИЧ/СПИДа?». Хотя вопрос один, участникам предлагается взглянуть на него с трех сторон. Отвечая на вопрос штурма у ватмана с заголовком «Возрастные особенности», участники должны записать на нем ответы, которые отражали бы аспекты проблемы, связанные с возрастными особенностями (физиологическими и психологическими) молодежи как уязвимой группы. На листе с заголовком «Мальчики/Девочки» участники должны записать ответы, которые отражали бы аспекты проблемы, связанные с половыми различиями и особенностями поведения юношей и девушек, которые делают их уязвимыми в отношении ВИЧ-инфекции. У ватмана с заголовком «Социальные особенности» участники должны рассмотреть аспекты проблемы, связанные с политическими, социально-экономическими, культурными и другими условиями.

#### **Этап 1 (15 мин)**

**Порядок работы:** Все группы начинают работу одновременно, каждая у одного из ватманов. Через пять минут по команде тренера группы переходят по часовой стрелке к следующему листу. Участники не анализируют то, что было сделано предыдущими группами. Каждый раз группа в режиме мозгового штурма вырабатывает свой взгляд и свои предложения в соответствии со спецификой, указанной в заголовке ватмана.

#### **Этап 2 (15 мин)**

Позвольте участникам внимательно ознакомиться с результатами работы групп на каждом из ватманов. Обратите внимание участников на те аспекты, которые были указаны всеми командами. По каждой из подтем совместно с участниками определите основные факторы, влияющие на уязвимость молодежи.

Для обсуждения итогов мозгового штурма вы можете использовать материалы из Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи»

(разд. 1, п. 1.3, пп. «Некоторые аспекты взаимодействия с учителями и родителями»; разд. 3, п. 3.1 «Некоторые психологические особенности подростков»; разд. 4, п. 4.6 «Психология общения, взаимоотношений и сексуального поведения в подростковой среде»).

## **Сессия 7. Люди, затронутые ВИЧ/СПИДом**

### **Игра на разбивку (5 мин)**

Должны быть рассмотрены вопросы:

- Толерантность.
- Стигма.
- Дискриминация.

### **Работа в малых группах «Определения» (10 мин)**

Попросите группы поработать в течение пяти-шести минут над определением понятий. Первая группа должна дать определение понятию «толерантность», вторая – понятию «стигма», третья – понятию «дискриминация».

Запишите определения понятий на флип-чарте.

**Толерантность** (лат. *tolerantia* – терпение) – терпимость к чужим мнениям, верованиям, поведению.

**Стигма** (греч. *stigma* – укол, пятно) – в Древней Греции – метка или клеймо на теле раба или преступника.

**Дискриминация** (лат. *discriminatio* – различение) – умаление прав какой-либо группы людей в силу их национальности, расы, пола, рода занятий, вероисповедания, сексуальной ориентации, заболевания.

### **Просмотр фильма «Дневник Насти» (1 час)**

Посмотрите с участниками фильм «Дневник Насти», подготовленный в рамках проекта «Здоровая Россия 2020».

Проведите анализ и обсуждение фильма в соответствии с прилагаемым к нему руководством.

Обсудите с участниками, как можно использовать фильм «Дневник Насти» в дальнейшей работе.

### **Перерыв (15 мин)**

Во время перерыва попросите участников заполнить тест-таблицу «Стили обучения» (содержание тест-таблицы см. в приложении к данным рекомендациям). Поясните, что результаты тестирования будут использованы на одном из последующих этапов тренинга. Соберите тест-таблицы по завершении перерыва. Не позволяйте участникам откладывать эту работу на дом. Дома участники могут забыть заполнить таблицу или оставить ее, направляясь утром на тренинг.

### **Мозговой штурм «Стигма и дискриминация» (25 мин)**

Работа в трех малых подгруппах.

Предложите подгруппам в течение десяти минут поработать над темами «Стигма: Причины», «Стигма: Формы, виды», «Стигма: Последствия».

Попросите участников каждый новый пункт записывать на отдельном стикере и по завершении работы приклеить свои стикеры на ватман с заготовленным рисунком.

Изобразите на ватмане дерево с корнями, стволом и кроной. Попросите участников первой подгруппы зачитать и приклеить стикеры на корни дерева. Стикеры второй команды необходимо

после прочтения закрепить на стволе, а третьей – на кроне. Итак, у нас появилось дерево стигмы: в корнях указаны причины; из корней вырастает ствол – формы, виды и проявления стигмы; все это приводит к последствиям – распускается кроной.

Предложите участникам ответить на вопросы:

- Были ли вы когда-нибудь источником стигматизации, нетерпимости или дискриминации?
- В чем причина такого поведения?
- Указаны ли возможные причины вашего поведения на дереве?
- К каким последствиям приводило ваше поведение?
- Становился ли кто-то из вас объектом стигматизации или дискриминации?

### **Упражнение «Миксер» (1-3 мин)**

Прежде чем продолжить работу, предложите участникам изменить свою «точку расположения» и сыграть в «Миксер».

Как правило, на тренинге участники, заняв стул в кругу, продолжают сидеть на этом стуле в течение всего тренинга. Предложите участникам пересесть так, чтобы максимально изменить свое расположение. Все участники должны пересесть по команде тренера «Миксер!».

### **Информационное сообщение «Этика и традиции СПИД-сервиса: Как лучше говорить, и как лучше не говорить» (15 мин)**

#### **Часть 1. Этика: Как лучше говорить, и как лучше не говорить**

**«Чума XX века», «Чума XXI века».** Этот устаревший штамп берет свое начало из слепого страха перед ВИЧ/СПИДом, существовавшего в самом начале эпидемии, когда люди еще не знали о причинах и путях распространения болезни. Сравнение с чумой нагнетает СПИДофобию, истерию и ощущение беспомощности перед инфекцией.

**«Страшная болезнь».** Страшна не болезнь, а невежество, дискриминация, недоступность достоверной информации, профилактики и эффективного лечения. Страх – плохой советчик.

**«Жертвы СПИДа».** Слово «жертвы» предполагает пассивность и беспомощность перед лицом опасности. Большинство людей, живущих с ВИЧ-инфекцией и СПИДом, активно борются за свою жизнь, здоровье и права, а также помогают другим избежать заражения.

Очень часто, когда кто-то узнает, что человек болен, звучат слова: «Ой как жаль... Такой молодой, бедняжка...». На самом деле жалость – это, наверное, последнее, что нужно ВИЧ-инфицированным. Как правило, узнав о болезни, люди адекватно оценивают свою жизнь и свое будущее. ВИЧ-инфицированные с установленным диагнозом более осведомлены о заболевании, чем множество тех, кто здоров или еще не знает о своем статусе. ВИЧ-инфицированные борются сегодня не только за свои права, но и с невежеством и незнанием других людей. Они защищают не только свою жизнь, но и будущее здоровых людей.

**«Невинные жертвы СПИДа».** Так часто называют детей, зараженных ВИЧ-инфекцией в медицинских учреждениях или родившихся от ВИЧ-положительных матерей. При этом предполагается, что люди, заразившиеся половым путем или при употреблении наркотиков, в чем-то «виноваты». ВИЧ-инфекция не преступление, а болезнь. Не только ВИЧ-инфекция, но и многие другие заболевания могут быть вызваны рискованным поведением, однако нормальному человеку не придет в голову говорить о «невинных жертвах» рака, гипертонии или диабета и выяснять, насколько больной «сам виноват» в своей болезни и достоин ли он помощи.

**«Заразиться СПИДом».** Заразиться можно только ВИЧ-инфекцией, которая со временем может перейти в стадию СПИДа.

**«ВИЧ-инфицированные», «пациенты», «больные СПИДом».** Постарайтесь избегать выражений, которые рассматривают людей через призму инфекции или заболевания. Слово «пациент» уместно лишь в клиническом контексте; приходя домой, на работу, на учебу или на встречу с друзьями, человек перестает быть пациентом. Выражение «больной СПИДом» можно употреблять в отношении человека, который действительно в данный момент находится в стадии СПИДа, если речь идет главным образом о его/ее болезни. Приняты выражения «ВИЧ-положительные», «люди, живущие с ВИЧ/СПИДом (ЛЖВС)» или «люди с ВИЧ/СПИДом». Фраза «люди, затронутые ВИЧ/СПИДом» употребляется в отношении как ВИЧ-положительных, так и их близких, независимо от ВИЧ-статуса.

**«Группы риска».** Устаревшее и часто дискриминационное выражение, которое практически полностью вышло из обихода антиСПИДовского сообщества. Риск определяет не принадлежность к какой-либо группе, а индивидуальное поведение. Некоторые члены общества могут быть более уязвимы для ВИЧ, поскольку, в силу ряда факторов (бедности, дискриминации, бесправия), не в состоянии себя обезопасить и избежать рискованных ситуаций. В таком случае уместно выражение «уязвимая группа».

**ПИН** – потребители инъекционных наркотиков. Более корректное и нейтральное выражение, чем «наркоман».

**МСМ** – мужчины, которые вступают в сексуальные отношения с мужчинами.

**КСР** – коммерческие секс-работники. Мужчины и женщины, оказывающие секс-услуги за деньги.

## **Часть 2. Традиции СПИД-сервиса**

Используя материалы из Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 4, п. 4.5 «Символы и события»), расскажите об особых датах, связанных с ВИЧ/СПИДом.

### **Сессия 8. Самоопределение тренеров и участников в ситуации**

#### **Обсуждение «Проблемы людей и организаций, затронутых ВИЧ/СПИДом» (40-45 мин)**

##### **Этап 1. Самостоятельная работа участников (5-10 мин)**

Попросите участников в течение пяти-семи минут самостоятельно на листочке составить список организаций и учреждений (школа, поликлиника и др.), отдельных социальных или возрастных групп, сообществ (родители, ученики, ЛЖВС и др.), которые могут или могли бы иметь отношение к проблеме ВИЧ/СПИДа, в той или иной степени затронуты этой проблемой. В данном случае лучше говорить о конкретных организациях и людях конкретного региона, города или муниципального района.

##### **Этап 2. Определение проблемного поля (10-15 мин)**

###### **А. Группы и сообщества**

Попросите участников называть группы и сообщества, которые могут или могли бы иметь отношение к проблеме ВИЧ/СПИДа. Отмечайте называемые группы кругами на флип-чарте. В случае

если существуют люди, которые могут быть одновременно отнесены к двум или более сообществам, соответствующие круги должны пересекаться.

После завершения работы попросите участников определить, где они находятся на представленной схеме, в какие группы и сообщества входят (каждый из участников должен маркером поставить одну, две или три точки на флип-чарте).

Данная схема должна продемонстрировать тот факт, что сегодня очень трудно найти группу или сообщество, которые не были бы затронуты проблемой ВИЧ/СПИДа.

#### Б. Организации и учреждения.

Отметьте кругами на флип-чарте называемые участниками организации и учреждения. Обсуждая и советуясь с участниками, соедините линиями круги, если обозначаемые ими организации уже имеют контакт или могут контактировать по вопросам, связанным с профилактикой ВИЧ-инфекции.

После завершения работы попросите участников определить, какое учреждение(я) или организацию(и) они представляют (каждый из участников должен маркером поставить одну, две или три точки на флип-чарте).

### Этап 3. Определение своего места (20-25 мин)

Учитывая, что в лучшем случае каждый пятый, а в худшем – только десятый ВИЧ-положительный знает свой диагноз, не исключено, что среди участников есть люди, которые в ближайшее время столкнутся с проблемами, вызванными ВИЧ. Предложите участникам задуматься над тем, какова была бы их реакция и последующие действия, если бы они узнали, что затронуты проблемой ВИЧ. Степень «соприкосновения» с проблемой участники могут выбрать сами. Предложите желающим высказаться по этому поводу.

Еще раз обратите внимание участников на последний рисунок. Если существует так много организаций, призванных решать проблему и взаимодействующих по этому поводу, то почему проблема остается, почему ВИЧ-инфекция продолжает распространяться? Попросите участников высказаться на эту тему.

### Упражнение «Пирамида позиций» (15-20 мин)



Предложите участникам определить свое место в «Пирамиде позиций». Участники должны выбрать тот уровень, который наиболее соответствует их сегодняшнему положению. Каждый из участников должен определить, где он находится сейчас, где может оказаться, где хочет быть.

Определение своей позиции:

- Я знаю о проблеме (информирован)
- Я принимаю проблему
- Я учусь действовать
- Я могу действовать
- Я действую.

Каждый из участников должен маркером поставить одну точку на пирамиде, а затем дать пояснения к своей позиции.

Тренер также может принять участие в упражнении, определяя и проясняя свою позицию.

### **«Парковка для вопросов» (5 мин)**

Перед подведением итогов дня обратите внимание участников на «парковку для вопросов».

- Если на парковке остались вопросы, не освещенные за этот день, дайте соответствующие пояснения.
- Если вопрос требует для ответа конфиденциальности или много времени, обсудите его с автором по завершении тренинга отдельно.
- Если вопрос касается тем, освещение которых запланировано на последующие дни тренинга, предложите автору вопроса дождаться его рассмотрения.
- Если вопрос требует большого объема дополнительной информации, предложите автору воспользоваться литературой, указанной в конце данного пособия или Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи».

### **Оценка итогов дня (20-25 мин)**

Попросите всех участников подумать в течение пяти-шести минут и высказаться по следующим вопросам:

- Сбылись ли ваши ожидания от сегодняшнего дня?
- Что особенно понравилось/не понравилось?
- Было ли трудно, некомфортно, неудобно во время тренинга? В какие моменты?
- Была ли, на ваш взгляд, представленная информация полной?
- Был ли первый день полезен практически?
- Что для вас стало основным результатом сегодняшнего дня, что вы для себя из него «вынесете»?

### **Завершение работы (3-5 мин)**

Поблагодарите присутствующих за участие в тренинге. Напомните о времени начала второго дня занятий. Попрощайтесь до следующей встречи.



## День второй. Тренер, группа и тренинг

Второй день полностью посвящен теме тренинга как формы интерактивного обучения. В первой части дня – обсуждение принципов практического интерактивного обучения; материалом для этого может стать сравнение урока и тренинга как форм обучения. Далее от рассмотрения стилей обучения конкретного участника мы перейдем к обсуждению групповой динамики.

Вторая часть дня – это работа по «перемещению» участников на позицию тренера, выработка необходимых представлений и навыков тренерской работы.

Поскольку каждый участник, группа в целом и групповые процессы являются материалом для работы тренера, он должен четко представлять себе особенности этого материала.

Второй день мы условно разделили на два блока. Задача такого разделения – акцентировать внимание участников на двух аспектах тренинга:

- психология и социология групповых процессов, взаимовлияние группы и ее членов (группа и человек в группе);
- выстраивание логики тренинга и управления группой на тренинге.

Данной тематике мы намеренно уделяем целый день, так как наш тренинг – это Тренинг для Тренеров, а не просто информационный семинар.

### Программа

Время	Тема/Введение	Методики/Содержание	ТСО и другое
9.00-9.30	<u>Сессия 10. Создание среды для проведения тренинга</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• Доброе утро. Разминка</li><li>• Ретроспектива первого дня</li><li>• Задачи второго дня</li></ul>	Упражнение «Прогноз погоды» Упражнение «Ретроспектива» Информационное сообщение о задачах второго дня тренинга	
9.30-10.00	<u>Сессия 10. Интерактивное обучение. Обучение в группе</u> Обсуждение принципов практического интерактивного обучения	Работа в малых группах «Сравнение урока и тренинга» Мозговой штурм «Принципы практического интерактивного обучения»	
10.00–10.35	Групповая динамика, этапы развития группы, лидерство и другие ролевые позиции, возможные трудности	Игра «Квадраты»	Комплект из пяти квадратов-головоломок для каждой подгруппы (от двух до четырех комплектов)
10.35-11.00	Групповая динамика, этапы развития группы	Беседа «Составляющие групповой динамики» Лекция «Этапы групповой динамики»	

11.00-11.15	Перерыв		
11.15-11.25	Диктаторский, демократический, либеральный стили	Лекция «Групповая динамика. Соотнесение групповой динамики и стилей тренера»	
11.25-11.35	Квалификационные требования к тренеру	Мозговой штурм «Требования к тренеру»	
11.35-11.40	Тренер – инструктор, наставник, фасилитатор, консультант	Мини-лекция «Функции и навыки тренера»	
11.40-11.50	Вербальные и невербальные навыки общения тренера	Электронная презентация «Навыки общения»	Проектор, экран
	<u>Сессия 12. Стили обучения участников. «Трудные» участники</u>		
11.50-12.20	Определение стилей обучения участников тренинга и обсуждение специфики работы с использованием различных стилей	Тест «Стили обучения» Работа в малых группах по стилям обучения Обсуждение результатов Выработка рекомендаций по каждому из стилей	
12.20-13.00	«Трудные» участники	Ролевая игра «Трудные» участники»	Карточки с описанием ролей
13.00-14.00	Обед		
14.00-14.10	Упражнение-разминка		
14.10-14.30	«Трудные» участники	Работа в малых группах «Трудные» участники»	
14.30-15.00	<u>Сессия 13. Методы интерактивного обучения</u>	Работа в малых группах Определение, принципиальные отличия методов, особенности применения, плюсы и минусы, количество участников Лекция «Эффективность методов работы с группой»	
15.00-15.10	Упражнение-разминка		

15.10-15.50		Лекция «Структура профилактического тренинга»	
15.50-16.00	Ответы на вопросы участников	Беседа с участниками, ответы на вопросы	
16.00-16.15	Перерыв		
16.15-16.20	Разминка		
16.20-16.50	Среда тренинга: место, время, условия Техническое оснащение тренинга	Лекция	
16.50-17.40	<u>Сессия 16. Оценка тренинга</u>	Мозговой штурм «Критерии и механизмы оценки тренинга» Лекция «Оценка тренинга/ программы»	
17.40-17.55	Оценка итогов дня	Заполнение анкеты оценки занятия	Анкеты
17.55-18.00	Завершение работы		

## **План-конспект**

### **Сессия 9. Создание среды для проведения тренинга**

#### **Упражнение «Прогноз погоды» (10-15 мин)**

Перед началом тренинга предложите участникам по очереди составить прогноз своего настроения на этот день. Попросите их представить, какой погоде соответствует их настроение в данный момент и как будет меняться «погода» в течение дня. Для начала тренер может выполнить это упражнение сам.

#### **Упражнение «Ретроспектива» (10-15 мин)**

Для скорейшего включения в работу тренинга участники должны «вернуться» в тему. Попросите двоих-троих участников или всех по очереди вспомнить, что было вчера на занятиях, в хронологическом порядке, с утра и до вечера. Когда участники будут вспоминать момент принятия правил, обратите их внимание на необходимость соблюдения этих правил и сегодня. Ретроспектива позволит участникам легко следовать правилу, или принципу, тренинга – «здесь и теперь». После завершения ретроспективы познакомьте участников с теми задачами, работе над которыми будет посвящен второй день тренинга.

### **Сессия 10. Интерактивное обучение. Обучение в группе**

#### **Работа в малых группах «Сравнение урока и тренинга» (15 мин)**

**Цель:** рассмотреть сходства и различия урока и тренинга как форм обучения.

1. Разделите участников на две или три малые группы (не менее чем по пять-шесть человек). Попросите группы сесть отдельными кружками.
2. Попросите участников поработать в течение двух-четырёх минут самостоятельно. Задача – сравнить урок и тренинг как формы обучения. С уроком знакомы все присутствующие. Примером тренинга может служить первый день данного тренинга. Участники должны сравнить урок и тренинг по следующим пунктам:
  - роль обучающегося;
  - мотивация к обучению;
  - выбор содержания;
  - методы работы.
3. После самостоятельной работы попросите участников поработать над указанными пунктами в малых группах в течение трех-четырёх минут.
4. По завершении работы попросите группы огласить результаты. Записывайте всё сказанное участниками в заранее подготовленную таблицу на флип-чарте.

	Урок	Тренинг
Роль обучающегося		
Мотивация к обучению		
Выбор содержания		
Методы работы		

5. После завершения работы обратите внимание участников на сходства и различия урока и тренинга. Ни одна из рассмотренных форм обучения не является лучше или хуже другой. Каждая из них может быть как эффективной, так и малоэффективной.
6. Поскольку целью профилактических программ является не только повышение уровня информированности, но и изменение отношения, а в конечном счете – поведения, именно тренинг можно считать оптимальной обучающей формой, так как он позволяет отрабатывать практические поведенческие навыки.

### **Мозговой штурм «Принципы практического интерактивного обучения» (15 мин)**

**Цель:** сформулировать и рассмотреть принципы практического интерактивного обучения.

Попросите участников работать в уже сформированных подгруппах.

За пять-десять минут подгруппы должны выработать и записать принципы практического интерактивного обучения, которые, в том числе, позволяют отличить тренинг от других форм обучения.

По завершении работы в подгруппах попросите участников представить результаты. Записывайте сказанное на флип-чарте.

При обобщении выработанных правил используйте материалы из Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 1, п. 1.2, пп. «Технология «равный – равному» в профилактике ВИЧ/СПИДа»; разд. 2, п. 2.3, пп. «Проведение семинара-тренинга»; разд. 3, п. 3.2 «Основные методические принципы работы с группой»).

## Игра «Квадраты» (35 мин)

**Цель:** рассмотреть аспекты и особенности групповой работы, влияющие на ход тренинга; подготовить участников к обсуждению темы «Групповая динамика».

**Необходимые материалы:** комплекты квадратов-головоломок (15 частей) по числу команд (три-четыре комплекта).

- Разделите участников на команды по пять человек; шестой – наблюдатель.
- Поясните, что игра необходима для получения опыта, который будет обсуждаться в дальнейшем.
- Перемешайте части каждого комплекта. Каждому из игроков в каждой команде наугад раздайте по три части от пяти разрезанных на три части квадратов (для каждой команды отдельный комплект).
- Инструкция для участников: «У каждого из членов команды есть три кусочка бумаги. По сигналу ведущего каждая команда должна сложить пять идеальных квадратов одинакового размера. Задача считается выполненной, когда у каждого участника будет сложен идеальный квадрат».
- Раздайте заранее приготовленные карточки группам.  
*Правила для участников:*
  - Ни один член команды не должен говорить.
  - Нельзя обмениваться кусочками головоломки с другими командами.
  - Можно обмениваться кусочками головоломки внутри команды.
  - Наблюдатели следят за соблюдением правил.
  - На выполнение – 15 минут.
- Наблюдателям дайте инструкции отдельно, так, чтобы их не слышали остальные участники. Задача наблюдателей – не только следить за соблюдением правил, но и контролировать процессы которые происходят в их подгруппе. Попросите наблюдателей в ходе активной фазы работы групп отмечать для себя ответы на вопросы, указанные на карточках для наблюдателей.  
*Вопросы для наблюдателей:*
  - Как долго участники работают независимо друг от друга?
  - Кто был инициатором совместной работы?
  - Были ли те, кто отказывался сотрудничать?
  - Были ли пассивные участники, исключенные из работы?
  - Был ли найден «общий язык» в команде?
  - Как разрешались споры и конфликты?
  - Как в ходе игры менялись отношения внутри группы?
- Дайте команду начать игру.
- Через 15 минут объявляется окончание игры.
- Покажите игрокам, которые не сумели сложить квадраты, как это можно было сделать.
- Проанализируйте, что происходило во время игры, и обсудите полученные выводы. Предложите начать высказываться участникам подгрупп (5-7 мин). Используйте следующие наводящие вопросы:
  - Удалось ли команде достичь результата?
  - Почему команда сразу не смогла договориться?
  - Никто не нарушал правила?
  - Не пытался ли кто-нибудь самостоятельно собрать весь квадрат, не желая делиться его частями с другими?
  - Наступил ли момент, когда все члены группы начали сотрудничать?

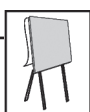
➤ *Понравилось ли участникам работать в группе, или кому-то было бы комфортней работать в одиночку?*

- Попросите высказаться наблюдателей (5-7 мин).
- Объясните участникам, что целью данной игры было:
  - продемонстрировать, как изменяются отношения и взаимодействие в группе при совместной работе, как группы продвигаются к сотрудничеству, отлаживая взаимодействие;
  - показать важность учета групповой динамики при организации и проведении тренинга.
- Поясните участникам, что после перерыва предметом обсуждения станет «групповая динамика».

### **Беседа «Составляющие групповой динамики» (10 мин)**

Предложите участникам вместе выработать определение групповой динамики. Запишите определение на флип-чарте.

*Групповая динамика – развитие отношений между участниками, совокупность всех процессов, происходящих по мере развития и изменений группы.*



Любая группа или коллектив, независимо от того, трудовой он, учебный или по интересам, в ходе совместной деятельности претерпевает изменения. Прежде всего, меняются отношения среди участников группы/коллектива. Из чего же складывается групповая динамика? По каким критериям и показателям мы можем оценивать то, на каком этапе групповой динамики находится тот или иной коллектив? Предложите участникам сделать предположения и поразмышлять на эту тему. Коротко записывайте предлагаемые составляющие на флип-чарте.

### **Составляющие групповой динамики**

#### ***Развитие доверия***

Участники чувствуют себя свободно, включаются в процесс и работают. Это идеальный вариант. На самом деле степень доверия у членов группы может быть различной.

Не ждите, что подростки с первого момента станут доверять вам и остальным членам группы. Будьте терпеливы, если встретите сопротивление. Помните, что доверительная обстановка возникает в группе не сразу; для нее требуются внимание и усилия тренера.

#### ***Групповая сплоченность*** (или чувство сплоченности)

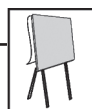
Показатель прочности, устойчивости отношений между участниками. Это сотрудничество, позитивный настрой и желание работать. Групповая сплоченность возникает только после совместных действий, откровенных обсуждений. Будет ваша группа сплоченной или нет? В половине случаев это зависит от вас, вашей подготовленности. Но очень часто имеют значение и другие обстоятельства, в частности, индивидуально-психологические характеристики членов группы. Если у вас что-то не получается, можете обратиться к группе и честно рассказать о своих чувствах и переживаниях.

### **Лекция «Этапы групповой динамики» (15 мин)**

#### **Материалы для включения в лекцию**

Мы уже говорили, что любая группа изменяется в ходе совместной деятельности. Представьте участникам одновременно групповую динамику команды при долгосрочной совместной деятельности (например – команда волонтеров) и динамику отношений внутри группы, принимающей участие в произвольном тренинге.

### **Этапы групповой динамики**



#### **Команда при долгосрочной совместной деятельности**

1. Создание команды
2. «Кризис»
3. Стабилизация
4. Работа

#### **Группа при участии в тренинге**

1. Начальная стадия
2. Переходная стадия
3. Рабочая стадия
4. Завершение

### **Этапы групповой динамики**

Знакомство участников с этапами становления команды/групповой динамики в тренинге и задачами тренера на каждом из этапов. Рассматриваются две линии: первая – этапы становления команды как длительный процесс командообразования; вторая – этапы групповой динамики в тренинге. Первая линия важна для участников как для руководителей команды добровольцев, вторая – как для тренеров.

### **Перерыв (15 мин)**

### **Сессия 11. Стиль и ролевая позиция тренера**

#### **Лекция «Групповая динамика. Соотнесение групповой динамики и стилей тренера» (10 мин)**

Одновременно с рассмотрением этапов групповой динамики представьте участникам стили руководства и задачи тренера на разных этапах групповой динамики.

#### **Мозговой штурм «Требования к тренеру» (10 мин)**

В течение пяти-семи минут участники в режиме мозгового штурма должны выработать/сформулировать требования к тренеру, работающему с подростками в сфере профилактики ВИЧ/СПИДа и сохранения репродуктивного здоровья, а также необходимые тренеру знания, умения и навыки. Записывайте все предложения участников. По истечении времени перейдите к обобщению и подведению итогов. Используйте материалы из Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 2, п. 2.1 «Подготовка тренера к проведению семинара-тренинга»).

#### **Мини-лекция «Функции и навыки тренера» (5-7 мин)**

При подготовке данной лекции вы также можете воспользоваться материалом из Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 3, п. 3.2, пп. «Задачи тренера», п. 3.3, пп. «Оценка эффективности программы или занятия»).

#### **Электронная презентация «Навыки общения» (5-7 мин)**

Для представления вербальных и невербальных навыков общения тренера подготовьте электронную презентацию или заранее сделайте записи на флип-чарте.

<b>Слайд 0</b>		<b>Слайд 1</b>
ВЕРБАЛЬНЫЕ И НЕВЕРБАЛЬНЫЕ НАВЫКИ ОБЩЕНИЯ ТРЕНЕРА		<p>МЕТОДЫ ОБЩЕНИЯ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Вербальное (посредством слов)</li> <li>➤ Невербальное (мимика, жесты, зрительный контакт и т.д.)</li> </ul>
<b>Слайд 2</b>		<b>Слайд 3</b>
<p>НЕВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Поддерживайте контакт глазами при разговоре с каждым человеком в группе. Старайтесь не выделять любимчиков.</li> <li>➤ Двигайтесь по комнате, не отвлекая внимание участников. Старайтесь не прохаживаться и не обращаться к группе с таких мест, где вас плохо видно.</li> </ul>		<p>НЕВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Реагируйте на то, что вам говорят люди, кивком головы, улыбкой или какими-то еще действиями, показывающими, что вы их слушаете.</li> <li>➤ Стойте перед группой, не сидите, особенно в начале занятия. Важно выглядеть спокойным, открытым и уверенным.</li> </ul>
<b>Слайд 4</b>		<b>Слайд 5</b>
<p>ВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Задавайте вопросы, требующие ответов. Помогают открытые вопросы типа «Что вы думаете о...», «Почему...», «Каким образом...», «Что если...» и т.д. Если участник дает односложные ответы «да» или «нет», спросите его: «Почему вы так думаете?»</li> </ul>		<p>ВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Спрашивайте других слушателей, согласны ли они с утверждениями, высказанными кем-то из группы.</li> <li>➤ Контролируйте интонации своего голоса. Говорите медленно и четко. Следите за тем, чтобы участники говорили больше, чем вы.</li> </ul>
<b>Слайд 6</b>		<b>Слайд 7</b>
<p>ВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Перефразируйте высказывания участников своими словами для того, чтобы проверить, правильно ли вы поняли говорящего, и подтвердить высказывание.</li> </ul>		<p>ВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Подведите итоги обсуждения. Убедитесь, что все понимают, о чем идет речь, и способствуйте развитию дискуссии в нужном вам направлении. Следите, имеются ли какие-либо разногласия, и делайте выводы.</li> </ul>

## **Сессия 12. Стили обучения участников. «Трудные» участники**

### **Работа в малых группах «Стили обучения» (30 мин)**

**Цель:** рассмотреть особенности различных стилей обучения; выработать рекомендации по организации работы с использованием каждого из них.

#### **Этап 1 (5 мин)**



Раздайте участникам тест-таблицы «Стили обучения», которые были ими заполнены в предыдущий день тренинга. Попросите подсчитать очки. Для подсчета очков и определения стилей обучения участники должны выписать и подсчитать очки по каждой из вертикальных колонок (А, Б, В, Г) только для указанных рядов. Не все ряды учитываются в подсчете.

Тренер называет колонку и ряды, участники должны выписать и подсчитать очки.

Колонка А: ряды 2, 3, 4, 5, 7, 8/пропустите остальные ряды.

Колонка Б: ряды 1, 3, 6, 7, 8, 9/пропустите остальные ряды.

Колонка В: ряды 2, 3, 4, 5, 8, 9/пропустите остальные ряды.

Колонка Г: ряды 1, 3, 6, 7, 8, 9/пропустите остальные ряды.

После подсчета очков участники должны разделиться на группы: отдельно собираются те, у кого максимальное количество очков по колонке А, отдельно – те, у кого максимум по колонкам Б, В и Г соответственно.

Нет ничего страшного, если четыре группы окажутся неравномерными.

## **Этап 2 (10 мин)**

Попросите участников, совместно работая в получившихся малых группах, в течение десяти минут обсудить и продолжить следующие предложения:

- Мы лучше всего обучаемся, когда...
- Мы понимаем или получаем обратную связь, когда...
- Вы можете заставить нас замолчать, настроить нас враждебно, когда...

## **Этап 3 (5-7 мин)**

Попросите группы представить результаты. Спросите участников, какие выводы можно сделать из представленных результатов.

## **Этап 4 (5-7 мин)**

Зачитайте участникам характеристики стилей обучения. После представления каждого из стилей совместно обсудите рекомендации тренеру по их использованию.

## **Расшифровка стилей обучения**

### Делатели

Высокий уровень очков в колонке А (ДЕЛАТЬ) отражает восприимчивый подход к обучению, полагающийся в суждениях на чувства и ощущения. Делатели склонны сопереживать и принимать во внимание мнения и чувства других людей. В общем, они не любят теоретические, обобщенные подходы и предпочитают рассматривать каждую ситуацию как особый случай. Лучше всего они учатся на конкретных ситуациях, в которых могут поучаствовать. Они склонны более доверять товарищам, менее – руководству и лучше всего обучаются при обратной связи и дискуссиях с коллегами.

### Мыслители

Высокий уровень очков в колонке Б (МЫСЛИТЬ) выдает аналитический, концептуальный подход к обучению, полагающийся в основном на логическое мышление и рациональную оценку. Мыслители хорошо обучаются в ситуациях, подчеркивающих теоретические основы и систематический подход, а также могут обучаться самостоятельно при помощи пособий и инструкций. Иногда они бывают разочарованы и получают мало пользы от таких неструктурированных методов обучения, как упражнения и ролевые игры.

### Экспериментаторы

Высокий уровень очков в колонке В (ЭКСПЕРИМЕНТИРОВАТЬ) указывает на активную «практическую» направленность в обучении, в основном полагающуюся на эксперимент. Экспериментаторы пробуют один метод, и, если он не работает, легко переключаются на другой. Таким образом, они легко адаптируются к различным учебным ситуациям. Однако легче всего они обучаются при помощи практических занятий, проектов, домашних заданий или работы в малых группах. Они не приветствуют такие пассивные учебные ситуации, как лекции, и являются в большей степени экспериментаторами.

### Наблюдатели

Высокий уровень очков в колонке В (НАБЛЮДАТЬ) характеризует склонный взвешивать все «за» и «против», беспристрастный и восприимчивый стиль обучения. Наблюдатели в основном полагаются на внимательное изучение вопроса при принятии решений и хорошо себя чувствуют в таких учебных ситуациях, как лекция или изложение информации, которые позволяют им быть беспристрастными, объективными наблюдателями. И хотя они могут не принимать активного участия в дискуссиях, для них характерна особая спокойная манера обучения, они всегда улавливают тонкие нюансы, не замеченные представителями других стилей обучения.

Подводя итог, обратите внимание участников на то, что не бывает хорошего, лучшего или плохого стиля обучения. Основной вывод: тренер должен организовывать работу в тренинге, исходя из того, что среди участников есть люди с разными стилями обучения. Только учет особенностей каждого из стилей позволит эффективно работать с участниками.

### **Ролевая игра «Трудные» участники» (40 мин)**

**Цель:** продемонстрировать участникам тренинга различные варианты «трудных» участников.

1. Предложите шести участникам тренинга добровольно принять активное участие в ролевой игре. Изъявившие желание должны сесть на стулья в круг в центре комнаты, где проходит тренинг. Остальные участники должны образовать внешний круг на расстоянии не менее 1 м от внутреннего.
2. Зачитайте описание игровой ситуации: «Подружки – студентки первого курса института – разговаривают в комнате общежития. Хозяйка комнаты просит совета у своих подружек по поводу начала половой жизни и вопросов предохранения. У нее довольно близкие отношения с молодым человеком из ее группы, он уже не один раз намекал на желание вступить в сексуальные отношения».
3. Поясните всем участникам тренинга, что ролевая игра – это не театральная постановка и не школьная юмористическая сценка. Каждый из участников получает карточки с ролью. В карточках есть только общие указания на разыгрываемую ситуацию, отдельные характеристики роли. В карточках нет конкретных реплик и не указан порядок выступлений. Участники должны экспромтом разыгрывать «живой» разговор, отстаивать свою (ролевую) точку зрения, действовать в соответствии с игровой легендой.
4. Раздайте карточки с ролями участникам во внутреннем круге. Попросите их прочитать карточки, не показывая другим участникам. Прочитав карточки, участники должны придумать себе ролевые имена, написать их на стикере и приклеить на грудь. Если у участников возникнут вопросы, дайте им необходимые дополнительные пояснения.
5. Пока участники во внутреннем круге знакомятся с ролями, скажите остальным, что они выступят в роли наблюдателей. Наблюдатели должны только наблюдать, не комментировать, не подсказывать участникам реплики и не обсуждать происходящее.
6. Дайте инструкцию наблюдателям: «Ваша задача – наблюдать за происходящим. В ходе игры вы можете делать пометки в блокноте. Каждый из активных участников наделен некой

особенностью/«трудностью», которая делает его участие в обсуждении деструктивным и которая мешала бы добиться позитивных запланированных результатов, окажись в группе такой участник. Вы должны следить за тем, кто как участвует в общем обсуждении, и определить, в чем «трудность» каждого из участников».

7. Объявите, что игра будет продолжаться семь минут. Дайте команду участникам начинать разыгрывать свои роли.
8. Следите за происходящим. Позвольте всем участникам «продемонстрировать» свою роль. Не прерывайте игру в случае, если участники активно «вошли» в роль и находятся на пике обсуждения. Даже если время истекло, вы можете, не говоря об этом участникам, добавить еще две-три минуты.
9. Объявите о завершении игры. Попросите исполнителей ролей открепить ролевые имена и сесть в общий круг.
10. Попросите непосредственных участников игры начать её обсуждение (не более 5-6 мин). Каждый из них должен ответить на ряд вопросов, не указывая на роль:
  - Понравилось ли вам участвовать в ролевой игре?
  - Легко ли было играть?
  - Получилось ли воплотить роль?
  - В чем были трудности?
11. После того как выступят непосредственные участники игры, предложите всем остальным принять участие в дальнейшем обсуждении (не более 10 мин). Используйте наводящие вопросы:
  - Реальна ли эта ситуация среди подростков?
  - Кто был наиболее убедителен в доводах и аргументах?
  - Верная или неверная информация звучала?
  - Какие мифы о сексуальных отношениях были озвучены?
  - Какие заключения и выводы делали участники во время игры?
  - Какая позиция «перевесила» остальные во время игры?
  - Чем, скорее всего, может закончиться эта ситуация в жизни?
12. После обсуждения игровой ситуации перейдите к тренинговой рефлексии ролей (10 мин). Предложите наблюдателям высказать свое мнение относительно того, какой именно «трудностью» была наделена каждая из ролей.

## Описание ролей

### Говорунья

Вы явный лидер любого обсуждения или дискуссии среди ваших подруг. Обычно вы лидируете как в учебе, так и в обычной жизни. Именно за вами бывает последнее слово. Вы ведете все девичьи посиделки, споры, разговоры. Вы очень много говорите. Когда сегодня одна из подруг пригласила вас поболтать, что называется, «о своем, о женском», вы были готовы ко всему, но только не к теме сексуальных отношений. У вас не очень богатый опыт в этом отношении, а если быть честной до конца – его просто нет. Но вы не должны упасть в грязь лицом, вы должны управлять дискуссией, лидировать в ней. Если будет необходимо, вы что-нибудь придумаете, соврете, скажете, что нечто подобное с вами уже происходило.

### **Любимые фразы:**

«Я считаю, что буду права, если скажу...», «То, что я делаю всегда, ...», «Я..»

### Ворчунья

Вы просто ворчунья. Такой любитель критики, как вы, создает группе значительные трудности, так как вы рассматриваете каждую дискуссию как возможность обнародовать жалобы о своей трудной жизни, о парнях-предателях, с которыми вы встречались (они все вас бросили, не со всеми из них вы даже целовались), о злых преподавателях, о мерзавцах-одногоруппниках, в которых вы влюбляетесь, а они не реагируют... На самом деле это может быть недовольство чем угодно. Вы постоянно

ворчите, жалуетесь на жизнь, людей и обстоятельства. У вас уже был сексуальный опыт, к сожалению, неудачный. Это дает вам право предполагать две вещи: «все мужики козлы», и «в сексе ничего хорошего нет».

**Любимые фразы:**

«Проблема в том...», «Ну ладно, это все прекрасно...», «Но...»

Фома неверующий

Именно вы пригласили всех к себе в общежитие для того, чтобы посоветоваться по поводу начала половой жизни и вопросов предохранения. У вас довольно близкие отношения с молодым человеком из группы, он уже не один раз намекал на желание вступить в сексуальные отношения. Вас волнует множество вопросов: Вступать или не вступать? А вдруг он вас сразу же бросит? Не примет ли он вас за слишком ветреную и распутную? А если вступать, то как предохраняться? Какие таблетки лучше? И вообще, с первого раза забеременеть можно? Может, лучше презерватив? А как его надевают? Как ему сказать про презерватив? Вдруг он подумает, что вы больны? А у кого, девчонки, уже было? Это не больно? А вдруг презерватив порвется? А может, и таблетки и презерватив одновременно? Но главное в том, что вы – Фома неверующий. Вы сомневаетесь и не верите ничему и никому. Ваш скептицизм распространяется на все.

**Любимые фразы:**

«Это никогда не получится», «Я не верю, что ...», «Вы пробовали делать так раньше, у вас точно все получилось?»

Цветочек

Вы очень застенчивы и скромны. Вы недавно приехали в город из деревни, где были пай-девочкой. Вас назвали «Цветочек», потому что, отделенная от подружек и похожая на декоративное растение, вы вносите очень маленький вклад в обсуждение, разве что придаете ему некий колорит. У вас еще не было сексуальных контактов, да и парня у вас никогда не было. Вы планируете с этим подождать еще года четыре до окончания института или лет семь – до окончания аспирантуры. Вам пока нечего сказать по теме обсуждения, и поэтому вы молчите.

**Любимые фразы:**

«Извините», «Не знаю», «Нет», «Может быть»

Актриса

Актрисой вас зовут за глаза, а иногда и открыто, почти все, кто вас знает. Вы веселая, смешливая, немного легкомысленная, слегка распушенная особа. Вы любите пошутить и посмеяться. Вы довольно опытни в отношениях с мужчинами. Вам кажется, что в этом (в отношениях) нет никаких проблем. Вы очень легко относитесь к теме секса. Готовы поговорить на эту тему, а заодно посмеяться и «поприкалываться» над неопытными подружками. У вас припасена веселая шутка на любой случай жизни.

**Любимые фразы:**

«Это напоминает мне...», «Хотите расскажу анекдот, слушайте...», «Представляете...», «Слушайте, что со мной было...» (следует рассказ, в котором правда скрыта за небылицами).

Собеседница

Вам есть что сказать по теме обсуждения, но тема не позволяет вам делать это громко и публично. Дело даже не в теме. Вы просто привыкли общаться в очень, ну очень узкой компании – только вы и одна из подруг. Поэтому в ходе обсуждения вы пытаетесь завести разговор, но не со всеми сразу, а по очереди с каждой из подружек. Вы готовы «с глазу на глаз» шепотом обсуждать эту тему с подругами. Вы пытаетесь заговорить отдельно с каждой, причем делая из этого большой секрет. Если необходимо, вы можете просить кого-нибудь поменяться с вами местами, чтобы вы могли поболтать «наедине» с очередной подругой.

### **Любимые фразы:**

«Как ты думаешь?..» (сказано одной из рядом сидящих подруг), «Я тебе хочу по секрету сказать ...», «Я хочу у тебя по секрету спросить...»

### **Обед (1 час)**

### **Упражнение-разминка (7-10 мин)**

### **Работа в малых группах «Трудные» участники» (20 мин)**

**Цель:** выработать рекомендации по работе с «трудными» участниками тренинга.

Разделите участников на три подгруппы, которые должны сесть в отдельные кружки. Раздайте подгруппам по две карточки с описанием ролей прошедшей ролевой игры. Попросите подгруппы в течение десяти минут в соответствии с полученными ими карточками обсудить следующие вопросы:

- Что может являться причиной демонстрируемого участником поведения?
- Что можно посоветовать тренеру при работе с таким участником?

После завершения работы в подгруппах попросите участников представить результаты, обсудите выработанные рекомендации (10 мин). В ходе обсуждения важно донести до участников несколько основных особенностей работы с «трудными» участниками:

- «Трудными» они могут являться только с точки зрения тренера.
- Для такого поведения обязательно существует причина.
- Тренер должен принимать всех участников такими, какие они есть.
- Тренер должен быть предельно вежлив в любой ситуации.
- Напоминайте участникам о правилах работы.
- Один из основных принципов (правил) тренинга – добровольность участия.
- НИКОГДА не защищайтесь, если вас критикуют. Просто выслушайте и отметьте, что это личное мнение. Объяснитесь, если необходимо, но никогда не оправдывайтесь.
- НИКОГДА не унижайте участников. Попробуйте использовать или связать со своими предыдущими высказываниями то, что говорит тот или иной человек: возможно, это явится его позитивным вкладом в работу группы.
- Постарайтесь привлечь на свою сторону других членов группы, дайте возможность группе влиять на «трудного» участника.
- Тренер не должен пытаться давить на участника или манипулировать им.
- Сделайте «трудного» партнером, поговорите с ним наедине во время перерыва или перед очередным занятием.
- Не нужно заставлять участника выполнять не свойственную ему роль.
- Перед тренером (по крайней мере, в тренинге по профилактике) не стоит задача коррекции «трудного» поведения участников.
- Основная задача тренера при работе с «трудными» участниками – минимизировать их деструктивное влияние на конечный результат работы группы.
- Несмотря на все сказанное, тренинг есть тренинг, правила есть правила. Если этого требует ситуация, тренер должен быть строг и может/должен поступать с участниками принципиально и жестко (вплоть до требования покинуть тренинг при неоднократном и злостном нарушении правил).

### **Сессия 13. Методы интерактивного обучения**

### **Работа в малых группах «Методы интерактивного обучения» (20 мин)**

**Цель:** рассмотреть различные методы интерактивного обучения, особенности их применения на практике, сильные и слабые стороны.

Разбейте участников на три подгруппы. Предложите им рассмотреть особенности и различные аспекты отдельных методов интерактивного обучения: лекции, ролевой игры и работы в малых группах.

За десять минут участники должны обсудить эти методы по следующим пунктам:

- Определение.
- Принципиальные отличия от других методов.
- Особенности применения.
- Плюсы и минусы.
- Количество участников.

Первая подгруппа – лекция/презентация.

Вторая подгруппа – ролевая игра.

Третья подгруппа – обсуждение в малых группах.

После завершения работы в подгруппах попросите участников представить результаты работы.

При подведении итогов работы выделите основные особенности организации и проведения рассматриваемых методов работы с группой.

### **Лекция «Эффективность методов работы с группой» (10 мин)**

Существует так называемая «пирамида познания», которая показывает, что чем сильнее вовлечены обучаемые в процесс познания, тем больше информации и навыков ими усваивается.

**Лекция (5% усвоения)** – это словесное изложение материала по конкретной теме одним человеком. Лекция – наиболее быстрый способ предоставления необходимой информации неограниченному количеству слушателей. Недостатком лекции является то, что она ставит участника в пассивную позицию слушателя. Поэтому лекционные блоки лучше всего сопровождать таблицами, слайдами, наглядными схемами. Необходимо чередовать лекции с дискуссиями, ролевыми играми и др.

**Чтение (10% усвоения)** – хорошо забытое многими молодыми людьми занятие. Индивидуальное или групповое чтение – необходимый метод обучения, но, как и лекция, недостаточно эффективный. Может быть эффективным в сочетании с другими методами обучения. Его можно использовать в качестве домашнего задания.

**Аудио-визуальные средства (20% усвоения).** Люди любят смотреть кино, слушать радио. Поэтому просмотр или прослушивание талантливого произведения – замечательный способ эмоционального переживания информации. Демонстрация фильмов и слайдов может помочь тренеру сделать процесс донесения информации более красочным, простым и интересным.

**Использование наглядных пособий (30% усвоения).** С помощью наглядных пособий тренер помогает участникам запоминать и усваивать информацию, задействуя все каналы восприятия: зрение, слух, осязание и обоняние. Наглядные пособия для семинаров могут быть самого разного плана: диаграммы, слайды, макеты, модели, раздаточный материал, буклеты, плакаты...

**Обсуждение в группах (50% усвоения)** позволяет участникам поделиться своими мыслями, впечатлениями и ощущениями в рамках определенной темы. Дискуссии и «мозговые штурмы» ценны тем, что позволяют участникам думать, подробно излагать собственные выводы, выслушивать самые разнообразные мнения других. Для отстаивания своей позиции участнику необходимо искать и запоминать факты и аргументы, выслушивать и критически оценивать позицию других участников.

**Обучение практикой действия (70% усвоения)** – это ролевые игры, проигрывание ситуа-

ций, практические занятия, самостоятельные исследования. Все это требует от участников применения на практике имеющихся или получаемых в ходе тренинга знаний, умений и навыков. Приобретенный таким образом опыт помогает усвоить информацию, полученную на тренинге, закрепить знания, сформировать навыки поведения.

**Выступление в роли обучающего (90% усвоения).** Хочешь выучить и понять сам – объясни другому. Тому, кто знакомит с информацией других, необходимо самому хорошо усвоить материал.

## **Разминка (10 мин)**

### **Сессия 14. Структура тренинга**

#### **Лекция «Структура профилактического тренинга» (40 мин)**

Поскольку первый день семинара является типичным примером независимого тренинга по проблеме ВИЧ/СПИДа, его вполне можно использовать в качестве иллюстрации при проведении данной лекции.

#### **Введение (5% рабочего времени)**

Этот этап включает в себя краткое представление целей и задач семинара, организаторов, приглашенных гостей, официальное открытие.

Цели и задачи тренинга всегда объявляет тренер.

#### **Этап 1. Знакомство (5% рабочего времени)**

Участники присматриваются к тренеру и друг к другу. Это период установления и налаживания контактов между тренером и участниками, а также между самими участниками. Тренер первым представляется аудитории. Обычно тренера, так же как и участников, зовут просто по имени. На «вы» или на «ты» – решает сам тренер. Отчество применять не рекомендуется, потому что это может мешать работе «на равных». Применение отчества возможно лишь в отдельных случаях, если тренер является обладателем особого статуса (например, классный руководитель участников или намного их старше).

После приветствия и представления тренера используется какое-либо упражнение на знакомство.

Если в одной и той же группе проходит серия тренингов, во время второй, третьей и последующих встреч данный этап называется «Приветствие»; он проводится для восстановления в памяти имен участников и создания рабочей атмосферы.

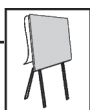
#### **Этап 2. Ожидания участников (3-5% рабочего времени)**

На данном этапе участники высказывают свои ожидания от семинара. Это очень важный этап, особенно для первого из серии тренинга. Фактически это первая обратная связь от участников, пока не по поводу самого тренинга, а по поводу его подготовительной части.

Данный этап можно провести по-разному: высказывания по кругу, работа в парах или малых группах с последующим вынесением на общую группу.

Возможные формулировки вопросов:

- Что вам сказали о тренинге?
- Зачем вы пришли на тренинг?
- Чего вы ожидаете от тренинга?
- Что вы хотели бы узнать в ходе тренинга?



**0 этап**

**Введение - 5%**

**1 этап**

**Знакомство - 5%**

**2 этап**

**Ожидания участников - 3-5%**

**3 этап**

**Принятие правил работы группы - 5%**

**4 этап**

**Оценка уровня информированности 5-10%**

**5 этап**

**Актуализация проблемы - 10-30%**

**6 этап**

**Информационный блок - 20-40%**

**7 этап**

**Приобретение практических навыков - 20-60%**

**8 этап**

**Завершение работы. Получение обратной связи - 5%**

Эти же вопросы можно вставить в упражнение «Интервью» и совместить этапы «Знакомство» и «Ожидания» (как это было на данном тренинге). Другой вариант: небольшое экспресс-анкетирование участников. В любом случае тренер подводит итоги. Данный этап играет особенно важную роль в серии семинаров-тренингов. Проанализировав ожидания участников, тренер может скорректировать программу и содержание тренингов. При проведении второго и последующих тренингов данный этап может быть объединен с этапом «Оценка уровня информированности».

### **Этап 3. Принятие правил работы группы (5% рабочего времени)**

Этот этап – правовая «точка вхождения» в тренинг, когда группа и каждый участник в отдельности принимают на себя обязательства по выполнению правил.

Тренер может просто назвать основные правила или предложить группе сформулировать их. Правил должно быть немного, и они должны быть просты, понятны, легко выполнимы всеми участниками. Правила должны помогать, а не мешать работе. Если участники предлагают слишком много незначительных и несущественных правил, упуская при этом те, которые действительно важны для работы, ведущий должен взять процесс в свои руки.

После предъявления правил участники должны внимательно их обдумать, и в случае, если они готовы эти правила соблюдать, тренер может предложить проголосовать за их принятие.

### **Этап 4. Оценка уровня информированности (5-10% рабочего времени)**

Чтобы не повторять во время семинара информацию, которая участникам уже хорошо известна, тренер должен оценить уровень информированности участников. Можно задать вопросы, организовать анкетирование или провести упражнение на выявление пробелов в знаниях (например, упражнение «Живая диаграмма»).

### **Этап 5. Актуализация проблемы (10-30% рабочего времени)**

Задача этого этапа – сделать проблему актуальной и значимой для каждого участника.

На данном этапе можно использовать такие игры и упражнения, как «Ассоциации», «5 секунд» и др. (Пособие для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи», разд. 5, п. 5.2.1 «Актуализация проблемы ВИЧ/СПИДа. Динамика развития эпидемии»).

### **Этап 6. Информационный блок (20-40% рабочего времени)**

Информационный блок может быть разбит на несколько логически завершенных частей, которые распределены по всему тренингу или разнесены по разным тренингам программы. Для представления информации используются не только лекции, но и дискуссии, мозговые штурмы, ролевые игры и др.



Пример методик для использования в данном блоке – Пособие для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи», разд. 5, п. 5.2.2 «Особенности ВИЧ». Вся необходимая информация – разд. 4, п. 4.1 «Информация о ВИЧ/СПИДе».

### **Этап 7. Приобретение практических навыков (20-60% рабочего времени)**

Конечной целью всех профилактических программ является изменение рискованного поведения подростков на менее опасное (самое идеальное – на безопасное). Без приобретения участниками практических навыков продвижение к поставленной цели невозможно.

Самая подходящая методика для получения практических навыков – ролевые игры.

**Необходимо отметить**, что информационный блок, этапы актуализации и выработки навыков имеют достаточно пластичную структуру. У них нет четких временных рамок и порядка следования, они накладываются друг на друга, идут параллельно.

### **Этап 8. Завершение работы. Получение обратной связи (5% рабочего времени)**

Задачи данного этапа:

- подвести итоги семинара;
- выяснить, сбылись ли ожидания участников.

Для данного этапа подойдут опрос, беседа или анкетирование. Завершается работа прощанием.

### **Беседа с участниками, ответы на вопросы. Парковка вопросов (10 мин)**

Тренинг пересек свой «экватор» (середину). У участников наверняка накопились вопросы по поводу последнего материала и, возможно, по поводу материала вчерашнего дня. Могли появиться вопросы на «парковке».

### **Перерыв (15 мин)**

### **Упражнение-разминка (5 мин)**

## **Сессия 15. Дизайн тренинга**

### **Лекция «Дизайн тренинга» (30 мин)**

### **Материалы для включения в лекцию**

### **Памятка 1. Требования к местам проведения тренинга и размещения участников**

До начала тренинга необходимо всегда проверять помещение, в котором он будет проводиться. По возможности это лучше сделать лично, с посещением места и поиском ответов на вопросы, представленные ниже.

### **Комнаты для тренинга (общие требования)**

- Сколько комнат доступно?
- Требуется ли смежные комнаты?
- Если да, то сколько?
- Какое имеется оборудование?
- Какое оборудование можно использовать для тренинга?
- Какие отвлекающие внимание факторы могут возникнуть?

## **Комнаты для тренинга (особые требования)**

Имеет ли выбранная комната:

- достаточное электрическое или естественное освещение;
- жалюзи/шторы, пригодные для обеспечения затемнения;
- адекватное отопление и хорошо работающий кондиционер;
- комфортные стулья, только стулья, стулья и столы;
- достаточное количество электрических розеток (если они имеются — находятся ли они в удобных местах; понадобится ли удлинитель);
- достаточно места для вас, вашей группы, работы в малых группах, для вашего оборудования.

## **Комнаты для тренинга (оборудование)**

Какое оборудование присутствует в комнате:

- флип-чарт(ы);
- подставки для флип-чарта(ов);
- белые магнитно-маркерные доски;
- проекторы электронных презентаций;
- видеомэгаффон;
- телевизор;
- видеокамера;
- магнитофон;
- удлинители;
- экраны;
- особые приспособления.

## **Памятка 2. Список материалов (перед началом программы)**

Не все перечисленные ниже предметы понадобятся для любого курса, но все же стоит проверить комплект принадлежностей, используя ваш собственный список. В этот список нужно также включить инструкции, которые напоминают о том, что все используемое оборудование должно подлежать замене, а на случай утери или выхода некоторых деталей из строя необходимо указать имя и номер телефона человека, который занимается их ремонтом и восстановлением.

### **Принадлежности для письма**

- Маркеры различных цветов и с широким пером для флип-чартов (4-6 цветов).
- Маркеры различных цветов для белых досок и специальная губка для стирания надписей (маркеры на водной основе).
- Выделители.
- Запасные шариковые ручки.
- Запасные карандаши с ластиками.

## **Памятка 3. Список средств аудио- и визуального сопровождения (перед началом программы)**

### **Ноутбук**

- Есть ли шнур для подключения к сети питания.
- Заряжена ли внутренняя батарея.
- Сохранены ли все необходимые презентации и материалы.
- Подходят ли разъемы к соединительным проводам проектора.
- Правильно ли настроен двойной экран (ноутбук/проектор).

## **Проекторы электронных презентаций**

- Запасная лампочка.
- Соединительные провода.
- Пульт дистанционного управления.
- Указка.
- Экран.
- Очиститель линз — используйте чистый спирт или не пачкающий поверхности очиститель для стекол.
- Тележка для установки проектора.

## **Видеоаппаратура**

Видеомагнитофон:

- проверьте совместимость с источниками питания и с монитором;
- проверьте исправность дистанционного управления;
- проверьте батарейки в пульте дистанционного управления.

Видеокассеты:

- если кассеты записаны и уже использовались, проверьте, перемотаны ли они, сохранна ли запись;
- если кассеты чистые, проверьте, хватит ли их длительности для ваших целей (30, 60, 90, 180 мин).

Видеокамера:

- вспомните, умеете ли вы с ней обращаться;
- нужны ли специальные кассеты для записи;
- заряжена ли батарейка;
- проверьте все настройки.

Телевизор/Монитор:

- настроен ли он;
- есть ли соединительные провода;
- достаточного ли размера экран.

## **Флип-чарт**

- Блокноты.
- Если флип-чарт предварительно не заполнялся, проверьте, хватит ли бумаги, качественная ли она.
- Если флип-чарт предварительно подготовлен к работе, проверьте записи на наличие ошибок.
- Исправна ли подставка.
- Разноцветные маркеры.

## **Сессия 16. Оценка тренинга**

### **Мозговой штурм «Критерии и механизмы оценки тренинга» (20 мин)**

**Цель:** выработать и обсудить возможные критерии и механизмы оценки профилактического тренинга.

Для проведения тренинга разбейте группу на две подгруппы.

## Этап 1

В течение пяти-семи минут подгруппы должны дать ответ на вопрос: «По каким критериям можно оценить процесс проведения и результаты тренинга?».

## Этап 2

В течение пяти-семи минут подгруппы должны дать ответ на вопросы: «Что может явиться показателем по выработанным вами критериям?», «Какими методами можно выявить и отследить эти показатели?».

Например, критерием оценки тренинга как процесса могут явиться чувства комфорта и безопасности, испытанные участниками во время тренинга. Показателем по данному критерию может стать оценка в анкете конкретным участником своего положительного эмоционального состояния на тренинге, а также количество подобных оценок, данных остальными участниками. Критерием оценки результативности тренинга может, например, быть уровень информированности подростков по вопросам ВИЧ-инфекции. Показателем по данному критерию может стать разница количества правильных ответов по тесту, данных участниками группы до тренинга и после него.

## Этап 3

Попросите подгруппы представить результаты работы (каждая подгруппа в течение трех-четырёх минут).

## Лекция «Оценка тренинга/программы» (20 мин)

Для подготовки к лекции по данному вопросу вы можете использовать Пособие для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 3, п. 3.3, пп. «Оценка эффективности программы или занятия»). Также в приложении «Багаж тренера» указанного пособия описываются некоторые процедуры и методики как оценки учебной программы в целом, так и получения обратной связи по конкретному занятию.

## Материал для включения в лекцию

### Схема анализа

1. Выполнен ли план тренинга? Что удалось выполнить?
  2. Какие блоки и упражнения тренинга были наиболее важными:
    - какую задачу решали;
    - основные составляющие этого блока или упражнения;
    - в направлении ли решения задачи был продуман и осуществлен ход упражнения;
    - как действовали в этом упражнении участники (активно, пассивно, слушали, смотрели);
    - отношение ребят к упражнению.
  3. Как реагировали ребята в ходе тренинга (были внимательны, смеялись, отвлекались, задумывались, переживали, и т.д.)? Приходилось ли вносить коррективы в ход тренинга?
  4. Каков эффект тренинга? Какие чувства он вызывал? Над чем заставил задуматься?
  5. Что не удалось? По какой причине (нехватка времени, участники отказались выполнять упражнение, упражнение не укладывалось в логику тренинга и т.д.).
- В дневнике могут вестись записи по возникшим в ходе тренинга сложным или конфликтным ситуациям.

### **Вариант анализа проблемной ситуации**

1. Суть ситуации и ее участники.
2. В связи с чем возникла ситуация?
3. Как проявили себя участники?
4. Итог событий.
5. Возможные выходы и выбор решения.

### **Оценка итогов дня (10-15 мин)**

Попросите всех участников в течение пяти-шести минут заполнить Анкету оценки занятия.

### **Вопросы анкеты**

- Что вам сегодня понравилось больше всего?
- Что вам не понравилось?
- Что, по-вашему, было наиболее полезным для вас и почему?
- Какие вопросы остались для вас неясными?

### **Завершение работы (3-5 мин)**

Поблагодарите участников за участие в тренинге. Напомните о времени начала третьего дня тренинга.

## День третий. Профилактические программы. Технология «равный – равному»

В ходе этого дня участники познакомятся с основными аспектами построения и реализации профилактических программ, феноменом волонтерства, циклом работы волонтеров, обсудят принцип «равный – равному».

Завершающим этапом станет подведение итогов тренинга.

### Программа

Время	Тема/Введение	Методики/Содержание	ТСО и другое
9.00-9.15	Сессия 17. Создание среды для проведения тренинга <ul style="list-style-type: none"> <li>• Доброе утро</li> <li>• Ретроспектива второго дня</li> <li>• Задачи третьего дня</li> </ul>	Упражнение «Прогноз погоды» Упражнение «Ретроспектива» Информационное сообщение	
9.15-9.20	Разминка		
9.20-10.20	Сессия 18. Информация о подходах и стратегиях профилактических программ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Принципы построения профилактических программ</li> <li>• Стратегии и подходы профилактики</li> <li>• Стадии изменения поведения</li> <li>• Профилактика</li> <li>• Принципы построения профилактических программ</li> <li>• Стратегии и подходы профилактики</li> <li>• Стадии изменения поведения</li> </ul>	Лекция-беседа «Информация о подходах и стратегиях профилактических программ»	
10.20-10.30	Программы профилактики, их эффективность	Лекция «Программы профилактики, их эффективность»	
10.30-11.00	Пропаганда безопасного сексуального поведения как один из основных элементов профилактических программ	Дискуссия в мини-группах «БСП» Лекция «БСП»	Флип-чарт
11.00-11.15	Перерыв		
11.15-11.20	Эмоциональная разминка		

11.20-11.50	Субъекты реализации профилактических программ	Дискуссия в мини-группах «Субъекты профилактики»	Флип-чарт
11.50-12.20	Сессия 19. <u>Волонтерское движение: Истоки и перспективы</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• История волонтерства</li> <li>• Мотивация к волонтерской работе</li> <li>• Технология «равный – равному»</li> </ul>	Лекция «История волонтерского движения. Мотивация волонтеров» Дискуссия в мини-группах «Что такое принцип «равный – равному»	
12.20-13.00	Сессия 20. <u>Сопровождение деятельности волонтеров</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Цикл работы с волонтерами</li> <li>• Центр подготовки волонтеров</li> <li>• Набор волонтеров</li> <li>• Отбор волонтеров</li> </ul>	Лекция «Цикл работы с волонтерами» Работа в малых группах «Отбор волонтеров»	
13.00-13.40	Обед		
13.40-13.50	Подготовка волонтеров	Электронная презентация «Подготовка волонтеров»	Проектор, экран
13.50-14.30	Стажировка волонтеров	Ролевая игра «Репетиция» Информационное сообщение/ответы на вопросы «Стажировка волонтеров»	
14.30-15.00	Организационная поддержка деятельности волонтеров	Информационное сообщение «Организационная поддержка деятельности волонтеров»	
15.00-15.05	Разминка		
15.05-16.00	Самостоятельная работа волонтеров	Информационное сообщение «Самостоятельная работа волонтеров» Работа в подгруппах «План/программа работы волонтеров»	
16.00-16.15	Перерыв		
16.15-16.20	Оценка эффективности работы волонтеров	Информационное сообщение «Рефлексивные/аналитические отчеты»	
16.20-16.35	Дополнительное обучение волонтеров и консультирование	Ролевая игра «Консультирование»	

16.35-17.00	<u>Сессия 21. Разработка программы «Развитие добровольчества в сфере профилактики»</u>	Беседа-дискуссия Определение перспектив дальнейшей работы каждого	
17.00-17.30	Самоотчет участников ТДТ	Самопрезентация достижений за время тренинга	
17.30-17.45	Итоги тренинга	Обратная связь от тренеров	
17.45-18.00	Вручение участникам сертификатов о прохождении ТДТ		Сертификаты



## **План-конспект**

### **Сессия 17. Создание среды для проведения тренинга**

**Упражнение «Прогноз погоды» (5-7 мин)**

**Упражнение «Ретроспектива» (5-7 мин)**

**Игра-разминка (5 мин)**

### **Сессия 18. Информация о подходах и стратегиях профилактических программ**

**Лекция-беседа «Информация о подходах и стратегиях профилактических программ» (60 мин)**

Должны быть рассмотрены следующие вопросы:

- Профилактика.
- Принципы построения профилактических программ.
- Стратегии и подходы профилактики.
- Стадии изменения поведения.

При подготовке и проведении лекции воспользуйтесь материалами Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 1, п. 1.1 «Профилактика»).

**Лекция «Программы профилактики, их эффективность» (10 мин)**

#### **Материалы для включения в лекцию**

Организуя программы профилактики ВИЧ-инфекции среди подростков и молодежи, тренер может встретить противодействие со стороны взрослых. Оно обусловлено различными аспектами, в том числе рассматриваемыми в Пособии для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 1, п. 1.3, пп. «Некоторые аспекты взаимодействия с учителями и родителями»). Тема ВИЧ-инфекции сопряжена с обсуждением тем сексуальности, сексуальных отношений, контрацепции, которые можно назвать «закрытыми» или «табуированными» для обсуждения в представлении многих взрослых людей. Различные проведенные исследования показывают, что молодежь сегодня хорошо знает:

- что такое ВИЧ;
- как передается ВИЧ-инфекция;
- что презерватив защищает от ВИЧ-инфекции при сексуальном контакте;
- что беспорядочные незащищенные половые контакты повышают риск заражения ВИЧ-инфекцией.

При этом молодежь не знает:

- как ВИЧ-инфекция не передается;
- что ВИЧ+ человек продолжительное время может вести активный образ жизни, трудиться и при этом быть абсолютно безопасным для окружающих в плане ВИЧ-инфицирования при бытовых контактах;
- что ВИЧ+ беременная женщина может родить не инфицированного ВИЧ ребенка;

- что только качественные презервативы, только при правильном и постоянном их использовании могут быть надежным средством защиты от ВИЧ при сексуальном контакте.

У молодежи сохраняются стереотипы, что:

- ВИЧ+ люди – это обязательно ПИН или КСР;
- презерватив – это признак недоверия к партнеру.

Демонстрируя знания о проблеме и о презервативе как средстве предохранения, молодежь упорно продолжает вступать в свой первый сексуальный контакт в возрасте от 15 до 18 лет, практиковать незащищенные половые контакты, беспорядочные половые связи.

Учитывая все вышесказанное, сегодняшние программы профилактики ВИЧ-инфекции могут быть эффективными, если они не просто дают информацию о проблеме, но и работают над формированием навыков безопасного сексуального поведения, пропагандируя при этом воздержание и верность, непременно обращают внимание молодежи на необходимость постоянного, правильного использования качественных презервативов. Для многих родителей и педагогов презерватив не являлся и не является элементом сексуальной культуры. Поэтому одна из задач профилактических программ – формирование в обществе культуры сексуальных отношений, неотъемлемым элементом которой должно стать ответственное отношение к своему здоровью и здоровью любимого человека, а значит, и обязательное использование презерватива.

Необходимость широкого просвещения молодежи отмечена также в различных документах и выступлениях авторитетных организаций, политиков, врачей. Выдержки из некоторых приведены ниже:

***Программа неотложных мер государств-участников Содружества Независимых Государств по противодействию эпидемии ВИЧ/СПИДа, 2002 г.***

*Внедрить во всех учреждениях системы образования дифференцированные программы формирования у молодежи навыков здорового образа жизни, обучения методам защиты от заражения ВИЧ/СПИД, отрицательного отношения к наркотикам (п. 7).*

*Развивать с соблюдением культурных, национальных, религиозных традиций и этических норм методы работы по предотвращению распространения ВИЧ/СПИД, уделяя особое внимание информированию населения, прежде всего молодежи... (п. 21).*

***Доклад «О глобальной эпидемии СПИДа», Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИДу, 2004 г.***

***IV. Расширение масштабов комплексной профилактики ВИЧ.***

*Комплексная профилактика.*

*Ключевые элементы комплексной профилактики ВИЧ включают:*

- Просвещение и информирование по вопросам СПИДа;
- Программы, направленные на изменение поведения, особенно для молодежи и групп населения, которым грозит повышенный риск инфицирования ВИЧ, а также для людей, живущих с ВИЧ/СПИДом;
- Пропаганду мужских и женских презервативов как средства защиты, а также пропаганду воздержания, верности и снижения числа сексуальных партнеров.

***«Эпидемия в России продолжается, и достаточно интенсивно»***

***В.В. Покровский, руководитель Федерального научно-методического центра по профилактике и борьбе со СПИДом. Журнал «Круглый стол», №3, 2004 г.***

*«...важно другое – в эпидемии в настоящее время идет перелом, причем перелом в худшую сторону. Дело в том, что уже почти 20 % новых случаев – это люди, заразившиеся половым путем.*

*К сожалению, слишком часто эпидемию ВИЧ/СПИДа в России нам преподносят как исключительно связанную с потреблением наркотиков. А это неправда. На каком-то этапе эта группа действительно вырвалась вперед, но сейчас все изменилось – половой путь передачи ВИЧ-инфекции растет. В некоторых регионах половым путем заражены до половины людей, зарегистрированных в прошлом году.*

*...Тогда к 2008 году у нас будет примерно 380 тысяч уже больных СПИДом, и, возможно, людей, уже умерших. И умрут, в основном, молодые люди. У нас сейчас заражаются в 15-18 лет, и такие случаи довольно частые. Соответственно смерть наступит в 25-28, то есть как раз к получению высшего образования. Таким образом, если рассматривать эту проблему не только с точки зрения болезни и смерти, но и с экономической, то все затраты, которые ушли на их подготовку, не оправдаются. Умрут самые молодые, трудоспособные люди, и это, соответственно, создаст дефицит в рабочей силе.»*

### **Генеральная Ассамблея ООН, Экономический и Социальный Совет, Всемирный доклад по вопросам молодежи, 2005 г.**

*24. Политика и программы вмешательства на национальном и местном уровнях должны предусматривать жизненно важную информацию и просвещение о ВИЧ/СПИДе, которые дадут молодым людям возможность сделать выбор и принять решение о своем здоровье...*

*67. Молодежь выступила за расширение доступа к национальным и международным ресурсам с целью разработки программ формального и неформального просвещения по ВИЧ/СПИДу, наркомании, гигиене половой жизни, репродуктивному и психическому здоровью. **Правительствам необходимо содействовать расширению доступа молодежи к санитарно-гигиенической информации, медицинской помощи и услугам в области гигиены половой жизни и репродуктивного здоровья.***

### **Дискуссия в мини-группах «Безопасное сексуальное поведение» (20 мин)**

**Цель:** рассмотреть разницу в понятиях «интимный» и «сексуальный» (не говорите сразу об этом участникам).

#### **Этап 1**

Разделите участников на три команды. Дайте задание каждой команде так, чтобы его не слышали участники других команд.

Первая команда: «Дать определения понятиям «интимность» и «интимные отношения».

Вторая команда: «Дать определения понятиям «сексуальность» и «сексуальные отношения».

Третья команда: «Сравнить понятия «интимные отношения» и «сексуальные отношения».

На выполнение задания дайте командам пять минут.

#### **Этап 2**

Представление результатов работы команд (5 мин). Команды должны представлять результаты работы в соответствии с порядком заданий.

#### **Этап 3**

Обсуждение итогов работы команд (10 мин). В ходе обсуждения попросите участников рассмотреть следующие вопросы:

- «Интимный» и «сексуальный» – это одно и то же?
- Почему многие думают, что это идентичные понятия?
- Можно ли в рамках профилактических программ говорить с подростками об интимных отношениях? А о сексуальных?
- Если говорить о сексуальных отношениях, то начиная с какого возраста?
- Если говорить о сексуальных отношениях, то о чем конкретно надо говорить?
- Нужно ли говорить о сексуальных отношениях отдельно с мальчиками и отдельно с девочками? В каких случаях?
- Как и что можно говорить, чтобы не вызвать «нездоровый» интерес? Можно ли вызвать интерес, когда он уже есть?

### **Лекция «Безопасное сексуальное поведение» (10 мин)**

Пропаганда безопасного сексуального поведения является одним из основных элементов профилактических программ. Познакомьте участников с правилами безопасного сексуального поведения (БСП) и их интерпретацией.

При проведении дискуссии и данной лекции воспользуйтесь материалами Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 4, п.п. 4.1.5 «Способы защиты от заражения ВИЧ-инфекцией»; 4.3 «Особенности обсуждения темы «ВИЧ и сексуальные отношения», 4.6 «Психология общения, взаимоотношения и сексуального поведения в подростковой среде»).

### **Перерыв (15 мин)**

### **Игра-разминка (5 мин)**

### **Дискуссия в мини-группах «Субъекты профилактики» (30 мин)**

**Цель:** продемонстрировать участникам положительные моменты использования подростково-добровольцев для организации профилактических мероприятий среди сверстников; рассмотреть возможные трудности при организации взрослыми профилактических мероприятий среди подростков.

Разделите участников на три мини-группы.

#### **Этап 1**

Попросите мини-группы в течение пяти-семи минут поработать над вопросом «Почему взрослые выступают «за» или «против» программ сексуального просвещения подростков?».

#### **Этап 2**

Попросите участников представить итоги работы в мини-группах (5-7 мин). Запишите на один флип-чарт вверху высказывания «за», внизу – «против».

#### **Этап 3**

Рассмотрите каждый из аргументов «за» и «против». Останутся ли они «на своем месте», если в качестве субъекта профилактической работы будет выступать подросток-волонтер? (5-7 мин)

*Замечание:* Очень часто при обсуждении данного вопроса участники путают/смешивают два понятия – «специалист» и «компетентный человек». Для понимания того, что каждый из участников хочет сказать, какой смысл вкладывает в то или иное свое высказывание, необходимо в ходе работы дать определение этим понятиям. Например: специалист – человек, имеющий специальное образование, работающий по проблеме ВИЧ/СПИДа в соответствии со своими служебными обязанностями; компетентный человек – человек, свободно владеющий темой ВИЧ/СПИДа, имеющий опыт профилактической работы, способный эффективно работать по данной тематике в профилактических программах. Таким образом, эти два понятия могут пересекаться, а могут и не пересекаться. Так, специалист не обязательно компетентен, а компетентный человек – не обязательно специалист.

При подготовке и проведении завершающего обсуждения воспользуйтесь материалами Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 1, п. 1.3, пп. «Некоторые аспекты взаимодействия с учителями и родителями», разд. 3, п. 3.1 «Некоторые психологические особенности подростков»).

## **Сессия 19. Волонтерское движение. Истоки и перспективы**

### **Лекция «История волонтерства. Мотивация волонтеров» (20 мин)**

При подготовке и проведении лекции воспользуйтесь материалами Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 1, п. 1.2 «Участие молодежи в волонтерских профилактических программах», разд. 2, п. 2.5 «Дополнительное обучение волонтеров»).

### **Дискуссия в мини-группах «Что такое принцип «равный – равному» (10 мин)**

**Цель:** рассмотреть различия в понятиях «обучение на равных» и «обучение по принципу «равный – равному».

#### **Этап 1**

Разделите группу на две подгруппы. Попросите участников в течение трех-пяти минут поработать над вопросами «Как вы понимаете принцип «равный – равному»?», «Кто, кому и в чем равен?»

#### **Этап 2**

Представление результатов работы в подгруппах.

Основным результатом данной дискуссии должно стать понимание участниками различий в понятиях «обучение на равных» и «обучение по принципу «равный – равному».

## **Сессия 20. Сопровождение деятельности волонтеров**

Для представления данной сессии используйте материалы Пособия для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи» (разд. 2 «Цикл подготовки волонтера: от набора до самостоятельной деятельности»).

## Лекция «Цикл работы с волонтерами» (30 мин)

### Цикл работы с волонтерами

Заранее нарисуйте на флип-чарте схему подготовки волонтеров к работе по профилактике ВИЧ/СПИДа в молодежной среде с использованием технологии «равный – равному» (Пособие для тренеров «Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи», разд. 2 «Цикл подготовки волонтера: от набора до самостоятельной деятельности»).

Познакомьте участников с последовательностью элементов схемы.

### Модели реализации профилактических программ, использующих технологию «равный – равному»

#### Материалы для включения в лекцию

##### Модель №1

Тренер (или организация), работающий в проектах развития волонтерского движения в сфере профилактики, самостоятельно реализует весь цикл – от набора волонтеров до организации и обеспечения их самостоятельной работы. После завершения основной части обучения тренер и волонтеры могут работать, что называется, «на выезде». Принимая заявки на работу от различных образовательных учреждений, учреждений социальной защиты, загородных оздоровительных лагерей и т.д., волонтеры могут проводить тренинги и семинары для сверстников, находящихся (обучающихся или временно проживающих) в этих учреждениях.

Данная модель имеет ряд недостатков, например:

- трудности с набором волонтеров;
- проблемы с «трудоустройством» волонтеров;
- возможные проблемы во взаимоотношениях волонтеров с администрацией тех образовательных учреждений, где они обучаются (в связи с пропуском занятий или снижением успеваемости).

##### Модель №2

Тренер работает как Центр подготовки волонтеров (ЦПВ). В данном случае ЦПВ реализует цикл работы с волонтерами совместно с организациями, заинтересованными в работе волонтеров профилактических программ на их базе. ЦПВ и заинтересованная организация распределяют между собой отдельные его шаги/элементы. Так, организация осуществляет подбор потенциальных волонтеров из своих подопечных, направляет их на обучение в ЦПВ. По завершении полной подготовки ЦПВ направляет волонтеров для работы в рекомендовавшую их организацию, а организация берет на себя функции администрирования работы волонтеров на своей базе. При этом поддерживается постоянная связь ЦПВ с организацией. ЦПВ осуществляет дальнейшее сопровождение деятельности волонтеров.

Данная модель имеет больше положительных моментов, чем отрицательных:

- Познакомившись с идеей и сутью работы волонтеров, представитель заинтересованной организации (например, профессионального училища) может провести качественный отбор волонтеров для направления на обучение в ЦПВ.
- Не нужно искать место для работы волонтеров. Организация, направившая волонтера, выделит время и место для проведения им семинара со сверстниками.
- Представитель организации, курирующий работу с волонтерами, будет проводником идей программы среди педагогов и родителей. Это означает, что программа деятельности волонтеров и ее отдельные мероприятия не будут отторгнуты или встречены «в штыки».

### **Модель №3**

Реализуя данную модель, тренер может выступать как тренер для тренеров, т.е. готовить взрослых, способных развивать программы и проекты по подготовке волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи. Подготовленные таким образом новые тренеры могут в дальнейшем строить свою работу по трем указанным моделям.

Положительным моментом данной модели является возможность расширения деятельности и охвата большего количества молодежи волонтерской, а значит (через волонтеров), и профилактической деятельностью.

Сложность организации данной модели заключается в необходимости постоянного контроля за деятельностью всех тренеров. Осуществляемая ими подготовка волонтеров, равно как и дальнейшая работа самих волонтеров, должны соответствовать правилам, методическим и методологическим подходам, содержательным концепциям исходной программы. В противном случае, вложив инструменты программы в «неопытные руки», вместо ожидаемого положительного эффекта можно получить эффект отрицательный. Несомненно, приказом по управлению здравоохранения мы можем обучить и обязать всех завучей школ готовить и организовывать работу волонтеров. Будет ли это эффективно? НЕТ!

Свою работу начинающий тренер может строить на основе первой модели, обучая небольшую группу волонтеров в рамках одного образовательного учреждения. Получив тренерский опыт, он может увеличить группу обучаемых и число задействованных учебных заведений, т.е. перейти ко второй модели. Наличие опыта работы с различными учреждениями и большим числом волонтеров позволит ему передавать накопленный опыт другим тренерам – работать по третьей модели.

### **Работа в малых группах «Отбор волонтеров» (10 мин)**

**Цель:** выработка критериев отбора волонтеров профилактических программ.

Разделите участников на две малые группы. В течение пяти минут одна группа должна сформулировать личные качества, желательные для волонтера, а вторая – качества, нежелательные для волонтера.

По завершении работы подгруппы представляют результаты.

### **Обед**

### **Электронная презентация «Подготовка волонтеров» (5-7 мин)**

С помощью проектора высветите на экране сводную таблицу «Цель, задачи и запланированные занятия/тренинги» из Пособия для тренеров (разд. 2.3.1 «Базовая подготовка»).

### **Ролевая игра «Репетиция» (25-30 мин)**

Из участников тренинга выбираются два-три человек на роль волонтеров и два-три эксперта. Все остальные будут выступать в роли участников.

По заданному разделу информационного семинара группа «волонтеров» должна подготовить и провести с остальными участниками конкретные мероприятия (информацию, игры, упражнения). Либо группе будет поручено проведение конкретного, известного всем участникам, упражнения. Следующий этап – анализ проделанной работы экспертами (замечания, предложения и т.д.).

Общее обсуждение с участием тренеров работы групп «волонтеры» и «эксперты».

При анализе и обсуждении используйте следующие вопросы:

- Насколько четко и полно была представлена информация?
- Логичность представления информации.
- Ошибки в содержании. Какие?
- Лишняя информация.
- Был ли контакт с аудиторией?
- Насколько аудитория была вовлечена?
- Предложенные методики подходят для данной темы?
- Речь, жесты, место расположения тренера-стажера.
- Уверенность в себе.

### **Информационное сообщение/ответы на вопросы «Стажировка волонтеров» (10 мин)**

Должны быть рассмотрены вопросы:

- Подготовка к проведению первого профилактического мероприятия.
- Проведение репетиционного мероприятия.
- Проведение первого профилактического мероприятия.
- Подведение итогов стажировки.
- Задачи тренера на каждом из этапов организации стажировки.

### **Информационное сообщение «Организационная поддержка деятельности волонтеров» (30 мин)**

Должны быть рассмотрены вопросы:

- Организационная подготовка и взаимодействие с официальными лицами.
- Техническая поддержка – помещение, выбор времени и аудитории.
- Подготовка демонстрационных и раздаточных материалов.
- Партнеры волонтеров:
  - Взаимодействие с административными органами.
  - Взаимодействие с общественными организациями.
- Организация презентации профилактической программы.
- Поддержка волонтеров внутри организации.
- Администратор по работе с волонтерами – руководитель волонтеров.
- Качества руководителя волонтеров.
- Обязанности руководителя волонтеров.

### **Разминка (5 мин)**

### **Информационное сообщение «Самостоятельная работа волонтеров» (30 мин)**

Должны быть рассмотрены вопросы:

- Договор волонтера или трудовая книжка волонтера.
- Как удержать волонтеров/поддерживающие мероприятия.
- Как отпугнуть волонтеров, или чего не нужно делать.

### **Работа в подгруппах «План/программа работы волонтеров» (20 мин)**

**Цель:** разработка модельного календарного плана работы волонтеров.

Разбейте участников на четыре подгруппы. В течение 10-15 минут участники должны разработать календарь волонтера (мероприятия, в которых участвует и которые организует волонтер,



сроки, обеспечение ресурсами, результат). Сроком для разработки плана может стать учебный год – с сентября по май.

По завершении работы участники представляют результаты работы в подгруппах.

### **Перерыв (15 мин)**

### **Информационное сообщение «Рефлексивные/аналитические отчеты» (5 мин)**

### **Ролевая игра «Консультирование» (15 мин)**

Участники разбиваются на пары. Они должны придумать три вопроса/проблемы, которые могут возникнуть у волонтера в ходе работы. По очереди участники выступают в роли волонтера и тренера-консультанта, рассматривая составленные вопросы.

#### **Анализ:**

- Трудно ли было придумать вопросы?
- Трудно ли было отвечать?
- Какие позиции занимали «отвечающие» – «собеседник», «учитель», «критик», «справочник», «закадычный друг» и др.?
- Получены ли ответы на все вопросы?
- Что делать, если не знаешь ответа?

### **Сессия 21. Разработка программы «Развитие волонтерства в сфере профилактики»**

### **Беседа-дискуссия «Развитие волонтерства в сфере профилактики» (25 мин)**

Определение перспектив дальнейшей работы каждого участника по подготовке волонтеров.

### **Самопрезентация достижений за время тренинга «Самоотчет» (30 мин)**

Зачет в форме самоотчета. Предложите участникам подготовить и публично устно представить отчет о своей работе на тренинге (либо в свободной форме, либо в форме ответов на открытые вопросы, например:

- В ходе тренинга меня поразило...
- В ходе тренинга я научился...
- На тренинге...
- Мне не понравилось...
- Я проявил себя...
- Изменилась ли моя позиция на пирамиде...

### **Итоги тренинга (15 мин)**

Обратная связь от тренеров.

- Что вам как тренеру понравилось/не понравилось в тренинге?
- Все ли удалось сделать?
- Открыли ли вы для себя что-то новое?
- Чем вам запомнился каждый из участников?
- Какие советы или пожелания вы можете дать участникам?

### **Вручение участникам сертификатов о прохождении ТДТ (15 мин)**

## Тест-таблица «Определение стилей обучения»

Ф.И.О. участника \_\_\_\_\_

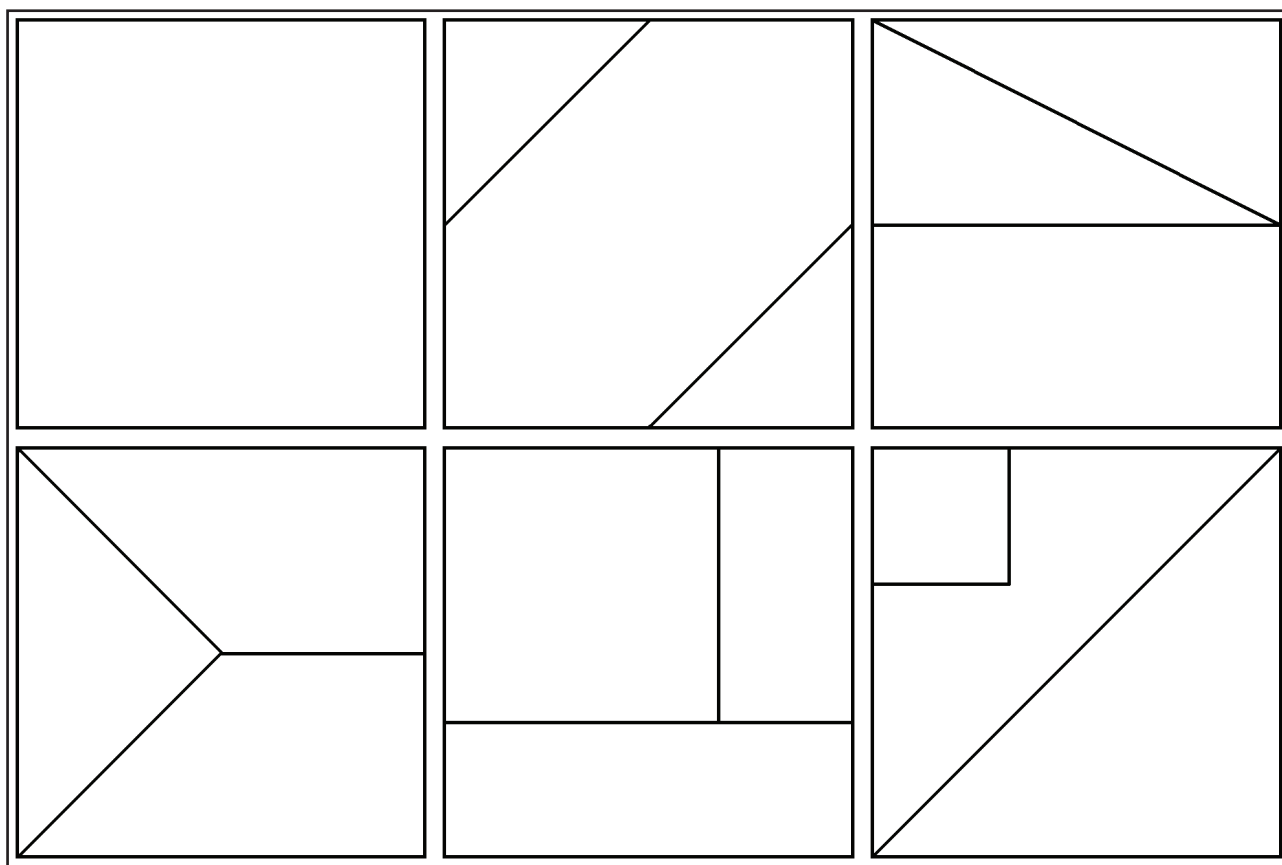
Для Вас является очень важным заполнение данной тест-таблицы. Пожалуйста, заполните её во время перерыва в соответствии с инструкцией.

Ниже горизонтально расположены девять рядов/наборов слов. Выберите порядок слов/фраз в каждом ряду, присваивая 4 очка слову/фразе, наиболее подходящему/й для характеристики Вашего стиля обучения, 3 очка – следующему по значимости слову/фразе и т.д. до 1 очка по убывающей. Не бойтесь ответить «правильно» или «неправильно», так как «правильных» или «неправильных» ответов в данном случае нет. Предлагаемая анкета поможет описать Ваш стиль обучения, а не оценить Ваши способности к таковому. Большое спасибо! Сдайте тест-таблицу тренеру.

Я ПРЕДПОЧИТАЮ...

	<b>А</b>	<b>Б</b>	<b>В</b>	<b>Г</b>
Ряд 1:	Быть разборчивым Очки __	Подождать и посмотреть на реакцию Очки __	Быть вовлеченным Очки __	Быть практичным Очки __
Ряд 2:	Делать только то, что имеет отношение к предмету обучения Очки __	Быть восприимчивым Очки __	Анализировать Очки __	Быть беспристрастным Очки __
Ряд 3:	Чувствовать Очки __	Наблюдать Очки __	Думать Очки __	Действовать Очки __
Ряд 4:	Рисковать Очки __	Воспринимать Очки __	Оценивать Очки __	Быть в курсе Очки __
Ряд 5:	Быть продуктивным Очки __	Пользоваться интуицией Очки __	Пользоваться логикой Очки __	Задавать вопросы Очки __
Ряд 6:	Обобщать и делать выводы Очки __	Наблюдать Очки __	Быть конкретным Очки __	Быть активным Очки __
Ряд 7:	Думать о настоящем Очки __	Делиться впечатлениями Очки __	Думать о будущем Очки __	Быть прагматичным Очки __
Ряд 8:	Пробовать Очки __	Наблюдать Очки __	Делать выводы Очки __	Экспериментировать Очки __
Ряд 9:	Быть активным Очки __	Быть сдержанным Очки __	Быть рациональным Очки __	Быть ответственным Очки __

**Комплект «Квадраты»**



## ИСПОЛЬЗОВАННАЯ И РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Подготовка волонтеров для работы по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи: Пособие для тренера. – М.: «Здоровая Россия», 2005.
2. Я хочу провести тренинг: Пособие для начинающего тренера, работающего в области профилактики ВИЧ/СПИДа, наркозависимости и ИППП. – Новосибирск: «Гуманитарный проект», 2000.
3. Оптимальные методы профилактики ВИЧ/наркомании среди школьников. – Челябинск: ЧГОО НИЦ «Есть мнение», 2001.
4. Политику делают единомышленники: Учебное пособие по адвокации. – Проект POLICY, 1999.
5. Основы знаний о профилактике наркозависимости. ВИЧ/СПИД, ИППП. – Новосибирск, МКДЦДП «Ювента», 2002.
6. Савельева И. ЕСЛИ ВЫ ПИШЕТЕ О СПИДЕ... Журналистам о СПИДе. – М.: ООБФ «Российский фонд «ИМЕНА», 1999.
7. Работа с малой группой: Члену педагогического отряда. – Калуга: Калужский областной комитет РСМ, 2005.

Данные Методические рекомендации можно свободно цитировать, воспроизводить частично или полностью, а также переводить при обязательном указании источника.

Издание нельзя продавать или использовать в коммерческих целях.

Изменения в тексте, дополнительное тиражирование рекомендаций – полное или частичное – не могут быть осуществлены без согласования с проектом «Здоровая Россия 2020».

125009 Москва, Газетный пер., 3-5  
тел. (495) 933-5854, факс (495) 629-8367  
URL: [www.fzi.ru](http://www.fzi.ru)  
Тираж 500 экз.

Распространяется бесплатно.