

Технологии работы со студенческой молодежью

Матвиенко Е.В., Дармодехина Е.В.

Студенческие тренинговые центры
как технология организации
неформального обучения
студенческой молодежи

Москва
2017 год

УДК 378(47)
ББК 74.58
М33

Матвиенко Е.В., Дармодехина Е.В.

М33 Студенческие тренинговые центры как технология организации неформального обучения студенческой молодежи. / Е.В. Матвиенко, Е.В. Дармодехина – М.: ООО "Прондо", 2017. – 80 с.
ISBN 978-5-9909945-1-5.

В настоящем методическом пособии описана технология создания студенческого тренингового центра на базе образовательной организации высшего образования. Методическое пособие предназначено для использования в работе организаторами студенческих и молодежных образовательных-просветительских проектов, руководителями студенческих и молодежных тренинговых центров, тренерами студенческой молодежи. Материалы пособия размещены в открытом доступе на сайте www.studorg.ru.

Методическое пособие разработано в рамках реализации программы развития деятельности студенческих объединений Тверского государственного технического университета на 2017 год.

УДК 378(47)

ББК 74.58

ISBN 978-5-9908918-6-9

© Матвиенко Е.В., 2017

© Дармодехина Е.В., 2017

© Оформление. Прондо, 2017

Введение

Понятия «неформальное обучение» и «неформальное образование» (non-formal education) все шире входят в обиход отечественной системы образования. Продвижением институтов неформального образования на глобальном уровне занимается ЮНЕСКО, в документах которой неформальное обучение определено как «любой вид организованной и систематической деятельности, которая может не совпадать с деятельностью школ, колледжей, университетов и других учреждений, входящих в формальные системы образования». Для ЮНЕСКО и иных международных структур неформальное образование является в первую очередь инструментом обучения детей и взрослых, которые не могут посещать школу. Так, на инструменты неформального образования возлагаются значительные надежды по решению так называемых «целей развития тысячелетия» ООН в части обеспечения всеобщего доступа к начальному образованию. К иным проектам в сфере неформального образования можно отнести учебные центры в общинах, дистанционное обучение для жителей удаленных и труднодоступных территорий, курсы непрерывного образования. Однако подобные проекты в более актуальны для развивающихся государств, где массовая неграмотность остается одним из препятствий к росту социального благополучия населения.

В развитых странах, включая и Российскую Федерацию, проблематика развития институтов неформального образования имеет иное измерение. Здесь речь идет, в большей степени, о развитии новых компетенций у людей, имеющих или получающих высшее образование. Особенно это актуально для студенческой молодежи. С учетом развития новых форм образования, включая дистанционное, перехода на индивидуальные модели

образовательного процесса и повышения уровня академической мобильности обучающимся необходимо постоянно обновлять арсенал своих компетенций. Так, в рекомендациях Совета Европы 1437 (2000) 1 прямо указано, что «Неофициальное образование является существенной составляющей концепции обучения на протяжении всей жизни. Эта концепция способствует тому, чтобы молодежь и взрослые приобретали и сохраняли навыки, способности и установки, необходимые для адаптации к постоянно изменяющимся условиям. Это образование может приобретаться по собственной инициативе каждого через разные формы обучения, которые находятся за рамками формального образования. Важную роль в неформальном образовании играют неправительственные организации, которые задействованы в сфере общественной и молодежной работы».

Понятие «неформальное образование» тесно связано с концепцией обучения на протяжении всей жизни (long-life education), которая является одним из ключевых направлений реализуемой в Российской Федерации реформы образования. Учитывая существующие диспропорции на отечественном рынке труда и значительную разбалансировку между официальными образовательными программами университетов и реальными запросами работодателей, неформальное образование может служить целям восполнения недостающих пробелов в знаниях.

В Федеральном законе № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» образование определено как «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции

определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов». Из данного определения следует, что центральной фигурой образовательного процесса является личность человека. Однако если компонент обучения в отечественном правовом поле описан очень детально, то воспитательная составляющая остается на некой периферии образовательного процесса.

К выпускникам образовательных организаций высшего образования предъявляется широкий спектр требований, сформулированных как государством (система федеральных государственных образовательных стандартов), так и современным рынком труда. Молодой специалист, помимо конкретных знаний и умений, должен обладать набором ключевых общекультурных компетенций, включающих умение выстраивать сети социальных коммуникаций, осуществлять лидерские функции, брать на себя личную ответственность и изыскивать пути решения нестандартных задач. Обретение подобных компетенций возможно исключительно путем выстраивания системы социальных взаимодействий, позволяющих вырабатывать и закреплять подобные навыки обучающихся в постоянной практике. В профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования ключевой формой создания подобных систем социальных взаимодействий выступает воспитательная (внеучебная) работа.

Хотя набор общекультурных компетенций описан в федеральных государственных образовательных стандартах, имеющийся в арсенале высшей школы набор инструментов относительно невелик. Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения включали пункт 7.2,

устанавливающий обязанность образовательной организации «способствовать развитию социально-воспитательного компонента учебного процесса, включая развитие студенческого самоуправления, участия обучающихся в работе общественных организаций, спортивных и творческих клубов, научных студенческих обществ». Вуз также должен был «сформировать социокультурную среду, создать условия, необходимые для всестороннего развития личности». Однако в течение 2014 года в Российской Федерации произошел переход на так называемые федеральные государственные образовательные стандарты поколения «три+», в которых упоминания о значении воспитательной работы сведены к минимуму.

В данных условиях инструменты неформального образования позволяют силами студентов, студенческих объединений и некоммерческих организаций обеспечить условия для самостоятельного обучения необходимым в практической жизни навыкам. В этом отношении органы государственной власти делают значительные шаги навстречу инициативным группам, делающим ставку на реализацию различных образовательных проектов.

Неформальное образование зачастую противопоставляют формальному обучению, происходящему в стенах официальных образовательных организаций, таких как школы и университеты, однако это представляется не совсем корректным. Зачастую именно на их базе, используя соответствующую инфраструктуру и компетенции преподавательского состава, можно разворачивать наиболее эффективные проекты данного профиля. При этом важно понимать, что наличие или отсутствие лицензии на осуществление образовательной деятельности нельзя считать основным критерием отличия формального образования от неформального. Неформальное образование, как правило, характеризуется следующими критериями:

1. высокая степень ориентации на практику и учета потребности обучающихся;
2. максимальная гибкость образовательных программ, включая аспекты времени и места проведения занятий;
3. значительный акцент на самостоятельное обучение, в том числе с применением технологий постоянного сопровождения;
4. высокие требования к привлекаемым преподавателям, тренерам и экспертам, их опыту и компетентности.

Что означают все перечисленные выше факторы? Речь идет о том, что участникам проектов и программ неформального образования предлагаются конкретные компетенции, ориентированные на повышение личной эффективности и эффективности работы команд. Образовательный процесс ориентирован на максимально адаптивные технологии обучения, оперативную работу с ожиданиями участников и поступающей обратной связью.

Наиболее распространенными формами неформального обучения в студенческой среде остаются школы и лагеря студенческого актива, тренинговые программы для студенческой молодежи, форумные кампании муниципального, регионального и федерального уровней. Университеты и иные организации образовательного профиля (включая частные), в свою очередь, предлагают услуги дополнительного образования. Говоря о негосударственных организациях, стоит упомянуть такие форматы как образовательные курсы для потенциальных клиентов (например, в брокерских компаниях), программы профессиональной ориентации (реализуемые, например, Корпоративным университетом Сбербанка России), массовые просветительские кампании (например, программы повышения финансовой грамотности, реализуемые при поддержке Министерства

финансов Российской Федерации) или образовательный проект «День тренингов».

Все описанные выше проекты имеют столь большой успех по той причине, что их реализацией занимаются вполне конкретные структуры или команды организаторов. Такой подход позволяет претворять в жизнь необходимые инициативы и поддерживать их жизнеспособность на протяжении долгого времени. Хорошим примером подобной структуры, работающей на системной основе, являются студенческие тренинговые центры. В рамках настоящего методического пособия под студенческим тренинговым центром понимается студенческое объединение, основная цель которого – реализация образовательно-просветительских проектов для студенческой молодежи. Речь идет о целенаправленной трансляции новых знаний, умений и навыков. Сюда можно отнести центры развития личности, клубы деловых игр и кейс-клубы, которые ориентируются на обучение через решение ситуационных задач, студенческие тренинговые агентства и консалтинговые группы, студенческие ассесмент-центры и студенческие тьюторские службы (речь идет о классическом понимании тьютора как специалиста по конструированию индивидуальных образовательных траекторий). Инвестиции в образовательные проекты делают, разумеется, все студенческие объединения, рассчитывающие на успешное и продолжительное функционирование. Советы обучающихся и профсоюзные организации студентов ведут постоянное обучение актива по направлениям командной работы, проектного управления и планирования деятельности. Развитию надпрофессиональных компетенций также способствует активная общественная деятельность. Участие в деятельности дискуссионных клубов, например, позволяет улучшить навыки публичного выступления, аргументации

и построения эффективной коммуникации. Однако именно студенческие тренинговые центры ставят своей целью всемерное содействие формированию и распространению максимально широкого круга компетенций. Иными инструментами неформального образования можно назвать федеральные, университетские и региональные тренерские команды и объединения, в том числе Ассоциацию тренеров Российского Союза Молодежи, а также тренинговые образовательные проекты.

Студенческий тренинговый центр как элемент системы неформального обучения

Один из важнейших моментов при создании студенческого тренингового центра состоит в том, что учредители центра должны максимально ясно представлять, какого рода деятельность они планируют реализовывать, на какую целевую аудиторию будет делаться упор и как будут решены вопросы организационного и технического обеспечения деятельности центра.

Студенческий тренинговый центр (как и любая организация) подвержен общим закономерностям развития, которые называются «жизненным циклом организации». Как правило, жизненный цикл включает в себя следующие основные этапы.

Первый этап – становление. На данном этапе происходит зарождение идеи, поиск единомышленников, определение основных подходов к деятельности организации, реализуются первые проекты. Этот период времени характеризуется значительными инвестициями в деятельность организации, учредители студенческого тренингового центра зачастую вкладывают собственные средства. Поддержка университета (даже

на уровне предоставления отдельного помещения) может сыграть здесь роль ключевого фактора. Основное внимание уделяется информированию студентов о тех возможностях, которые предоставляет центр. Линейка образовательных продуктов, как правило, представлена теми мастер-классами, которые есть в арсенале самих тренеров и которые ориентированы в первую очередь на индивидуальных участников, заинтересованных в простых и понятных технологиях личностного роста (целеполагание, тайм-менеджмент и др.).

Второй этап – рост. Студенческий тренинговый центр набирает обороты, формирует ядро тренерского состава, начинает создавать новые авторские образовательные продукты, в том числе комплексные, длящиеся по несколько дней (в дальнейшем – месячные, семестровые, годовые программы). На этом этапе ценности и личные установки каждого тренера трансформируются в групповые ценности. В коллектив начинают приходить новые тренеры, начинается подготовка тренеров и организационного состава из числа слушателей.

Третий этап – зрелость. Тренинговый центр занимает устойчивую позицию в системе студенческих объединений образовательной организации, располагает полноценным портфелем различных образовательных продуктов, формирует свою систему ротации тренерских кадров, окончательно оформляет внутреннюю иерархию тренерского состава.

Четвертый этап – упадок. Студенческий тренинговый центр начинает утрачивать лидерские позиции, урон ему наносят возникающие конкурирующие структуры, устаревание портфеля образовательных продуктов, некорректные управленческие решения, принятые на этапах роста и зрелости. Рано или поздно также начинается уход тренеров из тренингового центра в связи с выпуском из университета.

Описанная модель жизненного цикла не означает, что всякая организация обречена на скорое угасание и исчезновение. Предотвратить подобное развитие событий может резкое изменение парадигмы функционирования студенческого тренингового центра: выход за пределы образовательной организации и работа на муниципальном или региональном уровне (например, запуск работы со школами), разработка принципиально новой линейки образовательных продуктов для иных целевых аудиторий (например, консультационная поддержка общественных организаций) или переход на реализацию коммерческих проектов (например, по заказу частных компаний или региональных органов власти).

Процедура формирования студенческого тренингового центра включает в себя несколько шагов:

- разработка концепции деятельности;
- нормативное закрепление статуса центра;
- формирование пула тренеров;
- создание образовательных продуктов;
- запуск работы центра.

Каждый из шагов описан в настоящем методическом пособии с опорой на имеющийся практический опыт, накопленный в образовательных организациях Российской Федерации.

Разработка концепции деятельности центра

В настоящем методическом пособии под понятием «студенческий тренинговый центр» объединено целое семейство различных студенческих структур, деятельность которых ориентирована на трансляцию различных компетенций путем организации специализированных

образовательно-просветительских проектов. Перед тем как начинать деятельность студенческого тренингового центра, необходимо отчетливо представлять, с какой аудиторией и по каким темам будет вестись работа. Безусловно, центр всегда может сменить вектор своего развития, переключившись на работу с новыми категориями слушателей, однако на этапе становления и роста всегда важно четко осознавать место своей организации в университете.

Так, например, тренинг-центр Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова делает акцент на подготовку актива студенческих объединений и индивидуальные программы личностного роста. Тренинг-центр «Со-действие» Ульяновского государственного технического университета создан в целях формирования высоких морально-нравственных качеств, инициативы студентов, содействие в духовном развитии и самореализации студенческой молодежи по следующим направлениям: подготовка волонтеров, развивающая и коррекционная деятельность, включающая проведение психологических тренингов различной направленности со студентами, преподавателями и сотрудниками университета. Тренинг-центр Студенческого союза МИРЭА реализует, помимо прочего, комплексные открытые образовательно-просветительские проекты, например «Неделю тренингов». Основные направления деятельности Молодежного тренингового центра Дальневосточного федерального университета: профилактика ВИЧ/СПИДа и наркомании, действия в защиту прав человека, командообразование и лидерство, тренинги на креативность, адаптационные тренинги для студентов первого курса. Работа тренинг-центра Студенческого правительства Алтайского государственного технического университета имени И. И. Ползунова направлена на обучение студентов навыкам эффективной

работы в студенческой организации: студенты учатся работать в команде, проявлять свои лидерские качества, быть ответственными за полученный результат, решать конфликты, выступать на публике. Тренинг-центр «ALTIUS» в Сыктывкаре помимо стандартных мастер-классов и тренингов делает большую ставку на коучинг. Тренинговый центр «КЭТ» Пятигорского государственного лингвистического университета (ныне – Пятигорский государственный университет), помимо прочего, ориентировался на специфику образовательной организации, создавая продукты для изучения иностранных языков.

Тренинговые центры могут существовать не только на базе университетов. Например, в Белгородской области создан областной молодежный консультационный центр и сеть аналогичных центров в муниципальных образованиях. Целевой аудиторией является молодежь в возрасте от 14 до 35 лет. Специалисты центра (профессиональные психологи, профконсультанты, студенты профильных специальностей – психология и юриспруденция, а также тренеры личностного роста, работающие в регионе) предоставляют студентам и учащимся бесплатные услуги по следующим направлениям:

- психологические тренинги (форма активного обучения навыкам поведения и развития личности);
- проектное управление;
- индивидуальное психологическое консультирование;
- психологическая диагностика (исследование личности, позволяющее получить информацию о способностях человека, личностных особенностях, интересах и склонностях);
- профессиональная ориентация старшеклассников;
- работа с молодежью в формате «Открытая студия»: обсуждение интересных для современной молодежи аспектов жизни в форме «вопрос-ответ» (подробное обсуждение

наиболее интересных вопросов переносится в индивидуальное очное консультирование);

- юридические консультации в области гражданского, жилищного, семейного, административного, наследственного права;

- телефон доверия по оказанию экстренной психологической помощи молодежи.

Все перечисленные выше примеры имеют очень много сходств. Почти во всех случаях речь идет об образовательных продуктах, которые помогают обеспечить личностный рост студентов, и о программах подготовки актива по заказу органов студенческого самоуправления. Тем не менее каждая из организаций нашла собственную уникальную стратегию роста, которая в какой-то момент позволила избежать фазы упадка и обрести необходимую стабильность.

Естественно, что чем раньше вы осознаете траекторию развития студенческого тренингового центра (желательно сделать это до момента его создания), тем эффективнее будут использованы имеющиеся в вашем распоряжении время и ресурсы. Траектория эта также во многом зависит от системы ценностей и ориентиров команды тренеров и организаторов.

Для того чтобы понять, как будет развиваться студенческий тренинговый центр, необходимо понимать, кто будет являться вашей основной целевой аудиторией (хотя бы на первом этапе) и какие образовательные продукты вы будете предлагать. Например, целевая аудитория может быть представлена простыми студентами, активом или руководящим составом студенческих объединений, волонтерами, молодыми учеными, руководителями студенческих проектов и даже сотрудниками образовательной организации. Образовательные продукты могут охватывать сферу студенческого самоуправления, личностного

роста или межличностных отношений, тему предпринимательской деятельности, развития творческих навыков, проектного управления, корпоративной культуры, предпрофессиональной подготовки в соответствии с избранной специальностью. Кроме того, акцент можно делать на собственный пул тренеров, на преподавательский состав университета, на успешных предпринимателей, специалистов из других городов и регионов. Сочетая те или иные компоненты, можно выстроить логику функционирования студенческого тренингового центра.

Целесообразно на первом этапе провести небольшое исследование, посвященное востребованности тех или иных образовательных услуг. Если вы планируете работать с активом студенческих объединений, то можно организовать цикл глубинных интервью, в ходе которых будет сформулирован имеющийся запрос. Сложности могут возникать, например, с подготовкой грантовых заявок или разработкой социальных проектов для форумов различного уровня. Может потребоваться комплексная работа по командоформированию, выработке базовых элементов корпоративной культуры. Классической проблемой всех студенческих объединений являются вопросы привлечения и мотивации актива. Помимо этого могут быть комплексные запросы на подготовку тех или иных категорий специалистов, например тьюторов, кураторов и наставников студенческих академических групп, волонтерских корпусов. С другой стороны, в ходе глубинных интервью вы можете не только выяснить, в каких образовательных продуктах имеется острый дефицит, но и предложить имеющиеся в вашем арсенале проекты как средство решения тех или иных проблем.

Если основной акцент на первом этапе планируется делать на массового участника, то проводить обследование нужно при помощи анкет. Делать это можно с помощью бумажных анкет

и в социальных сетях. Цель анкетирования состоит не только в том, чтобы узнать студенческие запросы в части новых знаний, умений и навыков. Большинство студентов, естественно, ответит, что они заинтересованы в темах личностного роста, эффективного целеполагания, мотивации. На самом же деле вопрос состоит в готовности студентов тратить свое время и деньги. В анкете, помимо потенциальных тем тренингов и мастер-классов, желательно уточнить время, которое было бы удобным для проведения тренингов (выходные дни или вечернее время по будням), желаемое место проведения, мнения относительно тренеров и преподавателей. Представляется целесообразным, чтобы в анкете была строка, в которой студент может оставить свои личные контакты, если вдруг заинтересуется деятельностью студенческого тренингового центра.

На основании имеющейся информации можно сформировать базовую концепцию деятельности студенческого тренингового центра. Помимо имеющихся возможностей, необходимо также учитывать существующие риски и угрозы. Проблемой может быть наличие конкурирующих структур или близость крупных городов, тренеры из которых могут перекрывать потребность в тех или иных образовательных услугах, неудобная логистика или отсутствие доступа к оборудованным для работы помещениям (например, нет доступа к кабинетам, оснащенным мультимедийной техникой). Все эти факторы также стоит учесть на ранней стадии планирования.

В теории управления и стратегического планирования давно выработан обширный инструментарий для анализа подобных массивов информации, например повсеместно используемый SWOT-анализ, при помощи которого удобно выстраивать целеполагание организации на долгосрочную перспективу. Стратегию в нашем случае можно определить как систему

решений, которая преднамеренно или непреднамеренно устанавливают долгосрочное направление деятельности центра, предопределяя его будущее. С понятием «стратегия» в стратегическом менеджменте нераздельно связано понятие «миссии организации». Под миссией подразумевается основная цель организации, смысл и четко выраженная причина ее существования. Миссия – центральный, но не единственный элемент иерархии целей организации. С понятием «миссия» тесно связаны понятия «видение», «цели», «показатели результативности». В том случае, если вы планируете, что студенческий тренинговый центр проработает достаточно продолжительное время, желательно заранее проработать все эти элементы траектории развития организации.

Нормативное закрепление статуса центра

Важным этапом формирования студенческого тренингового центра является нормативная фиксация его статуса, то есть разработка и утверждение документа, регулирующего деятельность организации. Поскольку подобные центры создаются, как правило, на базе университетов, то студенческий тренинговый центр получает фактически статус одного из студенческих объединений. Разумеется, для официального запуска работы требуется надлежащее юридическое его оформление, включая решение вопросов правового статуса и организационной структуры. На данные решения оказывает влияние множество факторов, касающихся, например, наличия или отсутствия персонального членства в центре, объема ресурсов для запуска его деятельности, степени участия органов управления университета в его работе.

С точки зрения правового статуса можно выделить две основные ситуации: студенческий тренинговый центр создается самой образовательной организацией либо учреждается студентами¹.

Создание студенческого тренингового центра университетом возможно в нескольких вариантах. Во-первых, центр может быть сформирован как структурное подразделение образовательной организации (по аналогии с университетскими творческими центрами или иными подразделениями). Во-вторых, университет как юридическое лицо может выступить учредителем студенческого тренингового центра. В обеих ситуациях речь идет о том, что основные документы (например, устав и штатное расписание) формирует сама образовательная организация. Кроме того, в данном варианте решается вопрос о статусе юридического лица, что автоматически снимает вопрос о возможности центра реализовывать те или иные финансовые операции, такие как закупка товаров или сбор организационных взносов. Тема государственной регистрации тренингового центра в качестве самостоятельного юридического лица, как правило, всплывает в контексте необходимости иметь банковский счет для тех или иных операций, особенно если учесть, что деятельность всякой организации предполагает многочисленные договорные отношения с партнерами, спонсорами, другими некоммерческими организациями.

Тот факт, что студенческий тренинговый центр создан образовательной организацией, вовсе не означает, что данная инициатива навязывается студентам сверху. Университет просто

¹ Более подробно об организационных формах и правовых статусах студенческих объединений: Фатов, И. С. Студенческие клубы как форма студенческой самоорганизации (организационные и правовые основы деятельности). – М. : Интернет-издательство «Прондо», 2013. – 68 с. – ISBN 978-5-905463-22-8.

создает еще один внутренний инструмент развития потенциала студентов на базе своей инфраструктуры подобно созданию внутри образовательной организации научных обществ или спортивных клубов. Однако в данном случае все ключевые решения (например, утверждение устава, назначение руководителя или формирование финансовых планов) будут оставаться в ведении учредителя (университета), так как в соответствии с законодательством образовательная организация будет нести полную ответственность за данную деятельность. Тем не менее чаще всего подобная модель используется в тех случаях, когда студенты выступают основными инициаторами данной идеи и используют инфраструктуру университета для ее реализации, а университет, в свою очередь, предоставляет им достаточную автономию для принятия необходимых решений. Играет роль и тот факт, что имя университета дает возможность более быстрого и надежного контакта с потенциальными партнерами, спонсорами и органами власти.

В описанной ситуации основным документом, регулирующим деятельность тренингового центра, является положение, которое утверждается руководством образовательной организации (ректором либо ученым советом). Правовыми основаниями для создания студенческого тренингового центра в данном случае являются Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» и устав образовательной организации. В том случае, если университет создает центр как новое юридическое лицо, в силу вступают нормы Гражданского кодекса Российской Федерации и Федерального закона № 7-ФЗ от 12.01.1996 «О некоммерческих организациях». Полную ответственность за деятельность нового учреждения несет, соответственно, университет. Имущество таких учреждений закрепляется на праве оперативного управления,

а руководитель – назначается решением учредителя. С другой стороны, университет может выступить учредителем, например, автономной некоммерческой организации (АНО), тогда имущество, передаваемое университетом, становится полной собственностью новой АНО. Вопросы управления некоммерческой организацией определяются уставом, хотя учредитель, по сути, может установить такой режим правового регулирования, при котором вопросы определения руководящего состава организации будет осуществляться университетом. Анализируя описанные выше варианты, можно указать, что университет может создать тренинговый центр в трех формах: в виде структурного подразделения, в виде учреждения либо в виде автономной некоммерческой организации. На практике чаще всего используется первый способ.

Второй способ – учреждение студенческого тренингового центра студентами как физическими лицами. Основным правоустанавливающим документом в данном случае является устав, который принимается студентами-учредителями (учредителем может выступить любой гражданин Российской Федерации в возрасте старше 18 лет). Важно отметить, что утверждать такой устав в органах управления образовательной организации не нужно. В том случае, если студенческий тренинговый центр учрежден самими студентами, вся полнота ответственности за его деятельность (включая ресурсное и финансовое обеспечение) ложится на самих студентов. Учитывая, что студенческий тренинговый центр действует на базе образовательной организации, с органами управления университета все равно необходимо выстраивать системное взаимодействие, основой которого может быть соглашение о сотрудничестве.

Создание студенческого тренингового центра физическими лицами может происходить в трех основных формах: в виде

общественной организации, в виде органа общественной самодеятельности и в виде автономной некоммерческой организации. Все детали, связанные со спецификой данных организационно-правовых форм, урегулированы Федеральными законами № 82-ФЗ от 19.05.1995 «Об общественных объединениях» и № 7-ФЗ от 12.01.1996 «О некоммерческих организациях». Тем не менее необходимо вкратце рассмотреть специфику каждого из перечисленных вариантов.

Общественной организацией является основанное на членстве общественное объединение, созданное на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединившихся граждан (статья 8 Федерального закона № 82-ФЗ от 19.05.1995 «Об общественных объединениях»). Высший орган управления – общее собрание, конференция или съезд (с учетом численности студенческого тренингового центра предпочтительнее общее собрание). Общественная организация не обязательно должна быть зарегистрирована – это решение, как правило, принимается во время учредительной конференции. Для учреждения общественной организации необходимо три учредителя в возрасте старше 18 лет (при этом, поскольку речь идет о молодежной общественной организации, быть ее членами могут лица в возрасте от 14 лет, что открывает доступ для персонального членства студентам первого курса). Общественная организация, будучи зарегистрированной (подать документы в органы юстиции необходимо не позднее чем через три месяца после учредительного собрания), может вести коммерческую деятельность и получать доход, но данные средства могут быть потрачены исключено на реализацию уставных целей и не могут быть перераспределены в качестве прибыли между членами организации или учредителями. Соответственно, имущество

общественной организации принадлежит всей организации в целом. Общественная организация предполагает персональное членство участников. Это не означает, что принимать участие в деятельности организации могут только те, кто подал соответствующее заявления, однако только члены организации (учредители обретают этот статус автоматически) могут принимать управленческие решения согласно уставу (напомним, что общее собрание членов организации является ее высшим органом).

Органом общественной самодеятельности является не имеющее членства общественное объединение, целью которого является совместное решение различных социальных проблем, возникающих у граждан по месту жительства, работы или учебы, направленное на удовлетворение потребностей неограниченного круга лиц, чьи интересы связаны с достижением уставных целей и реализацией программ органа общественной самодеятельности по месту его создания (статья 12 Федерального закона № 82-ФЗ от 19.05.1995 «Об общественных объединениях»). Орган общественной самодеятельности может быть зарегистрирован в качестве юридического лица со всеми вытекающими последствиями (включая возможность получать доход, направляемый на реализацию уставных целей). Незарегистрированный орган общественной самодеятельности (равно как и незарегистрированная общественная организация) не могут заключать гражданско-правовые сделки, открывать банковские счета или владеть имуществом.

По описанной выше аналогии студенты могут учредить также и автономную некоммерческую организацию. Разумеется, в данном случае учредители сами несут ответственность за созданную структуру и самостоятельно вырабатывают модель взаимодействия с образовательной организацией. Требования

к содержанию устава общественной организации детально описаны Федеральным законом № 82-ФЗ от 19.05.1995 «Об общественных объединениях» и Федеральным законом № 7-ФЗ от 12.01.1996 «О некоммерческих организациях».

Анализируя перечисленные выше форматы создания студенческого тренингового центра, можно отметить, что самыми распространенными из них остаются формирование центра как структурного подразделения университета (например, Центр социально-личностного развития обучающихся Северо-Кавказского федерального университета, который является структурным подразделением отдела молодежной политики, студенческих объединений и инициатив Управления воспитательной работы) или в виде общественной организации без регистрации юридического лица (например, Молодежный тренинговый центр «Добрая воля» Дагестанского государственного педагогического университета). Иные описанные организационно-правовые формы также имеют право на существование. Приведенный в пособии перечень вариантов не является исчерпывающим. Студенческий тренинговый центр можно также зарегистрировать как коммерческую структуру или в виде малого инновационного предприятия на базе университета. Еще один вариант – создание студенческого тренингового центра при уже существующем студенческом объединении, например тренинг-центр «Шаг вперед» студенческого правительства Алтайского государственного технического университета имени Ползунова.

Еще одной распространенной формой создания студенческого тренингового центра, аналог которой сложно найти в законодательстве, является создание центра в качестве общественной организации или органа общественной самодеятельности, действующих на основе положения, которое утверждает ректор образовательной организации. В данном случае идет речь

о некой гибридной форме, которая совмещает как структурную подчиненность университету, так и принципы деятельности общественной организации. С точки зрения законодательства такой формат не вписывается в рамки существующего правового поля. Статья 5 Федерального закона № 82-ФЗ от 19.05.1995 «Об общественных объединениях» устанавливает, что «под общественным объединением понимается добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе общественного объединения (далее – уставные цели)». Однако с того момента, как решение об утверждении положения (устава) нового общественного объединения принимается через утверждение ученым советом или подписание ректором, нарушается позиция создания по инициативе граждан (право граждан на создание общественных объединений реализуется как непосредственно путем объединения физических лиц, так и через юридические лица – общественные объединения). Не получится также создавать центр через подобную схему в виде органа общественной самодеятельности, так как, согласно законодательству, «орган общественной самодеятельности не имеет над собой вышестоящих органов или организаций». Поэтому юридически подобные структуры имеют статус внутреннего подразделения образовательной организации, но наделены достаточной автономией, имеют собственную структуру управления и неформализованное членство. Такая модель наиболее удобна с точки зрения позиционирования студенческого объединения как внутреннего элемента административной структуры университета (это решает вопросы взаимодействия с органами управления образовательной организации), но при этом позволяет студентам самостоятельно принимать все необходимые

для функционирования центра решения. На положении о центре, в случае подписания его ректором, желательно указывать визу «СОГЛАСУЮ» вместо «УТВЕРЖДАЮ»².

Формирование пула тренеров центра

Как правило, стартовый пул тренеров студенческого тренингового центра представлен той инициативной группой, которая его создавала. В основном это студенты, которые по роду деятельности работают с технологиями подготовки и обучения актива, например члены педагогических отрядов, тьюторы, руководители подразделений советов обучающихся и студенческих профсоюзных организаций, которые отвечают за подготовку специалистов того или иного профиля. Именно в таком составе в основном проводятся первые тренинговые мероприятия. Тем не менее рано или поздно встает вопрос о том, как выстраивать модель дальнейшего отбора, обучения и ротации тренерского состава. Здесь можно выделить несколько основных стратегий.

Первая стратегия состоит в организации несколько раз в год наборов в тренерский пул организации. Для этого организовывается информационная кампания, в ходе которой все желающие могут подать заявки и пройти некий комплекс испытаний. Среди таких испытаний могут быть собеседования, тестирование, демонстрационные мастер-классы, супервизии. По итогам испытаний определенное число претендентов получает статус в студенческом тренинговом центре.

Вторая стратегия состоит в целенаправленном рекрутинге тренеров. Для этого можно посещать образовательные

² В приложении к пособию размещено несколько вариантов положений

мероприятия других студенческих объединений, выявлять наиболее одаренных студентов на школах актива, обращаться к уже действующим тренерам студенческой молодежи. Проблема данной стратегии состоит в том, что привлеченные тренеры могут составить большинство в организации, размыть ее базовые ценности и основную идею создания.

Третья стратегия состоит в том, чтобы вообще не изменять исходную команду тренеров, а имеющиеся пробелы закрывать за счет временного привлечения внешних специалистов. Эту стратегию можно считать очень недалновидной, хотя и эффективной на первом этапе развития. Проблема в том, что привлеченные тренеры будут в большей степени продвигать свой личный бренд и в конечном счете помешают вашему тренинговому центру обрести свой собственный облик.

Четвертая стратегия состоит в том, чтобы воспитывать тренеров внутри самой организации. Как правило, для этих целей удобнее всего привлекать тех, кто пришел принять участие в вашем образовательном проекте. Эти люди обладают достаточно высокой мотивацией к росту, за счет которой можно компенсировать отсутствие некоторых навыков, а также готовы разделять внутренние ценности вашей организации.

Еще одна стратегия – привлечение в качестве тренеров специалистов, которые недавно прошли обучение соответствующего профиля и ищут «полигон» для применения новых навыков.

Наибольшего эффекта можно достичь путем совмещения наилучших компонентов каждой из стратегий. Например, осуществлять поиск талантливых тренеров и аккумулировать информацию об активных слушателях проекта, чтобы в определенный момент пропустить их через систему отбора для последующей интеграции в структуру центра. При отборе

тренеров необходимо руководствоваться заранее определенной системой критериев. Безусловно, большая часть подобных критериев (харизма, умение работать с аудиторией и т. д.) является субъективной, а их оценкой занимаются сами тренеры центра. Однако любая система параметров оценки всегда лучше отсутствия таковой.

Хорошим компонентом системы ротации кадров может быть построение внутренней иерархии в тренерском пуле путем введения уровней и классов тренеров. В Ассоциации тренеров Российского Союза Молодежи таких уровней три: тренер-стажер, федеральный тренер, тренер-эксперт.

Внедрение системы внутренней иерархии должно быть привязано к достижениям тренера, например к количеству и объему проведенных тренингов. Вполне возможно также разработать некую премиальную систему баллов, которая будет учитывать все достижения тренера, что позволит после преодоления определенной планки перевести его в другую весовую категорию (впрочем, обязательно также учитывать и те параметры, которым сложно дать числовую оценку, например уровень морально-нравственных качеств тренера, его осознанность, приверженность целям организации). Среди параметров, которые могут быть оценены в некой балльно-рейтинговой системе, можно учитывать:

- количество проведенных тренингов и мастер-классов;
- количество разработанных тренингов и мастер-классов;
- количество организованных образовательных проектов;
- доля положительных отзывов, полученных при обработке результатов сбора обратной связи;
- количество и уровень образовательных проектов, через которые прошел сам тренер.

После фазы отбора тренеров необходимо провести определенную работу по систематизации их навыков и умений. Наиболее удобным инструментом для этих целей являются так называемые эксперт-листы, в которых каждый тренер в сжатой форме описывает, какие тренинги, мастер-классы и иные образовательные продукты есть в его арсенале. Эксперт-листы должны постоянно пополняться и обновляться. Помимо эксперт-листа, который включает в себя реестр всех образовательных продуктов, которыми располагает тренер, крайне желательно по каждому имеющемуся (и подготовленному) образовательному продукту разработать детализированное описание³.

Важно учесть, что после формирования пула тренеров обязательно должна проводиться работа по дальнейшему его обучению. Так, если акцент планируется на психологические тренинги, целесообразно пройти краткосрочные курсы для психологов. Полезными могут быть мастер-классы, связанные с повышением качества визуализации материала, применение мультимедийных инструментов работы и т. д. Стоит посещать образовательные проекты непосредственно для тренеров, в рамках которых можно заниматься развитием конкретных компетенций, например в сфере игротехники. Необходимо тщательно собирать все документы, которые подтверждают факт прохождения такого обучения. Наиболее ценными с этой точки зрения (помимо, разумеется, дипломов о профильном образовании) являются удостоверения о повышении квалификации (государственного или установленного образца) и дипломы о профессиональной переподготовке. Все эти документы необходимо хранить в портфолио тренера, поскольку в случае необходимости их всегда можно продемонстрировать потенци-

³ В приложении к настоящему пособию приведены образцы эксперт-листов и описаний тренингов.

альному заказчику. Кроме того, важно учесть, что деятельность студенческого тренингового центра может вызывать недовольство у профессиональных психологов, даже если преподаваемые дисциплины имеют исключительно прикладное значение, например целеполагание и тайм-менеджмент. Эту проблему можно закрыть через привлечение профессиональных психологов, студентов психологических специальностей или обучение на специализированных курсах. Еще одним инструментом развития тренерского пула является институт наставничества, при котором за каждым новым активистом центра закрепляется более опытный тренер, ведущий работу на протяжении долгого времени.

Какими ключевыми навыками должен обладать тренер? В рамках школы тренеров РСМ в 2016 году был предложен следующий набор навыков, развитие которых имеет ключевое значение для тренеров, работающих со студенческой молодежью. К их числу отнесены:

1. харизматичность – умение формировать привлекательный для аудитории образ тренера;
2. методологический подход – умение систематизировать и обобщать опыт, разрабатывать и формировать новые технологии и методики;
3. клиентоориентированность – умение оперативно ориентироваться на запросы потребителей и адаптироваться к новым требованиям;
4. работа в условиях неопределенности – работа в режиме быстрой смены условий задач, умение быстро принимать решения и реагировать на изменение условий работы;
5. взаимодействие с сообществами – понимание культурного и социального контекста общественных объединений и команд активистов;

6. навыки проектного управления – способность управлять проектами и сопровождать реализацию проектных циклов;

7. многозадачность – умение осуществлять работу с большим числом параллельных и одновременных процессов;

8. интерактивность – навык применения различных форматов улучшения коммуникации с аудиторией, включая мультимедийные средства и средства визуализации;

9. ориентирование в нормативной базе – владение пониманием правового контекста и умение оперативного поиска в системе нормативных правовых актов;

10. стратегическое мышление – способность осуществлять долгосрочное планирование и формировать видение будущего.

Набор навыков и компетенций должен варьироваться в зависимости от специализации тренера и его основных рабочих тем. Однако работа со студенческой молодежью, органами студенческого самоуправления и некоммерческими организациями требует в той или иной степени владения, например, навыками ориентирования в нормативной базе либо умением выстраивать эффективную работу сообществ. Преимущество работы в составе команды студенческого тренингового центра состоит как раз в том, что каждый из работающих тренеров может сделать особый акцент на 3–4 конкретные компетенции и отвечать, соответственно, за отдельное направление работы. Однако если тренер будет работать с контактной группой в одиночку, это может создать сложности либо подкосить авторитет тренера в глазах аудитории.

Теме специализации тренеров стоит уделить особое внимание. Необходимо изначально понимать векторы, на основании которых будет выстраиваться траектория развития каждого

участника центра. От этого может зависеть последующий профиль центра, его образовательные продукты и общее позиционирование.

Какие категории тренеров могут быть востребованы в студенческой среде? Можно рассмотреть следующие профили, предложенные тренерам Ассоциации тренеров РСМ в 2016 году⁴:

1. Специалист по управлению жизненными циклами НКО – тренер, осуществляющий системные консультации некоммерческих организаций по всем аспектам от нормативного регулирования до фандрайзинга и помогающие прогнозировать и конструировать траекторию развития организации.

2. Тьютор по вопросам финансовой грамотности – специалист, работающий с различными целевыми группами по тематике развития навыков управления личными финансами, их накоплением и расходованием.

3. Проектировщик студенческих мероприятий – специалист по разработке уникального «дизайна» мероприятия и его наполнения на основе современных технологий event-менеджмент.

4. Руководитель студенческого тренингового центра – специалист, осуществляющий управление студенческим тренинговым центром, организующий его работу, включая рекрутинг тренеров и формирование портфеля образовательных проектов.

5. Разработчик тренерских образовательных проектов – специалист по подготовке и сопровождению университетских, региональных или отраслевых команд тренеров.

⁴ Часть профилей позаимствована из Атласа новых профессий, разработанного Агентством стратегических инициатив. Подробнее – www.atlas100.ru.

6. Тренер-игромастер – специалист, который создает образовательные программы на основе игровых методик, включая разработку и моделирование настольных, ролевых и видеоигр.

7. Организатор (тренер) проектного обучения – специалист по формированию и организации образовательных программ, в центре которых стоит подготовка и реализация проектов, а изучение теоретического материала является необходимой поддерживающей деятельностью.

8. Организатор коллективного студенческого творчества – специалист, который собирает студенческие арт-группы для реализации конкретного творческого проекта. В эти арт-группы могут входить как студенты творческих профилей, так и специалисты из других отраслей.

9. Тренер-фандрайзер – специалист по различным форматам фандрайзинга (включая краудсорсинг), помогающий НКО осуществлять сбор целевых средств под конкретные проекты и, возможно, получающий часть собранных средств в качестве возмещения.

10. Тренер-методист узкопрофильных образовательных продуктов – методолог, разрабатывающий уникальные образовательные продукты под конкретный проект, ситуацию или заказчика, а также адаптирующий готовые образовательные продукты к профилю заказа.

11. Персональный коуч советов обучающихся – специалист, который на системной основе сопровождает работу совета обучающихся, руководит построением образовательных траекторий его актива, помогает отслеживать достижение поставленных целей комплексного развития совета обучающихся.

12. Тренер-консультант специалистов по воспитательной работе – тренер, специализирующийся на работе с проректорами

по воспитательной работе и специалистами образовательных организаций и региональных структур молодежной политики.

13. Оператор «дорожных карт» студенческих объединений – специалист по разработке детализированных документов стратегического планирования и систем КРІ студенческих объединений и некоммерческих организаций.

14. Тренер профессиональных образовательных организаций – специалист по работе со студентами и студенческими объединениями профессиональных образовательных организаций (техникумы, колледжи), учитывающий возрастную и социальную специфику контактной аудитории.

15. Шоу-лектор – тренер, специализирующийся на максимально интерактивной коммуникации за счет использования навыков актерского мастерства, в том числе и для моделирования различных ситуаций в рамках образовательного процесса.

16. Координатор дистанционных образовательных платформ – специалист, который конструирует и сопровождает подготовку онлайн-курсов (например, на платформе MOODLE), организует и продвигает конкретные курсы или типовые образовательные траектории.

17. Тренер творческих состояний – специалист по майнд-фитнесу, умеющий приводить людей творческих профессий в «состояние потока» и в другие состояния, характеризующиеся повышенной креативностью.

18. Консультант образовательных траекторий – профессионал, создающий «маршрут» обучения и разрабатывающий образовательный трек с учетом психотипа, способностей и целей отдельного человека.

19. Медиатор конфликтов в студенческой среде – специалист, помогающий ненасильственным путем решать

конфликты, возникающие между социальными группами на имущественной, культурной, национальной, религиозной и других почвах.

20. Тренер-эксперт по интеграции систем – специалист, который организует и поддерживает диалог между студенческими организациями объединяемых университетов, согласовывая их долгосрочные цели и общий образ будущего, помогая им определить программу совместных действий.

Последний, но не по значению, элемент работы с тренерами состоит в определении общей системы ценностей и внутренней корпоративной культуры. Важно понимать, что рано или поздно сменится весь тренерский состав и руководство центра, а это автоматически ставит вопрос о преемственности поколений в организации.

Создание образовательных продуктов центра

В настоящем методическом пособии довольно часто упоминается понятие «образовательный продукт». Под таким понимается некий разработанный комплекс тренингов, мастер-классов и иных форм обучения, увязанных в единой логике и имеющих единую общую цель. Понятно, что отдельным продуктом можно считать полуторачасовой мастер-класс по публичным выступлениям, однако для целей работы студенческого тренингового центра нужно говорить о комплексных предложениях, которые надлежащим образом «упакованы» (например, двухдневная школа публичного выступления или проектная сессия для студенческого совета).

Образовательные продукты студенческого тренингового центра можно разделить на две большие категории.

В первую можно включить все мероприятия, направленные на индивидуальный личностный рост студентов. Сюда можно отнести все тренинги, мастер-классы и лекции, связанные с публичным выступлением, целеполаганием, развитием креативности, управлением временем и так далее.

Вторую большую категорию представляют корпоративные образовательные продукты, разрабатываемые и реализуемые для консолидированных групп участников и команд, например для советов обучающихся, некоммерческих организаций и так далее. Здесь целесообразно упомянуть темы социального проектирования, командоформирования и долгосрочного планирования.

Граница между данными двумя категориями участников весьма размытая, ведь студенческая профсоюзная организация может заказать образовательный продукт в виде двухдневной мастерской публичных выступлений. С одной стороны, мероприятие нацелено на индивидуальную «прокачку» актива, с другой – речь идет о корпоративном заказчике, который ориентирован именно на общий рост качества работы организации. Также тема стратегического планирования интересна в первую очередь организациям (в том числе и коммерческим), однако образовательный продукт в виде стратегической сессии может быть востребован и простыми студентами, которые хотят структурировать свою жизненную траекторию. Тем не менее подобная классификация представляется достаточно удобной, поскольку четко обозначает отделение индивидуального заказчика образовательной услуги от заказчика группового.

Еще одна классификация образовательных продуктов, которую целесообразно использовать, – это разделение на сложносоставные и узкопрофильные. К сложносоставным проектам можно отнести тренинг-сети. Узкопрофильные,

соответственно, касаются конкретной темы, например волонтерской деятельности.

Таким образом, мы можем выделить четыре основные категории образовательных продуктов:

- сложносоставные продукты, ориентированные на индивидуального слушателя (например, курс «Я – супер-студент» Московского государственного университета геодезии и картографии);

- сложносоставные продукты, ориентированные на корпоративных заказчиков (например, классические школы и лагеря студенческого актива, включающие блоки командоформирования, лидерства, социального проектирования и т. д.);

- узкопрофильные продукты, ориентированные на индивидуального слушателя (например, школа публичных выступлений, включающая блоки риторики, борьбы с волнением, дебатов);

- узкопрофильные продукты, ориентированные на корпоративных заказчиков (например, школа наставников, в рамках которой раскрывается технология работы со студентами и вырабатываются типовые алгоритмы и скрипты взаимодействия).

Студенческому тренинговому центру наиболее целесообразно начинать со сложносоставных индивидуальных образовательных продуктов по ряду причин. Подобные образовательные продукты по большей части очень привлекательны для людей, заинтересованных в своем личностном росте. Речь идет здесь, как правило, о каких-то конкретных прикладных навыках, которые могут быть полезны в жизни. Сложность в работе с такой категорией участников состоит в том, что индивидуальные участники гораздо более требовательны к качеству подобных образовательных продуктов, при этом их больше

интересует как можно более быстрый эффект. Данная категория участников заинтересована в максимально быстрых изменениях, которые были бы еще и сопряжены с сильным эмоциональным фоном всего мероприятия. Соответственно, ожидания участников во многом совпадают с базовым набором компетенций начинающих тренеров, что очень сильно упрощает формирование рабочей программы. По сути можно сформировать некий тренинг-сет, реализуемый в течение одного дня или нескольких вечеров.

Корпоративные образовательные продукты, которые подготавливаются под заказ студенческих объединений, гораздо проще с точки зрения сбора участников, поиска места проведения и ресурсного обеспечения процесса. Однако заказанные, например, студенческими советами образовательные продукты гораздо сложнее. Заказчик в данном случае достаточно четко формулирует итоговые цели проведения обучения, например обеспечить эффективный старт работы волонтерского центра или подготовить студентов к участию в конвейере проектов. Здесь, как правило, недостаточно просто изменить эмоциональный фон, необходимы практические инструменты и решение конкретных проблем. С другой стороны, заказчик может просто не понимать своих реальных потребностей, например просить дать группе несколько мастер-классов для повышения личной эффективности, хотя на самом деле проблема состоит в застарелом внутригрупповом конфликте или в эмоциональном выгорании. В этом случае стоит изменять ход учебной программы, адаптируясь к реальным потребностям группы, при этом рекомендуется поделиться с представителем заказчика теми изменениями, которые вносятся тренером.

Для того чтобы иметь возможность продвигать образовательный продукт, будь то полуторачасовой мастер-класс

по целеполаганию или трехдневная проектная сессия, каждый подобный продукт должен быть определенным образом упакован. При работе с понятием «упаковка продукта» целесообразно использовать маркетинговый термин «уникальное торговое предложение», обозначающий рекламную стратегию, акцентирующийся на выдающихся и уникальных чертах товаров, которые выделяют его из общей массы аналогов. Концепция «уникального торгового предложения» должна содержать конкретное предложение для потенциального потребителя, звучать уникально и подчеркивать те преимущества, которые дает обладание именно этими товарами, услугами или знаниями. Подобная «упаковка»⁵ должна включать:

- наименование продукта (официальное и брендовое), например лидерский тренинговый курс «Без границ!»;
- краткое описание продукта, оформленное в виде уникального торгового предложения, включая описание позитивных изменений, которые должны произойти в жизни слушателей;
- краткое описание составных компонентов образовательного продукта (входящие в пакетное предложение темы, тренинги и мастер-классы);
- указание на задействованных тренеров (если вы приглашаете принять участие узкопрофильных специалистов или приглашенного консультанта, например психологов, то обязательно укажите это);
- продолжительность обучения (в академических или астрономических часах, дополнительно можно указать количество дней);

⁵ В приложении к настоящему пособию приведен пример описания образовательного продукта.

– указание на документ, который участники получают по итогам обучения после завершения образовательного проекта (как правило, это сертификат участника, но возможны и дополнительные варианты, например удостоверение о повышении квалификации или купон на скидку для участия в последующих проектах студенческого тренингового центра);

– условия обучения (выездное обучение, дистанционное обучение, требования к помещению и оснащению).

Образовательный продукт стоит снабдить индивидуальным графическим стилем, который можно использовать впоследствии. Например, если вы проводите выездной лагерь-семинар лидеров несколько раз в год или реализуете длительный образовательный проект с различными школами.

При формировании своих уникальных образовательных продуктов необходимо использовать корректные термины, поскольку описание всех проводимых занятий как тренингов может, во-первых, подорвать отношение к вам как к профессионалам, во-вторых, снизит общую ценность образовательного продукта, в-третьих, приведет к неоправданным ожиданиям участников от мероприятия. Все это задает особые требования к используемому терминологическому аппарату⁶.

В итоге вы должны получить полный портфель образовательных продуктов, которые можно презентовать потенциальным участникам ваших образовательных проектов. Заниматься комплексными образовательными продуктами необходимо по нескольким причинам. Во-первых, подобные образовательные продукты лучше «продаются» во всех смыслах этого слова. Во-вторых, сформированный образовательный продукт будет

⁶ Рекомендуем к изучению методическое пособие «Технологии работы тренеров студенческой молодежи» (размещено на ресурсе <http://vk.com/atmgruy>).

действительно уникальным. Разумеется, перед запуском образовательного продукта необходимо провести его апробацию (сначала в своем внутреннем кругу, затем – на фокус-группах). После реализации проекта необходимо тщательно обработать собранную информацию, полученную от обратной связи, и провести всестороннее обсуждение для внесения в образовательный продукт соответствующих корректировок.

Документальное подтверждение результатов обучения

Завершение программы должно сопровождаться выдачей некоего документа, который подтверждает факт обучения. В описываемой в настоящем положении модели создания студенческого тренингового центра в виде студенческого объединения выдаваемый сертификат, по сути, какой-то юридической силы не имеет. С этого момента всплывает одна из существенных проблем, связанных с работой институтов неформального образования. Сформулируем данную проблему следующим образом: «Как должен выглядеть документ, который признавался бы сторонними (внешними по отношению к университету) организациями, давал бы возможность повысить шансы на успешное трудоустройство и фиксировал бы успешное освоение всех полученных в ходе обучения компетенций?». Проще говоря, как придать вес выдаваемым документам в глазах работодателя и гарантировать, что обладатели сертификатов действительно получили те или иные навыки и компетенции.

В странах Европейского Союза, где неформальное образование в значительной части стран нормативно интегрировано в общую образовательную систему, созданы национальные

системы признания результатов неформального обучения. Например, в Финляндии существуют удостоверения о досуговых занятиях, в которые включены данные о тех компетенциях, которые получены в ходе ситуаций неформального обучения. В Германии существуют специальные удостоверения международных компетенций, а в Австрии подобные достижения (включая участие в образовательных проектах) фиксируются в паспорте добровольца⁷.

В Российской Федерации национальная система учета компетенций, полученных в рамках неформального образования, пока что только обретает конкретные формы. Созданием национальной системы учета социальных достижений занимается в данный момент Федеральное агентство по делам молодежи («Молодежь России» – система учета молодежной активности по всей стране, с помощью такой системы любой молодой человек сможет зарегистрироваться на форумы и молодежные мероприятия, а также принять участие в грантовом конкурсе⁸). В школе, например, данные сведения аккумулируются в портфолио (в том числе в составе создаваемой национальной системы электронных ученических портфолио). В высшей школе система портфолио также активно внедряется, однако речь тут чаще всего идет о портфолио, которые формируются для получения повышенной стипендии. Как следствие, за пределами студенческой жизни на реальном рынке труда практическая ценность данного портфолио представляется спорной.

К сожалению, имеющиеся системы портфолио дают довольно смутное представление о тех компетенциях, которые данные специалисты получили в рамках того или иного проекта.

⁷ https://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Forum21/Issue_No9/N9_European_Portfolio_YW_ru.pdf.

⁸ <https://fadm.gov.ru/news/26642>.

Например, свидетельство об участии в школе студенческого актива ничего не говорит о том, какими навыками овладел участник. Косвенные выводы можно сделать по наименованию мероприятия, но это не всегда достоверно, особенно если учесть, что количество различных образовательных проектов для студенческой молодежи сегодня крайне велико. Особенно эта проблема актуальна в ситуациях, когда университеты, реализуя программы развития деятельности студенческих объединений, зачастую проводят многочисленные форумы и слеты с неизменной приставкой «всероссийский» вне зависимости от реальной географии участия и практического наполнения программы.

Дополнительной проблемой портфолио студента является его неофициальный статус. Вопрос, таким образом, состоит в некой формализации данного процесса и обеспечении его правового регулирования. В 2016 году студенты Северо-Кавказского федерального университета во время встречи с Президентом Российской Федерации В. В. Путиным выдвинули идею разработки специального приложения к диплому о высшем образовании, в котором были бы зафиксированы основные достижения студентов⁹. Еще раньше подобные проекты (речь идет о централизованном учете социальных достижений студентов, включая структурирование получаемых студентом надпрофессиональных компетенций) начали реализовывать многие университеты, например Национальный исследовательский Томский государственный университет в рамках проекта «Лидерский университет»¹⁰. Необходимость учета результатов получения неформального образования прослеживается также и в ряде федеральных документов. Например, в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров

⁹ <http://special.kremlin.ru/events/president/news/51205>.

¹⁰ <http://vk.com/leaderuni>.

и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации до 2020 года, одобренной решением Коллегии Минобрнауки России от 18.06.2013 № ПК-5вн, предусмотрен отдельный блок мер под названием «Развитие инфраструктуры оценки и признания квалификаций, признания результатов неформального профессионального обучения».

Несмотря на все описанные выше тенденции, процесс придания результатам неформального обучения дополнительного веса в глазах работодателей идет достаточно медленно. Собственно, студенческие тренинговые центры могут данный процесс в значительной степени ускорить через выдачу по итогам своих образовательных проектов соответствующих документов. Можно сформулировать следующие рекомендации по формированию итоговых сертификатов:

1. Изготавливать сертификаты необходимо из бумаги плотностью не менее 170–200 граммов на один квадратный метр (бумагу предпочтительно использовать мелованную, так как она наиболее удобна для последующего допечатывания на принтере). Хороший вариант также гербовая бумага с водяными знаками. Печать рекомендуется делать полноцветной (в типографской терминологии – цветность печати 4+0). Дополнительную солидность могут придавать рамки, однако и в этом случае не стоит экономить на качестве бумаги – рано или поздно сертификат будет из рамки извлечен.

2. Хороший дизайн. Основные графические решения сертификата должны быть гармоничными и сбалансированными. Предпочтительны мягкие тона. Следует также избегать перегруженности сертификата излишним количеством графических компонентов.

3. Крайне желательно, чтобы имя и фамилия слушателя проекта были впечатаны, а не вписаны в документ. Для

этого нужно своевременно провести всю необходимую работу по сбору данных участников. Естественно, что в фамилиях не должно быть допущено никаких ошибок. Особенно часто ошибки встречаются при склонении фамилий (лучше всего, чтобы участники оставили свои подписи в документе, подтвердив правильность написания фамилии).

4. Не допускаются орфографические, пунктуационные, смысловые и иные ошибки в документе. Во избежание подобных ситуаций желательно, чтобы итоговый документ вычитало несколько человек.

5. Упомяните в сертификате название образовательной организации, в которой работает студенческий тренинговый центр. Благодаря этому проще будет формировать и сдавать в подразделение по воспитательной работе отчетность о проведении мероприятий, а имя университета в заголовке сертификата хоть и не придает документу официальный статус, но значительно улучшает его восприятие.

Сертификат обязательно должен включать в себя следующие компоненты:

- наименование студенческого тренингового центра и университета, в котором он работает;
- наименование образовательного продукта (как полного, так и брендированного названия);
- имя и фамилию слушателя;
- даты прохождения обучения (допускается также указание объема обучения в астрономических или календарных часах);
- должность и подпись руководителя студенческого центра.

Дополнительно можно предусмотреть еще несколько компонентов, например, рекомендуется ставить на сертификате его номер (учет выдаваемых сертификатов упростит также поиск

данных по слушателям, если работодатели обратятся к вам за подтверждением факта обучения) и печать (можно изготовить круглую синюю печать без регистрации юридического лица, а лишь с указанием наименования студенческого тренингового центра). Все это нужно не для того, чтобы избежать подделки сертификатов (хотя об этом также стоит подумать), а для того, чтобы придать им дополнительный вес. В некоторых случаях представляется целесообразным разделить сертификаты по уровням и выдать документ особой формы тем, кто достиг больших успехов по сравнению со всеми остальными слушателями.

Можно привести еще несколько способов, к которым прибегают студенческие тренинговые центры для придания большего веса документам по итогам обучения. Один из них – использование лицензии образовательной организации, на базе которой работает студенческий тренинговый центр. Так, например, образовательная программа школы студенческого самоуправления «Форсайт» Сыктывкарского государственного университета имени Питирима Сорокина оформлена в качестве программы повышения квалификации, по итогам которой выдается соответствующее удостоверение установленного образца. Если вы планируете поступать аналогичным образом, то необходимо учесть ряд законодательных моментов. В общем виде они сгруппированы в Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» и в Методических рекомендациях по разработке, порядку выдачи и учету документов о квалификации в сфере дополнительного профессионального образования, изложенных в письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.03.2015 № АК-608/06.

Ключевым моментом здесь является то, что обучаться по программам повышения квалификации могут только лица, имеющие или уже получающие высшее или профессиональное образование. При этом выдать такое удостоверение о повышении квалификации можно только при наличии на руках у слушателя соответствующего диплома об образовании. Это означает, что студент может пройти курсы повышения квалификации, но забрать удостоверение сможет только после того, как успешно окончит свое текущее образование.

В других ситуациях к документу о завершении образовательного проекта студенческого тренингового центра можно выдавать дополнительное приложение, в котором расшифрованы все изученные дисциплины. Так, например, поступают организаторы Дальневосточного лагеря-семинара студенческого актива «Институт развития и инноваций студенческого самоуправления». В других образовательных организациях по договоренности с администрацией университета результаты обучения в студенческом тренинговом центре засчитываются как успешное завершение той или иной учебной дисциплины (например, культура речи или стратегическое планирование).

Подводя итоги данного раздела, можно отметить, что документальная фиксация результатов обучения – обязательное условие работы студенческого тренингового центра. Вопрос о признании результатов такого обучения – это вопрос качества работы центра, включая выстраивание эффективного взаимодействия с университетом и потенциальными работодателями.

Запуск работы центра

Фактическим запуском работы студенческого тренингового центра является проведение первого проекта (здесь не учтена предварительная работа, описанная в предыдущих разделах, в том числе согласование вопроса о создании центра, разработка и утверждение положения, формирование пула тренеров и разработка соответствующих образовательных продуктов). В некоторых случаях начинать можно с большой публичной презентации, однако саму презентацию сложно считать хорошим информационным поводом, под который возможно собрать достаточное количество студентов. Тем не менее презентацию можно совместить с первым демонстрационным мастер-классом или тренингом, то есть все с тем же образовательным продуктом, который был подготовлен заранее.

Можно сформулировать несколько рекомендаций по проведению образовательных проектов студенческого тренингового центра:

1. Используйте все возможные каналы информирования. Самым эффективным способом информирования можно считать непосредственный контакт с потенциальной аудиторией, для чего больше всего подходят микро-презентации в учебных аудиториях на перерывах. Можно также использовать социальные сети, университетские средства массовой информации и афиши/флаеры.

2. Активно используйте социальные сети. Это наиболее удобный и дешевый способ распространять сведения о вашем центре и о реализуемых проектах. При этом, если вы создали соответствующий аккаунт, не забудьте позаботиться о его регулярном наполнении и обновлении (например, размещение фотографий тренеров, отзывов участников, анонсов мероприятий и так далее).

3. Уделяйте внимание оформлению помещения. Постарайтесь получить для реализации проекта (или хотя бы первого дня работы) хорошее, удобное и светлое помещение, оснащенное соответствующим мультимедийным и звуковым оборудованием. В аудитории можно разместить баннер или ролл-ап с информацией об организации.

4. Заранее изучите рабочее пространство. Всегда заблаговременно нужно осмотреть помещение, которое вы будете использовать. Например, может выясниться, что в предложенной аудитории нет возможности перемещать мебель, отсутствует маркерная доска или есть проблемы с освещением.

5. Организуйте регистрацию участников. Это необходимо для того, чтобы отслеживать динамику реализации проекта, потому что не все слушатели первого дня придут на последующие мастер-классы.

6. Создайте свой фирменный стиль. Внешний вид и манеры тренеров должны быть безупречными, при этом было бы очень хорошо придумать некий элемент фирменного стиля, который будет использовать каждый тренер (например, определенный цвет или элемент одежды, скажем бабочка).

7. Не стесняйтесь презентовать себя. Сомнительно, что ваши тренеры уже успели стать общепризнанными и востребованными специалистами, поэтому ежедневно представляйте тренерский состав участников, активно анонсируйте последующие образовательные проекты, рассказывайте о возможностях своего центра.

8. Создавайте конкуренцию между участниками. Вы можете применять внутреннюю систему поощрения участников, например с помощью бонусных баллов, накапливаемых за достижения на занятиях или за активность в социальных сетях. В качестве поощрения можно использовать подарочные купоны или особые сертификаты участников.

9. Собирайте обратную связь. Это нужно для того, чтобы понять, насколько востребованным оказался ваш проект, оправдались ли ожидания участников и готовы ли они в дальнейшем принимать участие в мероприятиях студенческого тренингового центра. Рекомендуется в форме обратной связи собрать максимум информации о том, какие тренеры и какие мастер-классы наиболее запомнились, какие преимущества и недостатки в работе были отмечены.

10. Формируйте контактную сеть. Вы также имеет возможность собрать контактные данные всех участников, для того чтобы организовывать информационные рассылки о последующих мероприятиях (при этом участник должен дать письменное согласие на проведение подобных рассылок, что можно сразу отобразить в форме обратной связи).

11. Создавайте атмосферу торжественности. Особенно это касается церемонии подведения итогов и вручения сертификатов, которая должна стать красивой эмоциональной точкой и зафиксировать результаты вашей общей работы. Продумайте музыкальное сопровождение и, возможно, небольшой фуршет для участников.

12. Думайте о потенциале коммерциализации ваших проектов. Хотя сбор оплаты с участников мероприятия может быть сложной процедурой, но это первый шаг к тренерству как профессиональной деятельности. Существует достаточно большое число способов, однако каждый из них требует наличия банковского счета (можно использовать помощь партнерских структур или зарегистрировать свое юридическое лицо). Если говорить о ценообразовании стоимости обучения, начните как минимум с окупаемости расходов отдельно взятого проекта. Помните, что слишком дешевый образовательный продукт (равно как и чрезмерно дорогой) могут вызвать отторжение у участников

УТВЕРЖДЕНО

приказом ректора

от _____ 2015 г. № ____

**Примерное положение о студенческом
тренинговом центре, создаваемом в качестве
структурного подразделения образовательной
организации¹¹**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает основные функции, порядок деятельности, права и обязанности, полномочия Студенческого тренингового центра *наименование образовательной организации* (далее по тексту – Центр).

1.2. Центр осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом университета, действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

1.3. Центр является структурным подразделением *наименование образовательной организации*.

1.4. Центр создается с целью развития социально-личностных компетенций обучающихся *наименование образовательной организации*.

¹¹ В качестве основы использовано Положение о Центре социально-личностного развития обучающихся Северо-Кавказского федерального университета.

1.5. Центр координирует свою деятельность, поддерживает прямые контакты и связи с другими городскими, региональными, российскими и зарубежными молодежными центрами, союзами, ассоциациями, советами и т. п., деятельность которых не противоречит законодательству Российской Федерации и направлена на позитивные, конструктивные результаты в области консолидации российской студенческой молодежи.

1.6. В рамках своих полномочий Центр осуществляет сотрудничество с соответствующими структурными подразделениями и службами университета.

1.7. Положение о Центре утверждается ректором *наименование образовательной организации*. В Положение о Центре в установленном порядке могут вноситься необходимые изменения. Изменения и дополнения к Положению утверждаются ректором *наименование образовательной организации*.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Цель деятельности Центра – развитие развития социально-личностных компетенций обучающихся *наименование образовательной организации*.

2.2. Задачи Центра:

– создание условий для развития и реализации социально-личностных компетенций обучающихся *наименование образовательной организации*;

– поддержка деятельности студенческого самоуправления как инструмента социально-личностного развития обучающихся *наименование образовательной организации*;

- содействие развитию активной гражданской позиции обучающихся, их социальной зрелости, самостоятельности, способности к самоорганизации и саморазвитию;
- проведение совместных мероприятий по согласованию с соответствующими службами *наименование образовательной организации*.

3. ФУНКЦИИ

3.1. Центр осуществляет следующие направления деятельности:

- создание необходимых условий для развития и реализации социально-личностных компетенций обучающихся;
- разработка и внедрение методик развития социально-личностных компетенций обучающихся во внеучебное время;
- содействие в самореализации обучающихся, в выработке индивидуальной траектории интеллектуального, творческого развития и социально-личностного роста;
- осуществление координационной, консультационной, аналитической, экспертной, методической, информационной помощи обучающимся, занимающимся студенческим самоуправлением и реализующим собственные инициативы;
- развитие корпоративной культуры обучающихся и укрепление положительного имиджа *наименование образовательной организации* в студенческой среде на уровне города, региона, округа, страны;
- содействие администрации *наименование образовательной организации* в реализации образовательных и воспитательных программ;

– содействие повышению качества подготовки специалистов посредством развития их социальной активности, развития навыков научной и творческой деятельности обучающихся.

4. РУКОВОДСТВО

4.1. Общее руководство деятельностью Центра осуществляет его руководитель в объеме, предусмотренном его должностной инструкцией.

4.2. Руководитель Центра планирует свою деятельность на основе соответствующих планов *наименование образовательной организации*.

4.3. Руководитель Центра организует свою работу в соответствии с функциями и направлениями деятельности, изложенными в п. 3 настоящего Положения.

4.4. Назначение Руководителя Центра должность утверждается приказом ректора *наименование образовательной организации*.

4.5. Руководитель Центра непосредственно подчиняется начальнику *наименование структурного подразделения*.

5. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ПОЛНОМОЧИЯ

5.1 Руководитель Центра имеет право:

– запрашивать и получать от структурных подразделений *наименование образовательной организации* в установленном порядке необходимые для продуктивной работы Центра информацию, материалы, служебную документацию;

– подготавливать и распространять в подразделениях *наименование образовательной организации* в установленном порядке соответствующие профилю Центра информационные материалы, документы (включая их публикацию);

– проводить мероприятия, направленные на совершенствование деятельности органов студенческого самоуправления и студентов, реализующих собственные инициативы, в установленном порядке организовывать в подразделениях университета плановые и внеплановые мероприятия; давать заключения, рекомендации и установки по результатам проведенных мероприятий; контролировать их реализацию;

– проводить мероприятия, направленные на социально-личностное развитие сотрудников *наименование образовательной организации* по согласованию либо запросу структурных подразделений *наименование образовательной организации*;

– разрабатывать образовательные программы по запросу внешних организаций в установленном порядке по договоренности с *наименование образовательной организации*;

– проводить оценку уровня развития личностных компетенций обучающихся и анализ полученных результатов, при необходимости привлекая другие структурные подразделения *наименование образовательной организации* по согласованию;

– привлекать при необходимости к решению задач в пределах компетенции Центра преподавателей и сотрудников *наименование образовательной организации*, включая создание рабочих, инициативных и экспертных групп (по согласованию);

– выносить на рассмотрение администрации *наименование образовательной организации* актуальные мнения и предложения студенчества по совершенствованию деятельности Центра;

– регулярно повышать квалификацию по направлению деятельности Центра;

- привлекать экспертов по вопросам развития личностных компетенций обучающихся.

5.2. Руководитель Центра обязан:

- проводить мероприятия, направленные на развитие личностных компетенций обучающихся *наименование образовательной организации*;

- в пределах своих полномочий обеспечивать своевременную и качественную (методологическую, информационную, социальную и др.) поддержку деятельности обучающихся, направленной на личностный рост;

- разрабатывать и реализовывать программы социально-личностного роста обучающихся по запросу структурных подразделений *наименование образовательной организации* по согласованию и в установленном порядке;

- оказывать (методологическую, информационную, социальную и др.) поддержку деятельности органов студенческого самоуправления;

- курировать создание и ведение личных карточек социальной активности обучающихся;

- участвовать в разработке и реализации общеуниверситетского плана воспитательной работы, других нормативных документов, регламентирующих деятельность Центра;

- постоянно повышать свой профессиональный уровень по вопросам социально-личностного развития обучающихся;

- своевременно размещать информацию о проведении мероприятий по развитию личностных компетенций обучающихся на сайте *наименование образовательной организации*, в университетских СМИ, СМИ города, региона, округа и т. д. по согласованию с Управлением по информации и связям с общественностью.

5.3. Центр имеет другие права и обязанности, установленные для общеуниверситетских подразделений Уставом *наименование образовательной организации* и дополняющими его нормативными актами.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Работа Центра организуется в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Организационно-правовой основой деятельности Центра является годовая план работы, утверждаемый *наименование структурного подразделения*.

6.3. Оплата труда руководителя Центра осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников *наименование образовательной организации*.

6.4. Информационная деятельность Центра организуется как самостоятельный участок работы совместно с пресс-службой *наименование образовательной организации*.

6.5. Центр ведет служебную документацию в соответствии с утвержденной номенклатурой дел и схемой документооборота.

6.6. Руководство *наименование образовательной организации* обеспечивает деятельность Центра всем необходимым для осуществления ее деятельности (мебель, инвентарь, оргтехника, канцтовары, специализированная литература, периодические издания и др.) по мере необходимости.

6.7. Административный контроль и оценка деятельности Центра непосредственно осуществляется *наименование структурного подразделения*.

6.8. Центр взаимодействует со всеми структурными подразделениями *наименование образовательной организации* в рамках своих компетенций.

6.9. Центр реорганизуется и ликвидируется приказом ректора.

6.10. Источниками финансирования деятельности Центра могут быть бюджетные и внебюджетные средства *наименование образовательной организации*, гранты, благотворительные и добровольные пожертвования юридических и физических лиц.

СОГЛАСОВАНО
Руководитель
образовательной организации

УТВЕРЖДЕНО
Решением
Учредительного собрания

_____ от «___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

Примерный устав студенческого тренингового центра, создаваемого в качестве студенческого объединения¹²

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Студенческий тренинговый центр *наименование образовательной организации* (далее – Центр) является основанным на членстве добровольным, самостоятельным студенческим общественным объединением, созданным на основе общности интересов объединившихся граждан для реализации целей, указанных в настоящем Уставе.

1.2. Центр осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом *наименование образовательной организации*, действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом.

¹² В качестве основы использованы Регламент Авторского студенческого тренингового агентства АСТА Тюменского государственного нефтегазового университета и Положение молодежного объединения «Студент-Консалтинг» (Камчатский край).

1.3. Центр осуществляет свою деятельность на территории *наименование образовательной организации* и его подразделений.

1.4. Центр не является юридическим лицом.

1.5. Центр имеет свою эмблему, символику, логотип, бланк.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

2.1. Цель деятельности Центра – всестороннее развитие обучающихся *наименование образовательной организации* и развитие у студентов новых личностных и профессиональных компетенций посредством реализации образовательно-просветительских тренинговых проектов и программ.

2.2. Задачи Центра:

– создание условий для развития и реализации личностных и профессиональных компетенций обучающихся *наименование образовательной организации*;

– организация процесса получения новых знаний, умений и навыков обучающихся *наименование образовательной организации*;

– содействие развитию активной гражданской позиции обучающихся, их социальной зрелости, самостоятельности, способности к самоорганизации и саморазвитию.

3. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Центр осуществляет следующие направления деятельности:

- создание необходимых условий для развития и реализации социально-личностных и профессиональных компетенций обучающихся;
- разработка и внедрение методик развития социально-личностных компетенций обучающихся во внеучебное время;
- содействие в самореализации обучающихся, в разработке индивидуальной траектории интеллектуального, творческого развития и социально-личностного роста;
- осуществление координационной, консультационной, аналитической, экспертной, методической, информационной помощи обучающимся, занимающимся студенческим самоуправлением и реализующим собственные инициативы;
- развитие корпоративной культуры обучающихся и укрепление положительного имиджа *наименование образовательной организации* в студенческой среде на уровне города, региона, округа, страны;
- содействие администрации *наименование образовательной организации* в реализации образовательных и воспитательных программ;
- содействие повышению качества подготовки специалистов посредством развития их социальной активности, развития навыков научной и творческой деятельности обучающихся.

4. ТРЕНЕРЫ ЦЕНТРА, ИХ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

4.1. Тренерами (членами) Центра могут быть обучающиеся всех форм обучения *наименование образовательной организации*, а также сотрудники и преподаватели *наименование образовательной организации* в возрасте до 30 лет.

4.2. Тренером (членом) Центра можно стать, подав соответствующее заявление в свободной форме на имя Руководителя Центра.

4.3. Кандидатура тренера (члена) Центра должна быть одобрена решением не менее чем 2/3 действующих тренеров (членов) Центра.

4.4. Члены (тренеры) Центра имеют право:

– принимать участие в управлении деятельностью Центра;

– избирать руководящие органы Центра;

– быть избранным в руководящие органы Центра;

– выступать в качестве тренера (члена) Центра;

– использовать символику Центра;

– получать информацию о деятельности Центра;

– участвовать во всех мероприятиях, проводимых Центром;

– прекратить деятельность в качестве тренера (члена) Центра.

4.5. Члены (тренеры) Центра обязаны:

– исполнять требования настоящего Устава;

– принимать активное участие в деятельности Центра;

– поддерживать высокий авторитет Центра.

4.6. Статус тренера (члена) Центра прекращается в следующих случаях:

– добровольно на основании письменного заявления, подаваемого на имя Руководителя Центра;

– на основании решения не менее чем 2/3 действующих тренеров (членов) Центра в случаях нарушения настоящего Устава.

5. ПОРЯДОК УПРАВЛЕНИЯ И СТРУКТУРА ЦЕНТРА

5.1. Высшим органом управления Центра является Общее собрание тренеров (членов) Центра (далее – Общее собрание).

5.2. Общее собрание:

- обеспечивает бесперебойное функционирование Центра;
- обеспечивает соблюдения требований настоящего Устава;

- утверждает Устав и вносит в него изменения;

- избирает Руководителя Центра;

- избирает Правление Центра;

- решает иные вопросы деятельности Центра.

5.3. Общее собрание считается правомочным в том случае, если в нем принимает участие более половины членов (тренеров) Центра.

5.4. Общее собрание принимает решения простым большинством голосов за исключением случаев, установленных настоящим Уставом.

5.4. Каждый член (тренер) Центра голосует на Общем собрании лично, передоверие права голоса не допускается.

5.5. Общее собрание проводится не реже одного раза в год, при этом члены (тренеры) Центра должны быть извещены Руководителем Центра о дате, времени и месте Общего собрания не позднее, чем за две недели до его проведения.

5.6. Внеочередное Общее собрание может быть проведено по инициативе Руководителя Центра, Правления Центра, не менее чем 1/3 тренеров (членов) Центра.

5.7. В период между Общими собраниями координацию деятельности Центра обеспечивает Правление Центра.

5.8. Правление Центра:

- осуществляет оперативное управление деятельностью Центра;
- ведет работу по разработке и реализации программ Центра;
- осуществляет руководство работой по подготовке мероприятий.

5.8. Состав Правления Центра избирается квалифицированным решением (не менее 2/3 голосов) Общего собрания на срок два года.

5.9. Руководитель Центра входит в состав Правления Центра по должности.

5.10. Заседание Правления Центра является правомочным, если в нем принимает участие более половины членов Правления Центра.

5.11. Правление Центра принимает решения простым большинством голосов за исключением случаев, установленных настоящим Уставом.

5.12. Каждый член Правления Центра голосует лично, передовере права голоса не допускается.

5.13. Заседание Правления Центра проводится не реже одного раза в месяц, при этом члены Правления Центра должны быть извещены Руководителем Центра о дате, времени и месте заседания Правления Центра не позднее, чем за три дня до его проведения.

5.14. Внеочередное Заседание Правления Центра может быть проведено по инициативе Руководителя Центра, члена Правления Центра, не менее чем 1/3 тренеров (членов) Центра.

5.15. Руководителем Центра может быть избран любой (тренер) член Центра, достигший возраста 18 лет.

5.16. Руководитель Центра избирается квалифицированным решением (не менее 2/3 голосов) Общего собрания на срок два года.

5.17. Руководитель Центра:

- осуществляет руководство деятельностью Центра;
- председательствует на Общем собрании и заседаниях Правления;
 - назначает своих заместителей из числа членов Правления Центра;
 - принимает заявления на вступление в число тренеров (членов) Центра и выход из их числа;
 - утверждает программы образовательно-просветительских проектов и программ Центра;
 - представляет интересы Центра перед администрацией *наименование образовательной организации* и иными сторонними организациями.

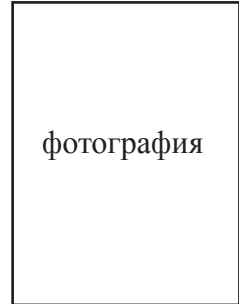
6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

6.6. Руководство *наименование образовательной организации* на основании имеющихся возможностей обеспечивает деятельность Центра всем необходимым для осуществления ее деятельности (мебель, инвентарь, оргтехника, канцтовары, специализированная литература, периодические издания и др.).

7. ЛИКВИДАЦИЯ И РЕОРГАНИЗАЦИЯ ЦЕНТРА

7.1. Решение о ликвидации и реорганизации Центра производится решением Общего собрания большинством не менее чем 3/4 голосов.

**Заявка на участие
школе тренеров студенческой молодежи
Ассоциации тренеров РСМ - 2016**



1. Общие сведения

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Дата рождения	
3.	Регион проживания	
4.	Контактный телефон	
5.	Контактный e-mail	
6.	Адреса в социальных сетях	
7.	Образование (образовательная организация, специальность, факультет, курс)	
8.	Место работы	
9.	Являетесь ли Вы тренером АТСМ? (если да, то укажите год вступления и категорию)	

10.	Принимали ли Вы участие в Школе АТСМ ранее? (если да, то укажите год)	
11.	Являетесь ли Вы членом РСМ? (если да, укажите год вступления и в какой территориальной организации состоите)	

Укажите свой опыт работы тренером за последние три года			
№	Мероприятие	Месяц и год проведения	Статус участия (тема тренинга/мастер-класса, численность аудитории, уровень мероприятия: вузовское, межрегиональное, федеральное и т. д.)
1.			

Оцените свой уровень владения следующими темами по пятибалльной шкале, где 5 баллов – это наивысшая оценка		
№	Тема	Оценка (0–5)
1	Студенческое самоуправление	
2	Мотивация и личностный рост	
3	Стратегическое планирование	
4	Социальное проектирование	
5	Фасилитация и организация работы в группах	
6	Командообразование	

7	Работа со средствами массовой информации	
8	Организация образовательных проектов	
9	Работа некоммерческих организаций	
10	Подготовка мероприятий	
11	Иные темы	

Укажите имеющиеся в Вашем арсенале тренинги и мастер-классы (количество не ограничено, если тренинг или мастер-класс находятся в стадии разработки/апробации – укажите это)			
№	Наименование	Направление (одно из перечисленных выше)	Цель, тайминг, численность участников, целевая аудитория, требования к оборудованию
1.			

Укажите разработанные Вами за последний год тренинги и мастер-классы (количество не ограничено)			
№	Наименование	Направление (одно из перечисленных выше)	Цель, тайминг, численность участников, целевая аудитория, требования к оборудованию
1.			

Укажите, в каких органах студенческого самоуправления, студенческих объединениях, молодежных организациях Вы состоите/состояли			
№	Наименование организации	Период участия	Обязанности
1.			

Укажите, в каких молодежных мероприятиях Вы принимали участие не в качестве тренера (не более 10 наиболее значимых, на Ваш взгляд, мероприятий)				
№	Наименование	Год и месяц проведения	Статус мероприятия (межвузовское, межрегиональное, окружное, всероссийское и т. д.)	Статус участия (участник, организатор)
1.				

Укажите, привлекались ли Вы к работе в проектах РСМ в качестве тренеров			
№	Наименование	Год и месяц проведения	Тематика
1.			
2.			
3.			

Дополнительные вопросы

Ответьте на следующие вопросы		
1	Опишите кратко, почему Вы желаете стать тренером АТСМ РСМ?	
2	Есть ли у Вас опыт прохождения образовательных программ для тренеров? (если да, то укажите какие, организацию/проект, дату и место проведения)	
3	Готовы ли Вы стать членом АТСМ РСМ и заключить договор на работу по проектам в течение года?	
4	Готовы ли Вы стать членом РСМ?	

АТСМ РСМ предполагает три уровня сертификации тренера: тренер-стажер, федеральный тренер, тренер-эксперт. Как Вы полагаете, на какой уровень Вы можете претендовать?

--	--	--	--

К Заявке необходимо приложить:

1. Личную фотографию в электронном виде (отдельный файл в формате .jpeg) изображение крупным планом по пояс, либо портрет (размером не менее 3*4 см).

2. Рекомендательные письма (например, от образовательной организации, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих руководство в сфере образования и молодежной политики, организаторов мероприятий и событий).

3. Рекомендательные письма территориальных организаций РСМ – обязательны.

4. Дополнительные материалы, подтверждающие информацию в заявке (сертификаты, благодарственные письма/адреса, новости, screenshots и ссылки на публикации в интернет-ресурсах, ссылки на видеоматериалы тренингов и мастер-классов).

Эксперт-лист¹³

№	Название	Формат (тренинг, интенсив, ролевая игра, лекция, форсайт и т. д.)	Длительность (в мин.)	Краткое описание (до 5 предложений)	Максимальное количество участников	Реквизит
1	«Траектория обучения»	Интенсив	120	Интенсив посвящен технологиям самообучения, выстраиванию собственной образовательной траектории и применению технологий дистанционного обучения. Участники формируют личную карту компетенций	20	Флипчарт, маркеры, бумага А4, цветные стикеры

¹³ В качестве основы использован эксперт-лист, используемый для отбора тренеров Всекавказского молодежного форума «Машук-2016».

				и вырабаты- вают направ- ления совер- шенствования своих навыков		
--	--	--	--	--	--	--

Описание мастер-класса¹⁴

1. ФИО тренера	
Матвиенко Евгений Викторович	
2. Название мастер-класса	
Траектория обучения	
3. Аннотация, не более 800 знаков.	
Интенсив посвящен технологиям самообучения, выстраиванию собственной образовательной траектории и применению технологий дистанционного обучения. В ходе интенсива участники формируют личную карту компетенций и вырабатывают направления совершенствования своих навыков, получают актуальную информацию о существующих дистанционных образовательных платформах и о возможностях самообучения	
4. Цель и задачи реализации интенсива	
Цель: формирование осознанного подхода к самостоятельному обучению.	
Задачи: освоение технологии создания личных карт компетенций, изучение инструментов самостоятельного обучения, разработка персональных образовательных траекторий.	
5. Тематический план и содержание	
<i>мин.</i>	<i>описание</i>
10	Знакомство, сбор ожидание, формирование правил

¹⁴ В качестве основы использовано описание интенсивов, разработанное для отбора тренеров Всекавказского молодежного форума «Машук-2016».

20	Изучения понятий «образование», «качество образования», «компетенция», работа с моделью «Мысленный эксперимент с морковкой»
15	Личная карта компетенций: технология формирования
30	Работа над личными картами компетенций
15	Презентация и анализ личных карт компетенций (не более трех)
20	Изучение инструментов самостоятельного обучения, презентация наиболее популярных платформ дистанционного обучения
10	Подведение итогов, сбор обратной связи
6. Методические рекомендации	
Сергей Поварин «Как читать книги», М. И. Силинг «Как учиться с толком для карьеры и удовольствием для себя», Дэниел Дж. Эймен «Фитнес для мозга, или Как стать умнее»	
7. Реквизит (если есть)	
Флипчарт, маркеры, бумага А4, стикеры	

Описание образовательного продукта¹⁵

Наименование образовательного продукта	Тренинговый курс «Я – суперстудент!»
Целевая аудитория	Студенты образовательных организаций высшего образования, учащиеся 8–11 классов
Краткое описание продукта	Ты – студент или учащийся старших классов? Хочешь сделать свою учебу проще, интереснее, а также научиться новым навыкам, которые помогут как в учебе, так и в последующей профессиональной жизни? Если твой ответ – ДА, то спешి стать участником тренингового курса «Я – суперстудент».
Краткое описание составных компонентов образовательного продукта	Тайм-менеджмент Целеполагание Публичные выступления Тактика трудоустройства Эффективные коммуникации Противодействие манипуляциям

¹⁵ В качестве основы использован проект «Я – суперстудент!» Московского государственного университета геодезии и картографии.

Тренеры образовательного продукта	Команда проекта «День тренингов»: Ксения Брукштын Даниил Осипов Кристина Можаяева Анастасия Химера-Смирнова
Продолжительность обучения	28 (двадцать восемь) часов
Условия обучения	Очное аудиторное обучение в течение 4 недель
Итоговый документ	Сертификат участника

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Студенческий тренинговый центр как элемент системы неформального обучения	9
Разработка концепции деятельности центра	11
Нормативное закрепление статуса центра.....	17
Формирование пула тренеров центра	25
Создание образовательных продуктов центра	34
Документальное подтверждение результатов обучения.....	40
Запуск работы центра	47
Приложение № 1. Примерное положение о студенческом тренинговом центре, создаваемом в качестве структурного подразделения образовательной организации	50
Приложение № 2. Примерный устав студенческого тренингового центра, создаваемого в качестве студенческого объединения	58

Приложение № 3. Заявка на участие школе тренеров студенческой молодежи Ассоциации тренеров РСМ - 2016.....	65
Приложение № 4. Эксперт-лист	71
Приложение № 5. Описание мастер-класса	73
Приложение № 6. Описание образовательного продукта	75

Для заметок

Справочное издание

Матвиенко Е.В., Дармодехина Е.В.

**СТУДЕНЧЕСКИЕ ТРЕНИНГОВЫЕ ЦЕНТРЫ КАК
ТЕХНОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НЕФОРМАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

ISBN 978-5-9909945-1-5



9 785990 994515