



Тренинг для тренеров в области профилактики религиозного экстремизма

ПРОГРАММА

6 мая

Ведущие: Магомед Магомедов, Валерий Митрофаненко, Алеся Анисимова, Максим Соколовский - тренеры Движения Добровольцев Ставрополя

- 14.00-14.30 – Введение в семинар. Цели и задачи. Знакомство. Ожидания участников
- 14.30-14.45 – Дискуссия «Что такое тренинг?»
- 14.45-15.15 – Информационный блок «Что такое тренинг?»
- 15.15-16.00 – Упражнение «Портрет тренера»
- 16.00-16.20 – Дискуссия «Кто такой тренер»
- 16.20-16.30 – Перерыв
- 16.30-17.00 – Практические занятия «Кто такой тренер»
- 17.00-17.30 – Работа в группах «Коммуникативные навыки тренера»
- 17.30-17.50 – Информационный блок «Коммуникативные навыки тренера»
- 17.50-18.20 – Дискуссия «Что должен знать тренер?»
- 18.20-18.50 – Информационный блок «Знания тренера»
- 18.50-19.00 – Обсуждение итогов дня, завершение первого дня, план на 2-й день
- 19.00 – Ужин

7 мая

Ведущие: Магомед Магомедов, Валерий Митрофаненко, Максим Соколовский - тренеры Движения Добровольцев Ставрополя

- 10.00-10.20 – Приветствие. Разминка;
- 10.20-10.40 – Мозговой штурм «Целевая группа»;
- 10.40-11.00 – Презентация «Психология экстремизма»;
- 11.00-12.00 – Ролевая игра и дискуссия «Парное преподавание»;
- 12.00-12.15 – Перерыв;
- 12.15-12.45 – Дискуссия «Знание психологических основ группового процесса. Групповая динамика»;
- 12.45-13.15 – Упражнение «Пусти меня»;
- 12.15-13.40 – Дискуссия «Этапы развития группы»;



13.40-14.00 – Информационный блок «Этапы развития группы»;
14.00-15.00 – Обед
15.00-15.20 – Разминка
15.20-15.50 - Инфоблок «Методы работы с группой»
15.50-16.10 – Упражнение «Счет Чингисхана»
16.10-16.30 – Информационный блок «Трудные участники»
16.30-16.45 – Перерыв
16.45-18.15 – Предисловие. Упражнение «Группа»
18.15-18.40 – Упражнение «Колпак»
18.40-19.00 – Обратная связь
19.00 – Ужин

8 мая

Ведущие: Магомед Магомедов, Валерий Митрофаненко, Максим Соколовский - тренеры Движения Добровольцев Ставрополя

10.00-10.30 – Приветствие. Обсуждение итогов предыдущего дня. Разминка
10.30-12.00 – Информационный блок «Программы, реализованные по темам близким к теме «Профилактика экстремизма»»;
12.00-12.15 – Перерыв
12.15-14.00 – Работа в группах «Разработка программ по профилактике религиозных фобий и религиозного экстремизма». Презентации
14.00-15.00 – Обед
15.00-15.30 – Информационный блок «Межсекторное взаимодействие при реализации программ, направленных на профилактику религиозных фобий и религиозного экстремизма»;
15.30-16.45 – Деловая игра «Разработка программ профилактики на межсекторной основе»
16.45-17.00 – Обсуждение итогов игры
17.00-17.15 – Перерыв
17.15-17.45 – Дискуссия: Формирование сетей профилактики.
17.45 -18.00 – Информационный блок: Формирование сетей.
18.00--18.30 – Обсуждение хода выполнения проекта «Школа профилактики религиозного экстремизма». Плюсы и минусы. Анкетирование молодежи по вопросам религиозной фобии и религиозного экстремизма.
18.30-19.00 – Завершение работы. Вручение сертификатов



Давайте познакомимся:

Меня зовут:

Мои интересы:

Мой девиз по жизни:

Упражнение «Найди того, кто...»

Задача: найти среди группы участника, который подходит к описанию, и вписать его имя. Выигрывает тот, кто первым заполнит карточку.

Найди того, кто...

- ...родился в другой стране _____
- ...играет на музыкальном инструменте _____
- ...у кого в семье не меньше 5 человек _____
- ...говорит на иностранном языке _____
- ...любит готовить (пусть назовет любимое блюдо) _____
- ...родился в праздник _____
- ...любит танцевать _____
- ...у кого любимый цвет – фиолетовый _____
- ...кто интересуется молодежной политикой _____
- ...имеет необычное хобби _____
- ...умеет есть китайскими палочками _____
- ...самый младший в семье _____
- ...встречал знаменитость _____
- ...того, у кого хорошее настроение _____

Мои ожидания:

от себя

от тренеров

от группы



Вопросы к данному этапу тренинга:

1. Для чего нужно знакомиться?
2. Что такое «интерактивная форма знакомства»?
3. Почему важно узнать ожидания от тренинга у его участников?
4. Могут ли быть другие формы знакомства?



Соглашения работы группы

Каждая группа работает по общепринятым соглашениям совместной деятельности. Ведущий предлагает тебе обсудить определенные правила работы для достижения наиболее эффективных результатов.

Обсуждение соглашений:

1. Право говорящего.
2. Правило поднятой руки.
3. Право ведущего.
4. Правило конфиденциальности.
5. Безоценочность.
6. Пунктуальность.
7. Выключенный телефон.

Какие еще правила приняла ваша группа?

8. _____
9. _____
10. _____

Дискуссия: «Для чего нужны правила группы?» Вопросы:

1. Кому нужны правила: тренеру или всей группе и почему?
2. Правила – это свобода или зависимость?
3. Кто формулирует правила работы в группе?
4. Кто следит за исполнением правил?





Блок 1. Тренинг – что это?

Продолжи следующие предложения так, как считаешь правильным
Тренинг - это...

Тренинг отличается от традиционных занятий тем, что ...

Информационный блок «тренинг»

Психологический термин «тренинг» происходит от английского «to train» - обучать, тренировать, дрессировать.

Тренинг - потрясающе увлекательный процесс. Человек, который хотя бы раз в жизни принимал участие в тренинге, запоминает это событие надолго.

В широком смысле тренинг - это:

- познание себя и окружающего мира;
- изменение «Я» через общение;
- общение в доверительной атмосфере и неформальной обстановке;
- эффективная форма работы для усвоения знаний;
- инструмент для формирования умений и навыков;
- возможность приобрести друзей.

ТРЕНИНГ ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ТРАДИЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ СЛЕДУЮЩИМ:

Тренинговый круг



Для тренинга характерно необычное расположение участников в аудитории - они рассаживаются по кругу. Круг, или, как его еще называют, тренинговый круг, является необходимым условием таких занятий. Круг способствует возникновению доверительной атмосферы, позволяет участникам видеть всех, свободно

общаться друг с другом и ведущим.



Кроме того, нахождение в кругу ассоциируется в сознании человека с безопасностью, чувством доверия наличием интереса и внимания. Поэтому аудитория для проведения тренинга должна быть просторной, со свободно передвигаемой мебелью. В ней не должно быть никаких препятствий (столы, парты, лишние стулья), отгораживающих людей друг от друга.

Ведущий

Неформальную обстановку общения на тренинге обеспечивает не только «круг», но и ведущий. Он общается с участниками на равных: он такой же, как и все, он - часть «круга». Он, вместе с группой, устанавливает правила работы. Он ведет группу к поставленной цели.



Хороший ведущий:

- владеет информацией по тематике тренинга;
- умеет эффективно доносить информацию;
- владеет коммуникативными навыками;
- знает психологические основы группового процесса;
- знает специфику аудитории и основы возрастной психологии и физиологии.

Вопрос: Для чего ведущий создает атмосферу доверия?

Продолжительность тренинга

К одной из особенностей тренинга можно отнести большие затраты времени для работы с небольшим количеством участников.

Продолжительность тренинга зависит от:



- целей (например, если вы хотите добиться значительных результатов, продолжительность тренинга должна быть не менее 3-х дней);
- организационных и материальных возможностей (например, тренинг продолжительностью 1,5 часа не требует больших временных и материальных затрат: проще организовать слушателей, найти помещение, договориться с администрацией учебного заведения и т.д.);
- возможностей тренера (начинающему тренеру лучше проводить 1,5-часовые или 1-дневные тренинги).

Утверждение: Ведущий определяет продолжительность тренинга, исходя из целей и возможностей.



Размер группы

Оптимальным размером группы считается 14-13 человек. Все зависит от целей тренинга и возможностей тренера. Если тренинг ведут два тренера, то группа может быть и больше. Комментарий: всегда лучше, если тренинг ведут два тренера. Это позволяет:

- менять друг друга и сохранять силы для дальнейшей работы с аудиторией;

- совместно анализируя ход тренинга, выяснить, что получилось, что можно изменить в ходе тренинга или при планировании следующего, Это делает программу тренинга более пластичной, живой.

20 человек - максимальное число участников, при котором возможно создание атмосферы доверия. Любому человеку проще довериться небольшому числу людей.

Атмосфера малой группы способствует более быстрому сближению участников и сплочению группы. Если же группа участников превышает 20 человек, то следует продумать программу и упражнения таким образом, чтобы задания были групповыми, так как индивидуальные задания требуют много времени, и внимание участников становится рассеянным.

Правила

Для того, чтобы тренинг был тренингом, нужны специальные правила.

Правила - это законы группы, по которым она живет во время всего тренинга.

Правила принимаются всей группой вместе с тренером в самом начале работы.

Они нужны для создания такой обстановки, чтобы каждый участник:

- мог открыто высказываться и выражать свои чувства и взгляды;
- не боялся стать объектом насмешки и критики;
- был уверен в том, что все личное, что обсуждается на занятии, не выйдет за пределы группы;
- получал информацию *сам* и не мешал получать ее другим.





Методы

Прописная истина - для работы с группой эффективнее использовать групповые методы. Конечно, можно вызубрить информацию наедине с учебником, но, скорее всего, это не приведет к изменению поведения.

Можно замечательно знать теорию общения с людьми (прочитав всю психологическую литературу), но не суметь даже ответить по телефону.

«Не все йогурты одинаково полезны», так и не все методы работы с группой одинаково эффективны.

Человек усваивает информацию быстрее, если обучение проходит интерактивно, когда он имеет возможность одновременно с получением информации обсуждать неясные моменты, задавать вопросы, тут не закреплять полученные знания, формировать навыки поведения. Такой метод вовлекает участников в процесс, а сам процесс обучения становится легче, интереснее, эффективнее.

Приобретение собственного опыта является основой процесса познания ВО время тренинга.

Этапы тренинга

Все профилактические тренинги состоят из одних и тех же этапов. Но объемное соотношение этих этапов в каждом отдельном тренинге может быть различным.

Это зависит от:

- целей тренинга (если это только информационный семинар, этап формирования практических навыков может быть сокращен);
- целевой группы (чем моложе целевая группа, тем больше игр-разминок, игр на сплочение группы и тем меньше информационный блок);
- продолжительность тренинга;
- уровня подготовленности группы (если группа хорошо информирована, большее количество времени можно посвятить навыкам и обсуждению социальных явлений).

Введение (5% рабочего времени)

Это этап, в который входит краткое представление целей и задач тренинга, организаторов, приглашенных гостей, официальное открытие. Цели и задачи тренинга всегда объявляет ведущий.

Знакомство (5% рабочего времени)

Участники присматриваются друг к другу, устанавливают контакт. Среди них намечаются симпатии, а иногда и антипатии. Ведущий первый представляется аудитории. После приветствия ведущего представляются участники. При проведении продолжительного тренинга во второй, третий и последующие дни данный этап называется «приветствие» и проводится для восстановления в памяти имен участников группы и создания рабочей атмосферы. Варианты игр на знакомства, для запоминания и напоминания имен в «Игротеке».



Ожидания участников (5% рабочего времени)

На этом этапе участники высказывают свои ожидания от тренинга. Данный этап можно проводить по-разному: высказывания по кругу, обсуждения в парах или малых группах с последующим вынесением на группу. Возможные формулировки вопросов ведущего: «Что вам сказали / вы слышали о тренинге?», «Зачем вы пришли на этот семинар?», «Что вы хотите получить / узнать на этом тренинге?». Эти же вопросы можно вставить в процедуру знакомства и совместить 2 этапа – «Знакомство» и «Ожидания».

Другой вариант проведения: участникам раздаются листы бумаги, на которых они записывают свои ожидания. Затем на большом листе бумаги делаются надписи: «ожидания» и «выполнено». На этапе обсуждения ожиданий все записанные пожелания крепятся под надписью «ожидания». В дальнейшем, каждый участник имеет возможность перемещать листочки со своими ожиданиями в графу «выполнено». Можно предложить участникам по ходу тренинга дополнять графу «ожидания». Если в течение тренинга были проработаны не все пожелания участников, то ведущий должен в конце тренинга обсудить это с группой и решить, как нужно поступить с нереализованными ожиданиями, можно скорректировать программу.

В любом варианте проведения этого этапа ведущий подводит итоги.

Принятие правил работы группы (5% рабочего времени)

Для того, чтобы тренинг был тренингом, нужны специальные правила. Правила – это законы группы, по которым она живет во время всего тренинга. Это этап рождения группы, когда группа принимает на себя обязательства и готова им следовать.

Правила принимаются всей группой вместе с тренером. Они нужны для создания такой обстановки. Чтобы каждый участник:

- мог открыто высказываться и выражать свои чувства и взгляды;
- не боялся стать объектом насмешки и критики;
- был уверен в том, что все личное, что обсуждается на занятии, не выйдет за пределы группы;
- получал информацию сам и не мешал другим.

Оценка уровня информированности (5-10% рабочего времени)

Чтобы не повторять хорошо известную участникам информацию, я должен выяснить, что они знают о проблеме. Для этого я могу задавать вопросы группе, использовать анкеты, викторины. Еще один способ, узнать о проблемах в знаниях участников, попросить их написать анонимно на листке вопросы ведущему по теме тренинга. Ответы на вопросы участников могут составить основной объем информационного блока. Это будет интересно!

Актуализация проблемы (10 – 30% рабочего времени)

Этот этап можно использовать для того, чтобы пробудить у участников интерес к проблеме, сформировать у них мотивацию к изменению поведения, а также для того, чтобы они осознали проблему как значимую.



Задача этого этапа – сделать проблему актуальной для каждого участника. Этот этап можно провести с помощью игр, направленных на формирование мотивации.

Информационный блок (20 – 40% рабочего времени)

Информационный блок должен быть разбит на несколько логически завершенных частей, которые распределены по всему тренингу.

На этом этапе отводится много времени для сообщения подробной информации (о причинах, последствиях заболеваний и социальных явлений, об их влиянии на личность и общество, профилактике, лечении и реабилитации). Задача тренера – так изложить информацию, чтобы она была услышана и понятна. Поэтому не надо стесняться использовать все возможные средства для привлечения внимания слушателей (наглядные материалы, дискуссии, ролевые игры и другую «тяжелую артиллерию»).

Приобретение практических навыков (20 – 60% рабочего времени)

На профилактическом тренинге можно приобрести полезные навыки, все бесполезные – участники приобретают самостоятельно.

Целью профилактических тренингов является выработка у участников следующих навыков:

- Коммуникативные
- Принятия решений
- Изменения стратегии поведения.

Необходимо понимать, что информационный блок, этапы актуализации и выработки навыков имеют достаточно пластичную структуру; у этих этапов нет четких временных рамок и обязательного порядка следования, они накладываются друг на друга, идут параллельно.

Кроме того, многие задания, упражнения и игры «работают» одновременно в нескольких блоках: информация, мотивация, навыки.

Завершение работы. Получение обратной связи (5% рабочего времени)

На этом этапе необходимо подвести итоги тренинга; выяснить, сбылись ли ожидания участников; оценить изменение уровня информированности.





Блок 2. Портрет тренера



Качества тренера:

Коммуникабельность

Проведение занятия в форме простого общения с группой, в ходе которого выполняются поставленные задачи – это и есть эффективное ведение группы. Речь ведущего должна быть четкой, внятной и чистой, с минимумом слов-паразитов. Необходимо знание сленга целевой группы. Манера говорить должна быть спокойной, но в то же время энергичной. Ни в коем случае не проявляйте высокомерия.

➤ *Подготовленность. Информированность*

У ведущего должен быть определенный запас знаний, умений и навыков. Об этом мы поговорим немного позже.

➤ *Внимательность. Чувствительность*

Аудиторию нужно чувствовать. Под этим подразумевается умение слушать каждого и понимать, кому необходимо внимание, а кого лучше оставить в покое, кто готов помочь, а кто раздражен, кто – лидер, а кто – «крошечка - хаврошечка». Если вы не будете учитывать настроение и потребности аудитории, то скорее всего не получите от группы желаемой реакции и не избежите конфликтов с ней. Но все же главное – не идти за аудиторией, а вести ее за собой, учитывая интерес каждого.

➤ *Доброжелательность. Тактичность. Позитивность. Чувство юмора.*

В первую очередь, несмотря ни на что, вы должны быть (или, по крайней мере, должно казаться, что вы) в хорошем настроении. Не давайте оценочных суждений по поводу участников. Будьте мягче в высказываниях. Соблюдайте принцип позитивного подхода. Не надо действовать по принципу «все ужасно. Апокалипсис» никто не хочет смотреть или идти вперед, если там все плохо.

➤ *Пунктуальность. Справедливость. Честность*

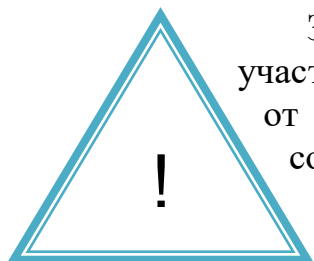
Вы не должны опаздывать. Будьте собой. Будьте естественны. Не надо играть роль учителя, гуру, своего парня и т.п. И не обманывайте. Не давайте неподтвержденной информации, полученной из сомнительных источников.

➤ *Энергичность. Интерес. Инициативность*



Представьте себе медленно и монотонно говорящего ведущего с глазами голодного, уставшего злюки, в котором читается только одна мысль: «Поскорее бы это все закончилось». Ну, в общем Вы поняли...

Опытный тренер обладает еще одним бесценным качеством - развитой интуицией. Собственная интуиция формируется только во время работы.



Задача тренера состоит в том, чтобы создать форму, в которой участники могли бы обмениваться мнениями и получать информацию от других, в процессе обсуждения делать для себя новые открытия, создать условия свободного общения и отрегулировать процесс коммуникации, чтобы у каждого была возможность высказаться и быть услышанным. Другая задача тренера состоит в тематическом стимулировании дискуссии, ведь общение на семинаре не возникает из ничего, и не каждая тема имеет образовательный потенциал. Тема должна способствовать обмену мнениями, познанию окружающей действительности и самого себя.

Таким образом, задача тренера состоит в создании условий для личностного, социального и этического развития участников.

Коммуникативные навыки тренера

Коммуникативные навыки:

- Умение относиться с вниманием и уважением к мнению окружающих. Это послужит стимулом к самораскрытию и самовыражению участников,
- Умение внимательно выслушать и понять собеседника. Умение слушать - очень ценное качество, которое помогает расположить собеседника к себе, заинтересовать не только одного человека, но и группу. Это умение помогает в проведении различных дискуссий, спорных обсуждений. Если вы дадите возможность собеседнику высказаться, не перебив его, то сможете многое узнать о мыслях и чувствах этого человека.
- Умение наблюдать за каждым участником и за группой в целом. Информация, полученная таким образом, очень ценна. Наблюдая за участниками, можно понять, насколько их интересует происходящее в группе, какие отношения складываются в группе, насколько эффективно действует ведущий и др.
- Умение задавать вопросы. У многих тренеров этот навык приходит только с опытом. Очень важный навык, особенно для проведения дискуссий, упражнений «Спорные утверждения». Если вы корректно сформулировали вопрос, скорее всего вы получите адекватный ответ. С помощью вопросов можно заставить участников задуматься, а значит, шанс изменить поведение на менее рискованное возрастает. Вопрос - очень удобный инструмент тренера.



<i>Какими качествами тренера ты обладаешь?</i>	<i>Какие качества тебе необходимо развивать для того, чтобы эффективно проводить тренинги?</i>

Так как главной функцией тренинга является представление информации, все же тренер должен обладать исчерпывающей информацией по теме занятия. Но какая это информация?

Напиши, какой, на твой взгляд, информацией должен владеть тренер в программах, основанных на Конвенции о правах ребенка.

A large, stylized thought bubble with a scalloped border. Inside the bubble, there are ten horizontal lines for writing. The bubble is connected to the text above by three smaller circles of decreasing size.



Как говорилось ранее, тренер должен знать специфику аудитории, с которой он работает.



Целевая группа – это выделенная по каким-либо параметрам и качествам группа людей, на которую направлено внимание различных организаций; ей адресован какой-либо вид деятельности, продукции.

Целевая группа может быть выбрана по разным критериям: возраст, место работы или профессия, образование, культурные особенности, практикуемые виды активности и т.д.

Что, на твой взгляд, необходимо знать тренеру о целевой группе в рамках программ, основанных на Конвенции о правах ребенка?



Парное преподавание

Тренинг обычно проводят два ведущих, которые прошли подготовку и имеют хорошую теоретическую и практическую базу. Почему лучше работать в паре?

Работа в паре позволяет ведущим во время семинара:

- распределить внимание на всю группу
- поддержать друг друга как при подаче информации, так и эмоционально дружески
- всегда хорошо почувствовать рядом плечо напарника, это дает уверенность
- снимается риск навязывания одного мнения (даже если ведущие думают одинаково, формулировки мыслей разные)
- так удобнее, веселее
- если вдруг один заболел, занятие может провести другой
- помощь в работе с материалами.



Что помогает работать в паре:

Доверие друг к другу

Не просто доверие, но желание понять и принять партнера. Все мы разные, но, занимаясь общим делом, важно доверять и уметь работать друг с другом.

Совместная разработка семинара.

При разработке семинара проговариваются цели и содержание. Если все тренеры принимают участие в разработке семинара, то в идеале у них формируется единое, понимание концепции мероприятия.

Распределение обязанностей

Каждому тренеру важно чувствовать ответственность за тренинг в целом, при этом четко распределяя обязанности. Например, кто-то из тренеров может взять на себя возмещение дорожных расходов участников.

Специальные знаки и жесты, понятные только тренерам.

Наверное, достичь такого состояния, когда тренеры, работающие в паре, читают мысли друг друга, очень трудно, но многое можно проговорить до начала совместной работы. Такими приемами могут быть периодический визуальный контакт или, если тренеры сидят рядом, записки

Возможность открытого обсуждения хода работы

Именно при открытом обсуждении хода работы можно понять, что было сделано не очень хорошо, что стоит сделать по-другому, на кого из участников стоит обратить внимание и прочее. Здесь важно, чтобы каждый тренер осознавал необходимость обсуждения и был готов тратить на это свое время и силы

Различные манеры ведения семинара

Комбинирование различных манер ведения семинара не дает участнику возможности устать. Кроме этого, каждый тренер имеет свой стиль работы, который выражается в его отношении к участникам, к процессу обучения, а также позиционировании себя как тренера.

Чувство юмора

Уместно использованная шутка снимает напряжение и позволяет работать на эмоциональном подъеме, а также создает условия для конструктивной проработки негативного опыта и его трансформации в обучающую ситуацию.

Взаимодополняющие навыки и умения

Разные навыки и умения могут тут помогать в работе тренерской команды, однако необязательно искать себе партнера для ведения семинара, опираясь на такие потребности, ведь всегда есть потенциал для собственного развития и то, что мы не умеем сегодня, мы сможем завтра.



Что мешает парному преподаванию:

- Отсутствие общего «видения» семинара.
- Если кто-нибудь из членов команды тянет одеяло «на себя».
- Звездная болезнь.
- Нежелание работать вместе.
- Запрет на обсуждение и высказывание собственного мнения.
- непонимание ролей каждого во время

работы.

- Различные манеры ведения.
- Невысокий профессиональный уровень.
- Отсутствие чувства юмора.
- Психологическая несовместимость.

Чего следует избегать во время совместного ведения семинара:

- Выяснять отношения друг с другом на глазах у группы.
- Перебивать друг друга.
- Стоять у доски вдвоем, если только этого не требует работа, например, когда один задает вопросы, а другой записывает.
- Если что-то пошло не так, единолично принимать решение и менять дизайн семинара, даже если вы основной ведущий.
- Предпринимать какие-либо действия, не ставя партнера в известность.
- Нарушать ранее принятые договоренности.
- Выносить на группу внутренние тренерские разногласия.
- Показывать свое превосходство, даже если вы основной ведущий.

Работа в команде в несколько раз увеличивает интенсивность тренинга. Помогает не только то, что тренеры распределяют работу: один задает вопросы — другой записывает, один говорит — другой меняет слайды. Даже смена тембров голоса, манеры поведения переключает внимание участников, и они меньше устают.



Блок 3. Группа

Группа – совокупность индивидов, объединённая любым общим признаком: общим пространственным и временным бытием, деятельностью и другими характеристиками.

Мы с Вами группа. Группа, объединенная общим пространством - стенами данной комнаты, а в дальнейшем стенами нашего клуба, общей деятельностью - развитием индивидуальности своей и школьников. И все мы собрались, чтобы работать классно и эффективно.



Для эффективной работы «группы» важны (признаки группы):

- совместная деятельность
- общие цели
- общая ответственность
- личностные неформальные взаимодействия
- взаимодополняющий состав группы
- участие всех членов команды в выработке решений
- взаимное влияние
- доверительные отношения
- групповая динамика



Для того чтобы проводить тренинги, необходимо знать психологические основы динамики групповой работы.

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

СОСТАВЛЯЮЩИЕ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ

- **Доверие.** Нужно стремиться к тому, чтобы участники тренинга чувствовали себя свободно, включались в процесс и работали. 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 столкнетесь с сопротивлением. Учтите, что доверительная обстановка возникает в группе не сразу, для нее требуются внимание и усилия тренера.

- **Групповая сплоченность (или чувство сплоченности)** - показатель прочности и устойчивости отношений между участниками. Это сотрудничество, позитивный настрой и желание работать.

Групповая сплоченность возникает только после совместных действий, откровенных обсуждений (существуют специальные игры и упражнения, направленные на развитие групповой сплоченности). 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.

Этапы развития группы

Все тренинговые группы обязательно проходят определенные этапы развития. Для того чтобы Ваша группа удачно прошла все этапы развития, необходима предварительная подготовка, которая проводится до начала групповой работы. Этот этап может занять больше времени, чем сам тренинг.

Ваши задачи:

- выбрать уютное помещение, найти удобные стулья
- продумать, как добиться того, чтобы участники собрались в назначенное время
- продумать информационное, и, главное, методическое наполнение тренинга;
- заранее подготовить все материалы, необходимое для проведения тренинга.



Начальная стадия

Все участники хотят чувствовать себя в безопасности. На этой стадии участников беспокоит: обстановка в группе; то, как его приняли остальные члены группы; то, как найти общий язык с ведущим и другими участниками. Члены группы склонны испытывать тревогу, тренер также может испытывать сходные чувства. Продолжительность этой стадии различна для каждого из участников.

Ваши задачи:

- ↗** помнить, что начинать занятие нужно с процедуры знакомства
- ↗** обсудить правила групповой работы (установить обязательные, попросить предложить дополнительные)
- ↗** объяснить методы групповой работы
- ↗** поощрять все попытки подростков открыто рассказывать о себе и поделиться своими чувствами
- ↗** помнить о том, что наибольшее сопротивление оказывают незащищенные участники, у которых возможно есть психологические проблемы
- ↗** не торопиться

Переходная стадия.

Участники непременно будут оценивать заинтересованность ведущего, его способность оказывать помощь. Именно на этой стадии участники определяют, является ли группа «безопасным местом».

Ваши задачи:

- ↗** не оставлять без внимания все (негативные и позитивные) чувства, которые выражают участники в группе
- ↗** выяснить ожидания группы от тренинга
- ↗** обращать внимание участников на те моменты, когда группа чувствует себя как нечто единое, целое
- ↗** предложить обучающие упражнения и, таким образом, дать возможность участникам попробовать новые приемы, стратегии поведения в безопасной обстановке в группе
- ↗** принимать участника группы таким, каков он есть

Рабочая стадия.

Участники уже придерживаются правил групповой работы и могут попросить помощи у других членов группы. Подростки начинают рассказывать о своих первых попытках применить новые знания на практике. Эта стадия может чередоваться с предыдущей.



Ваши задачи:

- 👉 поощрять попытки участников отработать полученные навыки
- 👉 способствовать развитию доверительных отношений
- 👉 не оставлять без внимания произошедшее в группе.

Методы работы с группой

Прописная истина – для работы с группой эффективнее использовать групповые методы. Конечно, можно вызубрить информацию наедине с учебником, но, скорее всего, это не приведет к изменению поведения.

Можно замечательно знать теорию общения с людьми, но не суметь даже ответить по телефону.

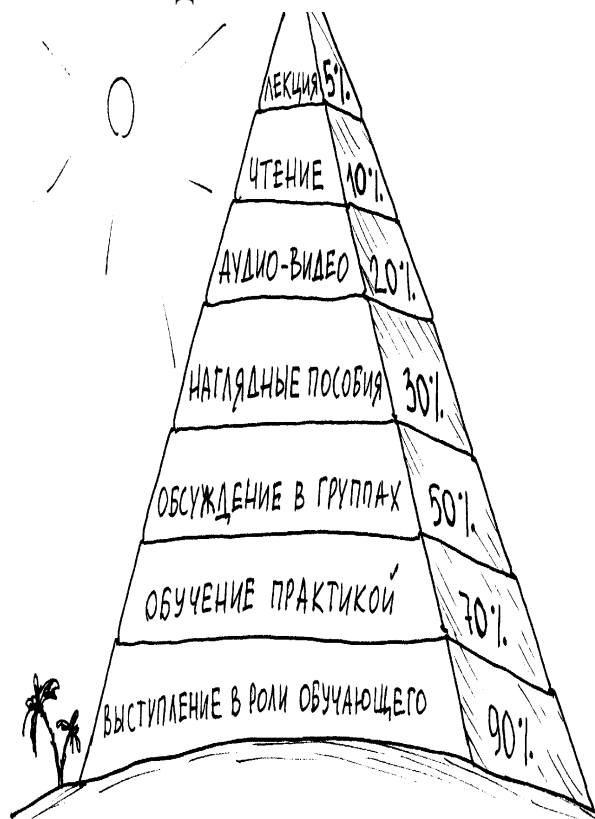
Существует так называемая «пирамида познания», которая показывает, что чем больше степень участия обучаемых в процессе познания, тем больше информации и навыков усваивается участниками.

Лекция (5% усвоения)

Наиболее быстрый способ предоставления необходимой информации неограниченному количеству слушателей. Недостатком этого метода является то, что лекция ставит участника в пассивную позицию слушателя, что приводит к зеванию, бумажкокиданию, соседотолканию.

Чтение (10% усвоения)

Хорошо забытое многими молодыми людьми занятие. Может происходить в одиночку или в компании. Дома или в вагонах, на диване или на стуле, в ванной или соседней с ней комнате, но не позволяет достичь глубокого усвоения





информации. Можно прочитать о том, как пользоваться презервативом, и никогда его не использовать.

Аудиовизуальные средства (20% усвоения)

Люди любят смотреть кино, слушать радио. Поэтому просмотр или прослушивание талантливого произведения – замечательный способ для эмоционального переживания информации. Так что, если у вас есть высокохудожественный сериал с закрученной интригой о бледной спирохете, покажите его.

Использование наглядных пособий (30% усвоения)

Используя наглядные пособия, ведущий помогает участникам запоминать и усваивать информацию всеми каналами восприятия: зрением, слухом, осязанием и обонянием. Наглядные пособия для семинаров могут быть самого разного рода: слайды, раздаточный материал, буклеты и плакаты.

Обсуждение в группах (50% усвоения)

Позволяет участникам поделиться своими мыслями, впечатлениями и ощущениями в рамках определенной темы (например, о «Проблеме эмоционального состояния инфузории туфельки после победы над амебой»). Дискуссии и «мозговые штурмы» ценны тем, что позволяют участникам думать, подробно рассказывать о собственных выводах, выслушать самые разнообразные мнения других.

Обучение практики действия (70% усвоения)

Это ролевые игры, проигрывание ситуаций, практические занятия, самостоятельные исследования. Приобретенный таким образом опыт помогает усвоить информацию, полученную на тренинге. Например, проигрывание ситуации «во время вечеринки с дачи вернулись родители» позволяет усвоить навык уборки территории в течение 30 секунд.

Выступление в роли обучающегося (90% усвоения)

Хочешь выучить и понять сам – объясни другому. Вот почему профессора почти все знают.

Индивидуальная работа.

Очень важный компонент интерактивного тренинга. Позволяет участникам самостоятельно разобраться в теории и на практике закрепить полученные знания. В отличие от обычных семинаров, за индивидуальной часто следует работа в



малых группах либо презентация. Времени на такую работу выделяется от одной до 10 минут, не более.

Задача ведущего — не мешать. Давая задание, не забудьте спросить, все ли понятно. Задание лучше не только проговорить, но и написать. Определить время выполнения и за минуту до его окончания напомнить об этом.

Работа в малых группах.

Малые группы создаются для разных целей. Их хорошо использовать для того, чтобы обсудить параллельно несколько вопросов, создать групповое мнение, дать всем участникам возможность высказаться. Если в семинаре участвуют больше 10 человек, то работа в малых группах становится важным компонентом тренинга. Оптимальный состав группы — от 3 до 7 человек.

Групповая работа может проходить в различных режимах. Можно, дав задание группе, пустить ее в свободное плавание. В конечном итоге, при наличии достаточного времени, группа приплывет в тихую гавань. Для ускорения процесса вы можете предложить группе с самого начала работы выбрать выступающего (спикера), писателя (того, кто записывает результаты) и фасилитатора (того, кто ведет групповую дискуссию).

Задача тренера состоит в том, чтобы дать четкое задание каждой группе, определить цель и что должно быть представлено, как результат работы. Участники также должны знать, что будет продолжением работы: презентация или совместная деятельность в следующей сессии.

Создание групп — это определенное искусство. В зависимости от своей цели опытный тренер может создавать группы по различным критериям. Для разделения на группы можно использовать психологические тесты, например, цветные М. Люшера, группировать в зависимости от должности, пола, места жительства, делать группы однородными или разнородными по составу.

Дискуссия

Дискуссия – один из самых интерактивных методов групповой работы. Для организации дискуссии нужна группа, хороший ведущий и вопрос. Тема дискуссии формируется из вопроса. Самое главное – вопрос не должен иметь однозначного ответа.

Для ведения дискуссии необходимо дополнительное «топливо» в виде фактов и аргументов в пользу той или иной другой позиции. Это могут быть видеоматериалы, и вырезки из газет, и тому подобное. Эти факты подбрасываются аудитории в нужный момент. Например, когда пойдет обсуждение об употреблении «легких» наркотиков, вбросить информацию о том, сколько потребителей марихуаны продолжили прием наркотиков, но уже более тяжелых.

Итог, как правило, подводит ведущий. Дискуссия может и не привести к однозначному ответу, но в ее ходе часто выясняются подробности, обстоятельства и тонкие грани обсуждаемой проблемы.



Мозговой штурм

Мозговой штурм – это хорошо зарекомендовавшая себя интерактивная форма работы, когда требуется поиск новых идей, конкретных решений или обсуждения факторов. В отличие от дискуссии, мозговой штурм не предполагает спора.

Цель мозгового штурма – извлечь из участников весь имеющийся творческий, информационный потенциал и опыт для решения определенных задач.

Основные правила проведения:

- сформулировать вопрос/задание;
- фиксировать/записывать все поступающие от участников предложения;
- высказывание мысли и предложения не критикуются и не оцениваются.

Необходимо быть внимательным при записи поступающих предложений и не пропустить ни одного из них. Потому что иногда человек, переборов стеснительность, выражает свою мысль и надеется, что она будет принята во внимание при обсуждении, но оказывается, что ее не заметили. Этого может быть достаточно, чтобы этот человек замкнулся.

Методика проведения:

Ведущий разбивает группу на подгруппы по 3-6 человек и предлагает обсудить им проблему или ситуацию. Задание для участников обычно начинается со слов «Почему? Зачем? Как решить?», т.е. от участников требуется найти решение или ответ на вопрос.

Ролевое и ситуативное моделирование

Ролевое и ситуативное моделирование – является составляющей игрового обучения. Ролевые игры позволяют почувствовать себя в роли другого человека или примерить на себя другой характер или социальный статус.

Обычно ролевое моделирование состоит из распределения ролей среди участников, разыгрывания их и обсуждения. Участники проигрывают роли для понимания ситуации. Выбора правильного решения и отработки навыков его принятия.



По степени вовлеченности и глубине погружения в роль можно выделить следующие виды ролевого и ситуативного моделирования:

- игра по тексту – разыгрывание ситуации, приведенной ведущими от начала до конца;
- открытые концовки – роль выдается частично, и необходимо импровизировать;
- игра по ситуации – дается первоначальная установка;



• ситуативное моделирование – участникам группы предлагается какая-либо ситуация. Они должны ответить на вопрос, что делать в такой ситуации.

• психодрама;

• социальный театр – наивысшая ступень ролевой игры и игрового обучения.

В этом случае все более глобально, и значимость уже имеет не только проигрывание ролей, но и их создание, подготовка и атмосфера работы театра.

Важно четко инструктировать участников (описывать сценарий, характеры персонажей).

Трудные участники группы

Чтобы понять, что такое трудный участник, для начала нужно понять, что такое идеальный участник. Это тот, который смотрит взглядом преданного Мухтара, все внимательно слушает, понимает с первого раза, при этом не задает сложных вопросов, часто срывается на овации и крики «браво-браво» в адрес ведущего, а на занятия приходит с цветами.

В общем. Таких участников не бывает. Все остальные трудные.

В целом в каждой группе есть определенная иерархия, которая может сложиться непосредственно на ваших занятиях или до их проведения.

Но, так или иначе, в группе всегда есть свой лидер. Есть «умник», есть «хохмач», своя красавица и обязательно свои «занозы». Авторы взяли на себя смелость выделить несколько типов сложных участников и описать приемы работы с ними, опираясь на свой практический опыт.

«ЧЕЛОВЕК-НЕТ»:

Его поведение.

Всегда против. Ему не нравится все, что вы предлагаете. Он всегда против всех мнений и всегда предлагает свой, альтернативный вариант. Отрицание всех и вся — основная черта его характера.

Что с ним делать.

Предложите ему изложить свой вариант работы (выступления) в письменном виде.

Обещайте просмотреть его предложение и учесть его мнение, если это возможно. Назначьте его главным оппонентом при проведении презентации, попросив внимательно слушать своих коллег. Сошлитесь на лимит времени и предложите поговорить после окончания семинара.

«ПТИЦА-ГОВОРУН»:

Его поведение.

Говорит обо всем и ни о чем. Не дает другим выступить. Говорит подолгу.





Что с ним делать.

Установите регламент на выступление и жестко соблюдайте его. Дайте ему слово после того, как выступают другие. Спросите у группы, не возражает ли она против повторного выступления. Попросите его наблюдать за регламентом.

«МОЛЧУН (СКУЧАЮЩИЙ)»:

Его поведение.

Молчит. Скучает. Избегает ответов на вопросы. Смущается, может быть потому, что чувствует себя не в своей тарелке, дискомфортно. Иногда плохо владеет темой, особенно если пришел на семинар «по разнарядке».

Что с ним делать.

Поощряйте любое его высказывание, но искренне. Используйте круговой опрос, когда каждый участник обязан высказать свое мнение. Дайте ему роль наблюдателя, который затем должен описать поведение участников. Если таких людей несколько, используйте следующий прием. Попросите всех написать свое выступление на карточке (листе бумаги) и затем прочесть его. Попросите участников работать в паре, а затем выступить от имени своего партнера.

«ВСЕЗНАЙКА ИЛИ ЭНЦИКЛОПЕДИСТ»:

Между ними есть одно важное различие. Всезнайка считает, что он знает все, а энциклопедист действительно знает много. Не факт, что он эксперт по теме семинара, но своими знаниями он может увести вас далеко в сторону от цели вашего семинара.

Его поведение.

Способен увлеченно и авторитетно говорить на любую тему. Знает ответы на все ваши вопросы. Знает выход из любой ситуации, в запасе у него много примеров, которые он готов приводить.

Что с ним делать.

Поблагодарите его за помощь. Задайте ему конкретные вопросы по теме семинара. Если он знает ответ — хорошо. Он ваш помощник. Если не знает, — будет работать, так как обычно это очень умный человек. Делайте это деликатно, не задевайте его самолюбия. Дайте ему возможность сделать индивидуальную презентацию, даже если это не предусмотрено в расписании вашей работы.

«РЕКЛАМИСТ»:

Его поведение.

Ответ на любой вопрос сводит к презентации себя или своей организации. Его поведение напоминает известный анекдот про студента, который знал только один билет, об огурцах. На вопрос о пальмах он ответил: «Пальмы растут на юге. А огурцы там не растут. Огурцы — это растение семейства огурцовых», и дальше все о них. Бурно реагирует на попытку остановить его. Требуется, чтобы ему дали рассказать о себе. Иногда самореклама — это единственная цель его участия в семинаре.



Что с ним делать.

Мягко возвращайте его к теме дискуссии. Если это не помогает, спросите мнение группы. Иногда действительно всем интересно услышать выступление такого участника. Тем не менее, не идите на поводу у группы. Установите регламент выступления и строго выдержите его. Пообещайте выделить ему время, когда можно будет более подробно рассказать о своей организации. Предусмотрите в расписании работы возможность самопрезентации. Если желающих выступить много, можно узнать мнение группы и выделить специальное время (вне учебного процесса) для «открытой трибуны».

Кроме вышеперечисленных трудных личностей, встречаются также:

«Борец» — Его девиз «И вечный бой, покой нам только снится».

«Скорая помощь» — всегда готов помочь по делу и без дела.

«Срезальщик» — похож на персонажа рассказа В. Шукшина «Срезал». Задает вопросы, не относящиеся к делу, и радуется, если тренер не может на них ответить.

«Джентльмен» («Приятная дама») — любят вести светские разговоры, не имеющие никакого отношения к теме.

«Интриган» — может развалить всю группу, так как любит настраивать людей друг против друга.

«Грубиян» — просто грубиян. Встречается не очень часто.



Попытайтесь превратить отрицательную энергию трудных участников в положительную. Вы не можете вступать в перепалку с участниками, это одно из основных «нет» для тренера. Но вы можете активно использовать группу и ее мнение там, где чувствуете себя не в силах справиться с трудными участниками. Хорошо помогают «Правила работы», выработанные группой в начале. Вывешенные на стену, они служат веским аргументом. Часто участники сами, без вашего вмешательства, апеллируют к правилам.

Упражнение «Группа»

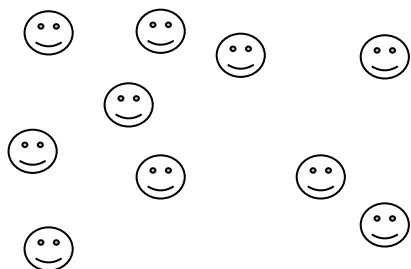
№	Трудный участник (название)	Как ведет себя?	Что нужно делать?
1			
2			
3			
4			
5			
6			



Блок 3. Формирование сетей

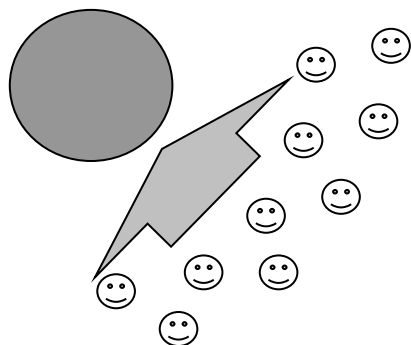
Феномен сетей

Люди, объединяющиеся в сети, могут быть незнакомы, и даже если они знакомы, их поведение в сети независимо и самодостаточно.



Феномен сети состоит в том, что люди, зачастую даже незнакомые, начинают взаимодействовать друг с другом, устанавливать горизонтальные связи, делают это по своей воле и довольно активно.

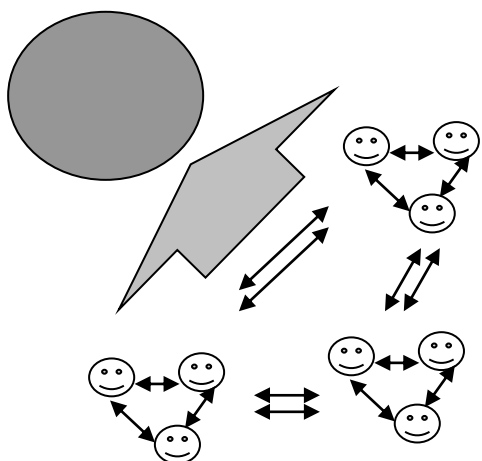
Участников сети объединяет отношение к предмету общения (явлению, идее, событию), которое интересует всех.



Каждый участник сети видит в ней площадку для социализации и самореализации.

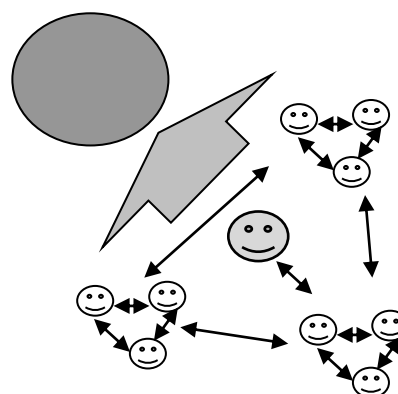
принятых в сети.

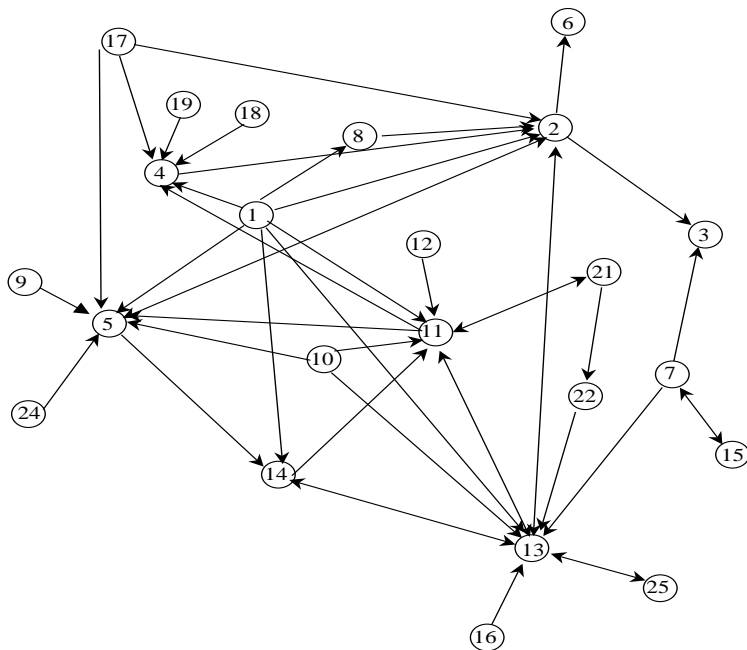
Участники взаимодействуют друг с другом на основании правил,



Каждый участник стремится реализовать себя, и в этом состоит основная сила сетей. При этом участники активно взаимодействуют друг с другом. Основным условием такого взаимодействия является доверие.

Наиболее активные члены сети фактически являются ее руководителями, они поддерживают соблюдение правил, и в первую очередь тех, которые обеспечивают поддержание доверия.



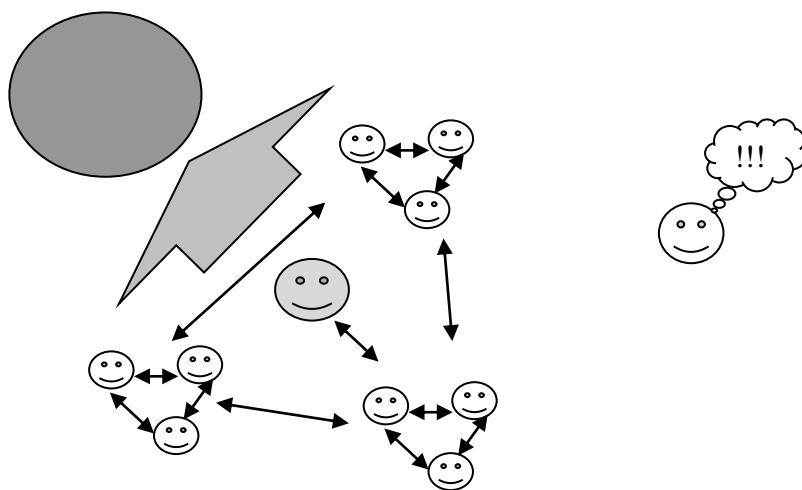


В результате в сети складывается социальный капитал, который определяется количеством уже установившихся и потенциально возможных связей помноженных на их качество, которое определяется доверием и сложившейся культурой взаимодействий в сети.

Социальный капитал сети позволяет участникам быстро устанавливать нужные связи.

Отсюда родилось знаменитое правило 6 рукопожатий, согласно которому установление связи с любым человеком в принципе возможно в среднем за 6 ходов, что было подтверждено экспериментами с участием более 60 тыс. человек.

Уникальным свойством сети являются так называемые слабые взаимодействия, которые возникают обычно в виде инновационной инициативы одного из ее членов и благодаря социальному капиталу быстро находят себе сторонников. Инновационный потенциал сети опирается на инициативу и энергию всех членов сети и в этом смысле является уникальным.





Формирование социальной сети

Что такое сети:

- Информационные системы;
- Совместная деятельность субъектов гражданского общества для усиления действий по достижению общих цели и расширения возможностей через взаимодействие ресурсов и создание единого информационного пространства;
- Система скоординированного и организованного взаимодействия субъектов, объединенных единой целью;
- Инструмент объединения субъектов гражданского общества-единомышленников, позволяющий достигать общей цели в процессе их взаимодействия посредством обмена информацией, технологиями, ресурсами и т.д.

Функции сети:

- Реализация возможностей для достижения цели;
- Взаимодействие с другими элементами гражданского общества;
- Разработка стратегии достижения цели;
- Лоббирование интересов;
- Координация.

Критерии эффективности:

1. Устойчивость

- Результативность;
- Соорганизованность и скоординированность;
- Существующий свод норм, правил, процедур и принципов;
- Креативность;
- Влияние на внешнюю среду;
- Добровольность;
- Наличие комфортного информационного пространства;
- Эволюционность развития.

2. Востребованность сети и специалистов организации

- Обратная связь (наличие);
- Привлечение добровольцев;
- Качество услуг (профессионализм);
- Совершенствование технологий;
- Осведомленность населения о работе сети;
- Взаимодействие с органами власти;
- 3. повышение информированности общества;
- Межсекторное взаимодействие, приводящее к достижению целей;
- Расширение ресурсной базы (способность сети привлечь добровольцев; наличие совместных проектов, акций, кампаний);
- Регулярный информационный обмен между членами сети;
- Способность сети к самоорганизации;
- Инициативность членов сети.



Организационные элементы сети

Принципы:

1. Согласованный баланс прав и разделение полномочий;
 2. Значимость общности целей и задач;
 3. Согласование норм, правил и процедур взаимодействия;
 4. Прозрачность и регламентированная открытость выработки, реализации решений и контроля над их выполнением;
 5. Объединение усилий и деятельности самостоятельных субъектов, направленной на достижение целей;
 6. Коллегиальное управление;
1. Эффективность;
 2. Научная обоснованность;
 3. Обеспечение устойчивого развития;
 4. Ответственная инициативность;

Название:

- Центр развития добровольчества;
- Добровольческие агентства;
- Центры поддержки добровольческих инициатив;

Видение:



Межрегиональная партнерская сеть центров поддержки добровольческих инициатив, объединенных совместной деятельностью по формированию, развитию и распространению культуры и технологий социального добровольчества.

Миссия:

Развитие и распространение культуры и технологий социального добровольчества через сетевое партнерство по поддержке гражданских инициатив в пространстве открытого общества.

Цель:

Формирование культуры социального добровольчества в пространстве открытого общества

Задачи:

- Повышение профессионализма и компетентности членов сети, подготовка кадров;
- Обеспечение организационно-финансовой устойчивости деятельности сети и содействие финансовой устойчивости ее членов;
- Создание, развитие и насыщение информационно-коммуникационного пространства
 - 1) между организациями сети;
 - 2) внутри сети;
 - 3) с внешними субъектами;
- Адвокатирование и лоббирование интересов добровольческого движения;
- Содействие повышению качества нормативно-правовой базы и программ в сфере добровольчества;
- Выявление и поддержка добровольческих и сетевых инициатив.

Членство:

1. Профильные центры, НКО;
2. Разделяют видение, миссию, цели и задачи сети;
3. Имеют опыт реализации добровольческих программ;
4. Готовы вносить вступительные и ежегодные членские взносы;

Структура

1. Выборный координационный центр:
 - Организация – член сети (весь комплекс обязанностей и функций по координации деятельности) ;
 - Координационный совет, состоящий из представителей членов сети. Обязанности и функции распределяются между членами Координационного совета;
2. Сторонняя сервисная организация.

Причины разрушения сетей:

1. Реализация конечной цели

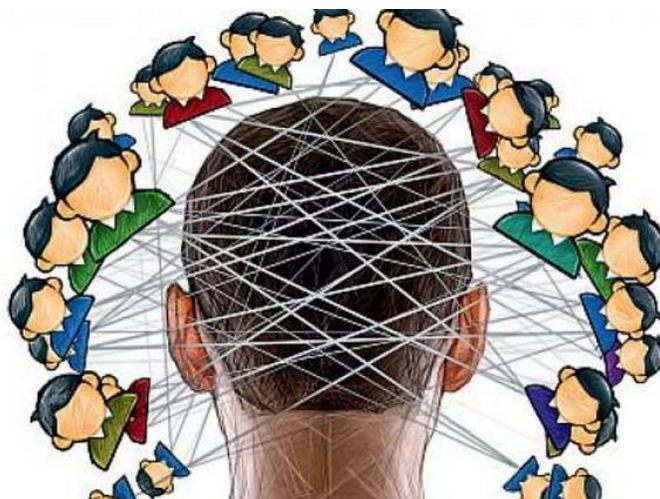
- Исчезновение конечной цели (в т.ч. вследствие отсутствия результата) ;
- Потеря ресурсов;
- Ценностные расхождения;
- Несостоятельность (уход) лидера;
- Неэффективность системы коммуникаций;
- Отсутствие оргкультуры (организованности и скоординированности) ;
- Искусственность объединения и несамостоятельность участников;
- Потеря доверия;
- Отсутствие идей и действий по их реализации;
- Автаркия (замкнутость) ;
- Агрессивность внешней среды.

2. Непоследовательность в реализации политики

- Изменение ценностных ориентиров;
- Отсутствие прозрачности и потеря доверительных отношений;
- Разрушение демократических принципов;
- Отсутствие гибкости при изменении ситуации.

3. Неэффективность саморегулирования (недостаток финансирования; слабое стратегическое планирование; слабость координации и информационного обмена; пассивность членов сети):

- Внутренние конфликты (амбициозность лидеров и участников; слабая мотивация; интолерантность) ;
- Потеря актуальности целей и проблем (неумение адаптироваться к изменившимся условиям) ;
- Недостаток сил в противостоянии внешнему давлению/властям;
- Отсутствие совместных чаепитий, потеря чувства плеча.





Блок 5: Психология экстремизма

Элементы психологии вовлечения в экстремистскую деятельность

Причины вовлечения в экстремистские действия (по Ф.Зимбардо):

- Диспозиции личности (личностные характеристики конкретного человека, садистскими наклонностями обладают менее 1% людей);
- Ситуационные факторы (влияние конкретной ситуации, ближайшего окружения, можно спровоцировать от 50 до 90% людей) ;
- Системные факторы (система организации власти, управления, влияние международных, государственных, зарубежных и др. организаций властвующей элиты, вовлекается до 90% людей).

Ситуационные факторы, провоцирующие вовлечение в экстремистскую деятельность:



1. Создание властью (крупными организациями) образа врага;
2. Дегуманизация и отключение внутреннего контроля;
3. Атмосфера запустения;
4. Анонимность;
5. Постепенная адаптация к новым ролям (от небольших и символических проявлений насилия ко всё большему) ;
6. Создание системы общественной поддержки новых экстремистских ролей («эксперты», «люди имеющие опыт», «священники» и даже родственники);
7. Молчаливое согласие большинства участников насильственных действий;
8. Творческое зло в схеме отношений "доминирования и подчинения":
 - Бесконтрольная демонстрация силы и превосходства над другими;
 - Когнитивная перестройка в отношении к другим как к "быдлу" и принятии боли как чего-то полезного для них.



Ситуативное давление, которое может использоваться при вовлечении в экстремистскую деятельность (принципы социального влияния Чалдини (Cialdini)):



1. Взаимности (долг, ты мне - я тебе).
Например, преднамеренно делают мелкие подарки, чтобы в дальнейшем одариваемый чувствовал себя обязанным что-то сделать, исходя из «социальной справедливости»
2. Последовательности (первоначальные обещания, единство слова и дела, самоувековечивающиеся обязательства) ;
3. Подражание другим, традиции;
4. Симпатия (дружба):
 - Физическая привлекательность;
 - Сходство;
 - Лесть;
 - Доверительные отношения;
 - Позитивные ассоциации;
 - Невербальное подражание;
5. Авторитет (доверие):
 - Титулы;
 - Одежда;
 - Обстановка,
 - Автомобили.
6. Эксклюзивность (порождает конкуренцию):
 - дефицитные вещи, как правило, более ценны;
 - если вещь становится менее доступной, появляется ощущение, что мы теряем свободу.

Принимаем роль, противоречащую собственным убеждениям - получаем когнитивный диссонанс (внутренний конфликт):



- Способы компенсации диссонанса:
 - 1) Отрицание собственных поступков;
 - 2) Исправление их (в большинстве случаев невозможно или крайне затруднено);
 - 3) Основной способ:
 - когнитивная перестройка (изменение ценностей, установок, убеждений и даже восприятия) ;



• рационализация (придумывание разумных объяснений своим поступкам, например, стремление быть таким, как члены группы, перекладывание ответственности на других лиц, стремление к «всеобщему благу» и т.п.).

Три категории людей, вовлеченных в совершение зла

1. Злоупотребление и явно садистское поведение;
2. Добросовестность, жёсткость и требовательность «в исполнении своих обязанностей» без злоупотреблений, могут испытывать некоторое сочувствие к жертвам;
3. Сопrotивляющиеся искушениям, оказывающие мелкие услуги жертвам.



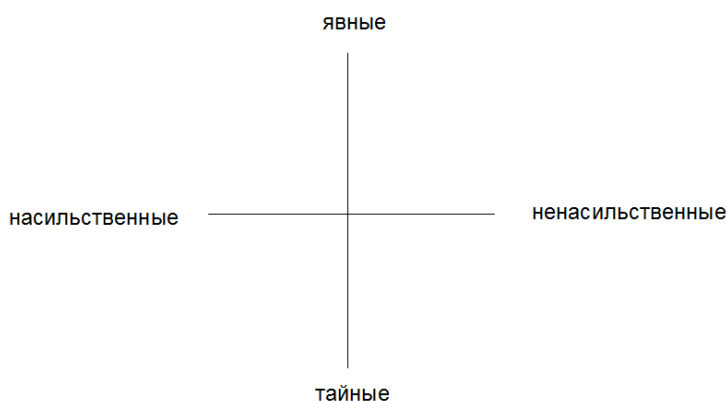
Тактика вовлечения в сети зла (выводы Ф.Зимбардо по экспериментам С. Милгрэма)

1. Необходимо с самого начала добиться тех или иных обещаний, устных или письменных. Позже это позволит управлять поведением человека;
2. Поручить человеку важную роль, имеющую для него положительную ценность и автоматически активирующую определенные сценарии поведения;
3. Изложить основные правила, которым нужно следовать и которые сначала кажутся довольно разумными, но затем могут использоваться произвольно и безлично, оправдывая бездумное подчинение. Кроме того, системы управляют людьми создавая неопределенные правила и меняя их по собственному желанию, но утверждая «правила есть правила» ;
4. Заменить неприятную реальность желательной риторикой;
5. Создать условия для возникновения коллективной ответственности или отказа от ответственности;
6. Путь к абсолютному злу начинается с незаметного, на первый взгляд безобидного шага. Постепенно под давлением власти эти шаги становятся всё больше и скоро человек уже оказывается на скользкой дорожке;
7. Последовательные действия в заданном направлении, очень постепенные, которые едва отличаются от предыдущего действия. «Чуть-чуть больше»;
8. Поведение авторитетной фигуры постепенно меняется. Сначала оно «разумно» и «объективно», но постепенно его требования становятся чрезмерными, несправедливыми и даже иррациональными. Если человек не замечает таких постепенных перемен, то продолжает бездумно подчиняться (сценарий «изнасилования на первом свидании»);



9. Высокая «цена выхода» и сложный процесс ухода, позволяя выразить своё несогласие словами (что помогает человеку сохранить самоуважение), на деле вынуждают к послушанию;
10. Предложить идеологию или «большую ложь», оправдывающую любые средства для достижения на первый взгляд привлекательной, важной цели, «легенду» или «идеологию».

Системные факторы, то есть действия, организаций и государств, которые могут провоцировать экстремистские действия или являться их непосредственным проявлением



- Как ты думаешь, в какой из этих категории может проявиться религиозный экстремизм в современных условиях?
- Как ты думаешь, какие ненасильственные методы могут быть использованы в качестве первого шага для вовлечения в экстремистскую деятельность? Отметьте виды акций, которые могут быть использованы на религиозной почве?
- Какие меры гражданского сопротивления можно предложить для этих возможных акций?
- Что Вы предпримете или ответите, если предложенные Вами меры назовут диктаторскими или тиранскими?
- Что Вы предпримете или ответите, если предложенные Вами меры назовут диктаторскими или тиранскими?



Методы ненасильственного протеста и убеждения



Официальные заявления:

1. Публичные выступления;
2. Письма протеста или поддержки;
3. Декларации организаций и учреждений;
4. Публичные заявления, подписанные известными людьми;
5. Декларации обвинения и намерений;
6. Групповые или массовые петиции.

Общение с широкой аудиторией:

7. Лозунги, карикатуры и символы
8. Знамена, плакаты и наглядные средства;
9. Листовки, брошюры и книги;
10. Газеты и журналы;
11. Аудио- и видеозаписи, радио, ТВ;
12. Надписи и фигуры в воздухе (самолетами) и на земле (вспашкой почвы, посадкой растений, камнями).

Групповые акции:

1. Депутации;
2. Сатирические награждения;
3. Групповое лоббирование;
4. Пикетирование;
5. Псевдovyборы.

Символические общественные акции:

1. Вывешивание флагов, использование предметов символических цветов;
2. Ношение символов;
3. Молитвы и богослужения;
4. Передача символических объектов;
5. Раздевание в знак протеста;
6. Уничтожение своей собственности;
7. Символическое зажигание огней (факелы, фонари, свечи) ;
8. Выставление портретов;
9. Рисование в знак протеста;
10. Установка новых уличных знаков и названий;
11. Символические звуки;
12. Символическое освоение земель;
13. Грубые жесты.

Давление на отдельных людей:



1. «Преследование по пятам» официальных лиц;
2. Насмешки над официальными лицами;
1. Братание с солдатами
2. Бдения («вахты»).

Театр и музыка:

1. Юмористические пародии;
2. Постановка пьес и музыкальных произведений;
3. Пение.

Процессии:

1. Марши;
2. Парады;
3. Религиозные процессии
4. Паломничество
5. Автоколонны.

Поминание умерших:

1. Политический траур;
2. Символические похороны;
1. Демонстративные похороны
2. Поклонение в местах захоронения.

Общественные собрания:

1. Собрания протеста или поддержки;
2. Митинги протеста;
3. Тайные митинги протеста;
4. Семинары.

Уход и отказ:

1. Демонстративный уход;
2. Молчание;
3. Отказ от почестей;
4. Разворачивание спиной.

Методы отказа от социального сотрудничества.



Остракизм отдельных людей:

1. Социальный бойкот;
2. Выборочный социальный бойкот;
3. Отказ от исполнения супружеских обязанностей (по «Лисистрате»);
4. Отлучение от церкви;
5. Прекращение религиозной службы.

обычаях и работе:

Отказ от участия в общественных событиях,

1. Прекращение социальной и спортивной деятельности;
2. Бойкот общественных событий;
3. Студенческие забастовки;
4. Общественное неповиновение;
5. Приостановление членства в общественных организациях.

Выход из социальной системы:

1. Отказ выходить из дома;
2. Полный личный отказ от сотрудничества
3. Бегство рабочих;
4. Укрывание в убежище;
5. Коллективный уход с места жительства
6. Эмиграция в знак протеста («хиджрат»).

Практическое задание:

Какие рисунки и когда можно применять в работе по профилактике религиозного экстремизма и религиозной фобии?

1)



2)



3)



4)





При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации 2013 года

Рабочая тетрадь подготовлена в рамках проекта
«Молодежная школа профилактики религиозного экстремизма»,
реализуемого СРОО «Центр поддержки сетевых инициатив».

При реализации проекта используются средства государственной поддержки (грант) в соответствии с Распоряжением Президента Российской Федерации от 29.03.2014 № 115-рп

Автор-разработчик курса:

Митрофаненко Валерий Валентинович – координатор Движения добровольцев Ставрополя, доцент кафедры социальных технологий Северо-Кавказского федерального университета

