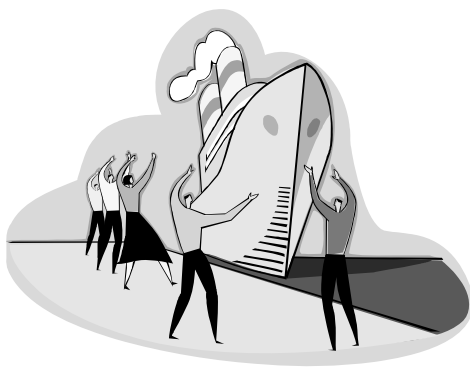




Для чего нужны учебные кружки?

или Как корабль назовешь,
так он и поплывет...

Алена Величко



Готовясь к своему очередному “женскому” кружку, я ловлю себя на мысли, насколько изменился подход к составлению программы, по сравнению с моим первым опытом проведения учебного кружка для женщин несколько лет назад.

Наверное, это можно сравнить с моментом, когда, освоив технику катания на велосипеде, где главное — научиться удерживать равновесие и крутить педали, переходишь на следующий уровень, при котором важен уже не только сам процесс езды, но и умение двигаться в нужном направлении. То есть, велосипед становится средством для достижения чего-то, а не самоцелью.

Учебные кружки уже несколько лет развиваются в Беларуси, охватывая крупные города и регионы. И если начиналось все именно как работа со “шведской моделью”, то постепенно прорисовывается уже белорусская модель, со своими характерными особенностями.

В процессе выработки собственной модели учебного кружка анализируется полученный опыт, извлекаются определенные уроки и делаются выводы, снова подвергающиеся проверке. Это естественный процесс, в ходе которого приходится сталкиваться с некоторыми проблемами и отвечать на возникающие вопросы. Например, почему лидеры проходят подготовку, но половина из них кружки так и не проводят? Почему участники с трудом набираются в кружки, и как избежать ассоциаций с советскими кружками? Почему многие организации признают ценность данной формы для работы с населением, но при этом количество проводимых кружков удручает?

На мой взгляд, эти трудности напрямую связаны с тем, какие цели ставят перед собой кружки, организации, сами лидеры и участники кружков, и насколько эти цели согласованы. Именно о целях кружков, их роли в развитии организаций, сообществ и лидеров мне бы хотелось поговорить в данной статье, задаваясь в который раз вопросом: для чего мы делаем то, что мы делаем? Специфика белорусских кружков определяется во многом ответом на вопрос о целях, которые в шведском и нашем обществах значительно отличаются.

22

краткая справка

УЧЕБНЫЕ КРУЖКИ

Учебные кружки являются одной из форм неформального образования взрослых. Их история берет свое начало в Америке и Скандинавских странах и насчитывает более ста лет. Классический учебный кружок представляет собой небольшую группу людей в количестве 8–12 человек, которые систематически (обычно раз в неделю на протяжении 8–10 недель) встречаются для решения каких-либо проблем, либо получения знаний и навыков по каким-то темам. Учебный кружок основывается на групповом самообучении, обмене личным опытом и знаниями между членами группы, разделении ответственности за происходящее. Ведет встречи лидер, который координирует деятельность кружка, но в то же время является таким же участником, как и все остальные. Учебный кружок — это удачное сочетание общения и обучения в приятной, доброжелательной атмосфере сотрудничества.

www.adukatar.net/hurtki

Для чего это нужно организациям?

Принципы учебных кружков являются естественными в повседневной жизни шведов и соответственно в кружках тоже, хотя каждое новое поколение обучается им заново. В нашей стране ситуация в корне другая, и для того чтобы данные принципы стали естественными, нужно много и долго работать, в том числе и в самих кружках.

Поэтому, познакомившись с кружками, как новой формой неформального образования взрослых, общественные организации стали изучать, апробировать новую технику, отслеживая ее сильные и слабые стороны, выделяя то, что актуально именно для нашей ситуации. При работе с кружками всегда достаточно сложно сохранить баланс интересов всех трех сторон — организаций, лидеров и участников. Был опыт, когда перевешивали интересы либо лидера, либо участников кружка, либо организации. Организации готовы были удовлетворять познавательные интересы лидеров и участников, проводя кружки на всевозможные темы: от изучения чая, психологии и фен шуй до обучения активным методам образования, языкам и т.д. Участники получали знания и навыки, а организации — опыт проведения и администрирования кружков, собирая отзывы, которые были положительными, несмотря на возникавшие трудности и проблемы: “интересная, необычная форма”, “очень много узнаешь в ходе работы”, “хорошо бы с помощью такой формы изучать предметы в университете”.

Но со временем пришло осознание того, что пора организациям от этапа, когда кружки были скорее объектом исследования, переходить уже к использованию этой образовательной формы для решения определенных задач, которые стоят перед организациями и их целевыми группами. Например, создание и укрепление различных сообществ, работа с активными гражданами, развитие женского лидерства, пропаганда ненасильственных стратегий поведения и т.д. Для этого организациям надо четко представлять себе, какие задачи они решают с помощью кружков, каких результатов хотелось бы достигнуть в перспективе, и постараться ответить на вопрос: где мы сейчас и куда движемся в своем развитии?

Условно можно выделить три составляющие, которые делают кружок искусным инструментом для обучения демократическим ценностям: принципы кружка (равенство участников, разделение ответственности, активность и т.д.), четкое осознание целей и задач кружка и работа лидера.

Для чего лидерам кружки?

Основная часть из тех, кто проходит обучение на семинарах для новых лидеров, не ангажированы в работу третьего сектора. На вопрос “Почему вы хотите проводить кружки?” большинство отвечает: “мне просто интересно посмотреть, как эта форма работает, может, захочу этим заниматься”, “это в рамках моей профессиональной деятельности”, “новая форма”. После проведения одного или двух кружков интерес становится более конкретным: “я хочу стать более компетентной в теме”,

“я вижу перспективность этой формы образования”, “так очень удобно и эффективно работать с людьми, развивать свои лидерские качества”. Некоторые могут найдаться на этом уровне мотивации достаточно долго, развивая прежде всего себя. Это естественно, потому что лидеру трудно работать с темой, которая ему/ей неинтересна и, с его/ее точки зрения, бесперспективна.

В результате осмысления полученного собственного опыта, участия в семинарах по обмену опытом с другими, мотивация может меняться, и приоритет больше отдается развитию участников кружка, а также более широких слоёв населения, объединенных, к примеру, общей территорией, профессией, проблемами (молодые мамы, жители микрорайона и т.д.), то есть сообществ.

Таким образом, у лидера есть три объекта, на которые может быть направлен его интерес: он сам, участники его кружка и различные сообщества. У каждого лидера процесс осознания того, для чего и для кого проводится кружок, может происходить по-своему. Но как показывает практика, редкий лидер начинает кружок с осознания важности развития не только себя и участников, но и сообществ. И это надо учитывать при подготовке лидеров, показывая на примерах как можно больше возможностей, которые несет в себе форма кружка.

Семинары являются лишь началом работы с лидерами, потому что на самом деле подготовка кружков — это не такой простой процесс, как кажется. Помимо прочего, он подразумевает еще и обсуждение программ, помощь в формулировании проблемных вопросов, подборке методов.

Я вспоминаю, как принимала участие в разработке программы кружка для молодых родителей. Лидерами были две молодые мамы, прошедшие подготовку на семинаре для лидеров. Они обе были очень заинтересованы в теме и общении с молодыми родителями. Стандартный набор тем по воспитанию детей есть в каждой более-менее толковой книжке. Это возрастные периоды, когда делать прививки, когда ребенок начинает говорить и т.д. Можно было бы запросто построить кружок на этих традиционных темах. Но мы решили попробовать ответить на несколько вопросов: как этот кружок может помочь родителям более осознанно относиться к воспитанию детей? Кого они видят в ребенке: игрушку или личность? Воспитывать надо только после 3? Или раньше? Для чего нужно воспитание? А как это в других странах? А какие есть наши белорусские традиции воспитания? Как родители могут объединяться и сотрудничать?.. Оглянувшись на первоначально составленную программу, почувствовали разницу. И родилась тема: осознанное родительство. Одна из лидеров сказала, что сами они пришли бы к этим проблемным вопросам со временем, но не сразу.

В процессе обсуждения с участниками программы кружка идеи и заготовки лидеров претерпевают изменения, но вектор движения, та цель, которую ставит перед собой кружок, все равно сохраняется. Все-таки, хотя мы и говорим о том, что лидер имеет равные права с участниками, не стоит это абсолютизировать. В реальности все равно лидер инициирует весь процесс, задает импульс даже просто через формулировку темы, предложения ракурсов рассмотрения темы. Сравните,

к примеру, несколько тем кружков: "Воспитание детей", "Осознанное воспитание детей в возрасте от 1 до 3 лет", "Как воспитать своего ребенка личностью?", "Как помочь ребенку стать самостоятельным?". Чем четче лидером сформулирована тема кружка, тем яснее цель, к которой двигаться, тем легче участникам сформулировать ожидания и согласовать свои цели, тем больше чувствуется тот самый вектор движения.

Хотя возможен и другой вариант работы кружка, который у нас мало практикуется, но, на мой взгляд, очень эффективен. Это когда участники формулируют запрос и проблему, а лидер помогает им ее обсуждать и находить решение. Такой подход имеет место в уже сложившемся сообществе, где есть определенные задачи по его развитию.

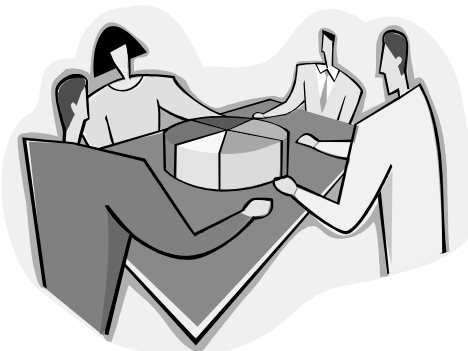
Стоит ли искать лидеров среди тех, кто владеет разными интересными темами, или среди тех, кто занимает активную позицию и хочет развивать не только себя, но и участников кружка, сообщества? Здесь могут быть разные подходы. Все зависит от целей организации. Опыт нашей деятельности показал, что ставку все же стоит делать на людей с активной позицией, у кого есть желание развиваться самим, есть опыт работы с группой, кто понимает важность развития сообществ. С такими людьми стоит работать, и это окупится сторицей. У нас не так много сил и ресурсов, чтобы в данный момент (я говорю о нашей сегодняшней ситуации) вовлекать в процесс подготовки лидеров людей, которым просто из любопытства хочется что-то узнать и, может быть, какие-то элементы использовать в своей практике. Людей с активной позицией и демократическими ценностями, как правило, можно легко заметить, и именно им стоит предлагать сотрудничество.

Идеи одного проекта по кружкам

Наша организация работает с кружками уже четвертый год. Предыдущие годы мы проводили кружки на разные темы, пробуя разные подходы, идеи, занимаясь подготовкой лидеров из всех желающих и любящих участвовать. В результате анализа проб и ошибок родилось определенное видение, которое воплотилось в проекте под названием "Межкультурное кафе".

Вместо того чтобы просто проводить кружки на разные темы, было решено работать на развитие одного из основных направлений деятельности организации — межкультурного образования, которое ставит перед собой следующие задачи: исследование собственной культуры и других культур, осознание существующих в обществе стереотипов и работа с ними.

Несмотря на то, что направление выбрано конкретное, оно очень широкое, и в его рамках можно выделить множество тем для кружков. В первый год проекта было решено выделить в общей теме несколько тематических модулей, которые были бы проблемными, актуальными, способствовали изучению культуры своей страны, сравнению ее с другими культурами, и при этом повышали активность и осознанность участников. Исходя из целей проекта, организации, лидеров и по-



тнциальных участников, а также анализируя айсберг культуры и представленные в нем аспекты, были выделены следующие тематические модули: женское лидерство и отношения полов (роли в обществе, взаимоотношения ролей), осознанное питание и права потребителей (отношение к здоровью, питанию); гражданское мужество и ненасильственные способы разрешения конфликтов (отношение к конфликтам, ответственность, неравнодушие); осознанное родительство (отношение к воспитанию детей, роль родителей); город, в котором я живу (отношение к собственной истории, восприятие красоты). Результатом каждого кружка, помимо повышения активности участников, видится создание конечного продукта, отражающего выводы, сделанные на кружке. Это может быть фотовыставка, брошюра, журнал, материалы в СМИ и т.д. — то есть то, что может распространять идеи дальше, вносить определенный резонанс в сообщество.

Подготовка новых лидеров кружков включает не только прохождение семинаров, но и работу в проектных командах по модулям, чтобы подняться до уровня лидера-экспериментатора. Эта классификация была предложена мной в связи с постоянно возникающими вопросами о том, насколько лидер кружка должен хорошо разбираться в теме. Так как соотношение знаний по теме у участников и лидеров всегда разное, то условно можно выделить три типа лидеров: лидер-единомышленник, который владеет темой на том же уровне, что и участники, лидер-экспериментатор, обладающий более глубокими знаниями, и, наконец, лидер-эксперт, который специализируется по теме кружка. Лидеры-экспериментаторы в данном случае, разработав проектную командой модуль, уже обладают большей компетентностью в теме, чем участники. Такие лидеры задают кружку тональность, согласовывают свое видение с другими участниками, после чего все вместе работают на результат.

В данном проекте работа лидеров и проектной команды направлена на формирование демократических ценностей в обществе как через форму кружка, так и через цели, которые кружки перед собой ставят. Здесь много внимания планируется уделять подготовке лидеров из числа тех, кто имеет опыт работы с группой, готов проводить кружки и работать на достижение поставленных целей. Пока проект только начался, и вполне вероятно, что возникнут трудности, которые пока трудно предугадать. О том, как удалось воплотить в жизнь замысел, и что из этого получилось, возможно, удастся написать по окончании проекта.