



**Руководство и
рекомендации по охране
психологического
благополучия в ходе
онлайн-обучения**

ИЮНЬ 2022



Содержание



Автор: Миха Фехер

Графический дизайнер: Софи Монк

Согласовано: Джулс Джеймс, Сара Норс, Майя Радивой

Перевод: Ольга Зубковская (русский) и Миха Фехер (английский и словенский)

Издано: Društvo informacijski center Legebitra

Любляна, 2022

Данный проект был софинансирован программой Европейского Союза ERASMUS+ в рамках грантового соглашения № 008320.

Поддержка Европейской Комиссией выпуска данной публикации не является одобрением ее содержания, которое отражает точку зрения только авторов, и Комиссия не может нести ответственность за любое использование содержащейся в ней информации.

Результаты проекта лицензированы на условиях лицензии [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1) Введение	1
2) Рамочная методология	4
3) Результаты и наблюдения	7
4) Рекомендации	13
5) Список литературы	19

Введение



Пандемия коронавируса существенно изменила повседневную жизнь в мире. И если меры, принятые для борьбы с инфекцией, уровень заболеваемости и смертности менялись от страны к стране, почти все соглашаются, что эта пандемия приняла невиданный до сих пор масштаб [1]. Коронавирус преимущественно сказывается на организме, но пандемия как явление повлияла и на психическое здоровье людей. Переживания генерализованной тревожности и депрессии в ходе пандемии усилились повсеместно — 20–40% молодых людей в возрасте от 18 до 29 лет отмечают, что страдают от тревожности, и еще 30–43% жалуются на депрессию [1,2,3]. Пандемия и принятые меры безопасности сказались, несомненно, на всех людях, при этом отдельные группы населения

пострадали больше других. Среди них молодежь в возрасте от 18 до 29 лет [4], секс-работники [5], лесбиянки, геи, бисексуальные, трансгендерные, квир, интерсексуальные и асексуальные (ЛГБТКИА+) люди [6,7] и люди, живущие с ВИЧ [8]. Многие из этих групп считались уязвимыми и до пандемии [3,8], кризис, связанный с пандемией коронавируса, лишь усилил их уязвимость [10]. Как и в чрезвычайных ситуациях в прошлом, реагирование на текущий кризис не опиралось на интерсекциональные подходы, что обострило и без того существующее неравенство [10].

Последние два года характеризовались большей частью мерами увеличения социальной дистанции, закрытием образовательных учреждений и переходом от работы в офисе к работе на дому. Многие аспекты жизни перешли в онлайн

режим, что имеет свои особенности. Например, благодаря видеоконференциям бизнесы и школы смогли продолжить работу во время объявленного правительствами карантина [11]. Несмотря на очевидную пользу, длинные видеоконференции оказались изматывающими для многих людей, а в повседневный словарь вошел оборот «Зум-усталость» (по названию одной из самых популярных платформ для проведения видеоконференций) [11]. В некоторых исследованиях обнаружилось, что закрытие школ и переход к онлайн-обучению наложились на другие связанные с коронавирусом проблемы, в результате чего очень сильно пострадали учащиеся из уязвимых групп, в частности из групп с более низким социальным положением и доходом, представители других

рас, новоприбывшие и люди с инвалидностью [12]. Так, среди людей с низким уровнем дохода доминируют представители меньшинств, недавние иммигранты, люди с ограниченными возможностями, которые, как следствие, более уязвимы к инфекциям и негативным экономическим последствиям Covid-19 [12].

Однако важно подчеркнуть и преимущества, связанные с использованием инструментами для проведения видеоконференций и другими онлайн-платформами. Считается, что если практика работы и проведения встреч онлайн сохранится и после пандемии, благодаря сокращению числа поездок снизится потребление органического топлива [11, 13, 14]. Онлайн-инструменты помогают нам встречаться с людьми из других стран и работать с ними без финансовых затрат, сопряженных с командировками, и не причиняя ущерба окружающей среде. Они не только объединяют людей, но и дают молодежи возможность принимать участие в (цифровом) активизме.

Молодые люди используют цифровые медиа, чтобы познакомиться, добиваться социальных изменений и делиться собственными контр-нарративами об окружающем их мире [15]. Кроме того, они пользуются разными цифровыми платформами для неформального обучения — это понятие само по себе не ново, однако благодаря цифровым платформам и инструментам появились новые, не существовавшие ранее возможности [16].

Как видно из результатов исследований, молодежь из маргинализированных групп чаще других интересуется онлайн-обучением и записывается на курсы в интернете [17]. Также была доказана положительная связь между использованием цифровых инструментов и вовлеченностью учащихся [17]. Исследования также подтверждают, что в ходе онлайн-обучения не только складывается увлекательная, мотивирующая среда, но и появляется сильное чувство общности. Наиболее важным свойством дистанционного

обучения стала его доступность [18]. Учащимся не нужно никуда ехать, не нужно искать себе жилье, можно учиться, не выходя из дома [18]. Дистанционное обучение, при этом, является доступным не только в пространственном, но и в социальном и психологическом плане. Молодые люди могут учиться приватно, не ставя в известность близких [18]. Это теоретически может принести огромную пользу молодежи из группы ЛГБТКИА+, когда им хочется узнать больше о проблематике ЛГБТКИА+, но по той или иной причине не хочется привлекать внимание родителей. Выше уже упоминалось, что многие учащиеся борются с тревожностью и депрессией, и для некоторых из них дистанционное обучение — это способ существенно повысить качество жизни [18]. Важно, конечно, отметить, что даже с учетом всего вышесказанного дистанционное обучение все еще недоступно многим людям, у которых нет выхода в интернет. [18].

Руководство

Это руководство было подготовлено в рамках проекта e-MPOWER, чтобы привлечь внимание к значимости онлайн-обучения и психосоциального благополучия молодежи в сети. В ходе пилотных сессий, которые проводились равными тренерами из e-MPOWER, мы собирали данные о психосоциальном благополучии участников и тренеров. Ниже мы расскажем о собранных данных, поделимся результатами анализа и дадим важные рекомендации, как обеспечить психосоциальное благополучие в ходе онлайн-обучения.

Проект e-MPOWER

Проект e-MPOWER (официальное название *Партнерство для преодоления сложностей в онлайн-обучении и расширения возможностей молодежи в области поощрения сексуального здоровья в эпоху после COVID-19*) посвящен тому, чтобы адаптировать для использования в виртуальной реальности (сложившейся из-за пандемии) тренинги, которые организации, работающие в сфере охраны сексуального здоровья (ВИЧ и сочетанные инфекции, секс-работники, ЛГБТИ), проводят для молодых активистов. Основной акцент в проекте был на психическом здоровье, поскольку участники обучающих сессий получили не только новые знания, но и возможности для личностного роста. В рамках проекта был разработан доступный для общественности онлайн-инструментарий из руководств и справочных материалов, в которых описан передовой опыт проведения в интернете обучающих программ по вопросам охраны

сексуального здоровья для молодежи.

Проект проводит Европейская группа по лечению при СПИДе (EATG) вместе с Европейским альянсом за права секс-работников (ESWA) и ассоциацией «Центр культуры, информации и психологического консультирования Легебитра» на средства программы ERASMUS+.

EATG — это пациентская НПО, которая отстаивает права и интересы людей, живущих с ВИЧ/СПИДом и сочетанными инфекциями или затронутых этими заболеваниями в европейском регионе ВОЗ. ESWA — это сеть организаций секс-работников и союзников, которая выступает за создание международных законов и правовой практики для соблюдения и защиты прав человека и трудовых прав в отношении секс-работников в Европе и Центральной Азии.

Легебитра — это самая большая ЛГБТКИА+ НПО Словении, которая оказывает помощь физическим лицам, общине ЛГБТКИА+ и людям, живущим с ВИЧ, и занимается расширением из возможностей.

Рамочная методология



Пилотный обучающий проект e-MPOWER вели четыре равных тренера (ниже также *тренеры*), которые до самостоятельного проведения сессий принимали участие в четырех подготовительных обучающих семинарах. Пилотная обучающая программа, проводившаяся по принципу «равный равному», включала 16 уникальных сессий длиной 90 минут, которые прошли в Зуме в период между 8 февраля и 30 марта 2022. Программа была разделена на 4 модуля: (1) *история и терминология*, (2) *психическое здоровье*, (3) *права человека и цензура* и (4) *активизм*

и защита интересов. Первая сессия стала введением к проекту, а последняя была посвящена подведению итогов, тогда как в ходе 9-й сессии (в конце второго модуля) проводилась оценка и рефлексия по поводу уже проделанной работы. В ходе сессий в каждом модуле рассматривались ключевые темы, касающиеся ЛГБТКИА+ людей, секс-работников и людей, живущих с ВИЧ. Зарегистрировались для участия в тренинге 23 человека, при этом число участников каждой сессии менялось (минимальное число присутствовавших — 9).

В сессиях, где предполагалось рассмотрение эмоционально сложных вопросов, участников предупреждали заранее. В дополнение к равному тренеру, проводившему обучение, на каждой сессии также присутствовал один из партнеров проекта и другой равный тренер. Участникам сообщали, что для безопасного обсуждения и разрешения отрицательных эмоций, возникших в ходе тренинга, они могут обращаться к тренеру-помощнику. Если учащиеся чувствовали себя некомфортно и считали, что лучше уйти, они имели право сделать это в любой момент.

Оценка психосоциального благополучия участников

В конце и в начале каждой сессии участников просили заполнить опросник. Это делалось для того, чтобы сравнить субъективную оценку благополучия до и после сессии и отследить, как сессия повлияла на их самочувствие. Данные собирались с помощью онлайн-опросника (1КА; <https://www.1ka.si/d/en>).

Использовалась шкала позитивного и негативного аффекта из 10 вопросов (I-PANAS-SF, адаптированная шкала на русском ШПАНА) [19,20]. Как видно из названия, шкала PANAS измеряет позитивные и негативные аффекты, которые считаются универсальными конструктами, не зависящими от культурной среды [19]. В начале сессии от участников требовалось оценить от 1 до 5 по шкале Лайкерта (1 — переживаю совсем чуть-

чуть или не переживаю вообще, 5 — переживаю очень интенсивно), насколько они чувствовали себя *решительными, внимательными, бодрыми, вдохновленными и сосредоточенными* (позитивные аффекты) и *нервными, тревожными, расстроенными, злыми и стыдящимися* (негативные аффекты). Кроме того, в конце сессии участников также просили оценить по шкале Лайкерта (1 — абсолютно не согласен(а), 5 — полностью согласен(а)) следующие утверждения: *перерывов хватало; времени на перерыв было достаточно; сессия была утомительной; сессия слишком затянулась; и по сравнению с настроением до сессии, опишите свое настроение сейчас*. В обоих опросниках — до и после сессии — было место для дополнительных замечаний.

В ходе тренинга мы получили 167 валидных ответов на опросник до сессии и 126 ответов на вопросы после сессии. Очевидно, что не все заполнившие опросник до сессии дали ответы на вопросы после нее, что является одним из существенных ограничений нашего анализа. Также от сессии к сессии сокращалось число участников, отвечавших на вопросы, что представляет собой еще одно ограничение.

Оценка психосоциального благополучия тренеров

Заполнить опросник после каждого модуля просили и равных тренеров, которые вели обучение. В дополнение к описанному выше опроснику PANAS, тренерам также нужно было оценить по пятибалльной шкале Лайкерта (1 — абсолютно не согласен(а), 5 — полностью согласен(а)) следующие утверждения:

- *Сложилась обстановка доверия, честности и справедливости.*
- *Все относились друг к другу с уважением и заботой.*
- *Участники были признательны и благодарны друг другу.*
- *В отведенное время удалось решить поставленные задачи.*
- *Были приняты надлежащие меры для охраны психологической безопасности участников.*

- *Ощущалось поощрение и поддержка для применения межличностных, эмоциональных и профессиональных умений.*
- *Мне кажется, я получил(а) достаточно помощи до сессии.*
- *Мне кажется, меня достаточно поддерживали в ходе сессии.*
- *Перерывов хватало.*

Тренеров также попросили выбрать 5 слов, лучше всего отражающих наиболее важные для их психического благополучия вещи. Эти слова затем добавлялись к указанному выше набору утверждений и также оценивались по пятибалльной шкале Лайкерта. В опросник дополнительно были включены два вопроса открытого типа:

- *Опишите, пожалуйста, как и кому вы рассказываете о своих потребностях в ходе тренинга. Если вы ни с кем не делитесь, что нужно, чтобы это стало возможным?*
- *Опишите, пожалуйста, что вам нужно в ходе онлайн-тренинга, чтобы позитивно оценить свое психическое благополучие?*

Полностью на вопросы ответили два из четырех равных тренеров и только после первого, второго и последнего модуля. Это значимое ограничение, и хотя результаты исследования генерализовать нельзя, данные представляют интерес и будут представлены в следующем разделе.

Результаты и наблюдения

Участники

Таблица 1

Средние значения и стандартные отклонения по шкалам PANAS

АФФЕКТ	ДО СЕССИИ		ПОСЛЕ СЕССИИ	
	С	СО	С	СО
Решительный	3,31	1,07	3,43	1,17
Внимательный	3,24	0,96	3,40	1,09
Бодрый	3,07	1,15	3,17	1,19
Вдохновленный	2,96	1,00	3,44	1,17
Сосредоточенный	2,61	1,07	2,69	1,22
Нервный	1,63	0,93	1,57	0,86
Тревожный	1,34	0,72	1,37	0,72
Расстроенный	1,43	0,77	1,46	0,81
Злой	1,19	0,50	1,26	0,58
Стыдящийся	1,18	0,48	1,18	0,40
<i>Позитивный аффект</i>	15,20	4,05	16,18	4,48
<i>Негативный аффект</i>	6,73	2,44	6,80	2,51

Примечание: С = среднее, СО = стандартное отклонение. Максимальное число баллов для каждого участника по шкале «позитивные аффекты» -- 25. То же самое по шкале «негативные аффекты».

В таблице выше приведены средние значения баллов по шкалам PANAS по всем сессиям и стандартные отклонения для них. В целом, негативные аффекты участников после сессии не менялись ($M = 6.80, SD = 2.51$) в сравнении с тем, что было до начала сессии ($M = 6.73, SD = 2.44$), однако эти результаты не являются статистически значимыми. Позитивные аффекты участников после сессии были немного выше ($M = 16.18, SD = 4.48$), чем до нее ($M = 15.20, SD = 4.05$), но разница не является статистически значимой.

В таблице ниже показано, как менялись оценки позитивных и негативных аффектов участников от сессии к сессии.

Таблица 2

Средние значения и стандартные отклонения для шкал позитивных и негативных аффектов по каждой сессии

	ДО					ПОСЛЕ				
	ПА		НА		n	ПА		НА		n
	С	СО	С	СО		С	СО	С	СО	
Основы знаний об ЛГБТ	17,29	3,20	6,93	2,06	14	18,42	3,65	8,17	3,27	12
ВИЧ: история и теория	17,95	3,70	6,63	2,09	19	16,11	5,16	5,56	1,13	9
Основы знаний о секс-работе	15,85	4,45	6,92	2,81	13	17,30	3,80	8,80	3,01	10
Пересечения: ВИЧ, ЛГБТИ, секс-работа	14,21	3,19	6,86	2,14	14	18,36	4,16	6,64	2,79	14
Психическое здоровье: ВИЧ	14,29	3,85	8,14	2,74	14	15,92	4,60	7,25	2,60	12
Психическое здоровье: ЛГБТИ	15,54	4,03	5,69	0,85	13	15,85	4,34	5,85	1,34	13
Психическое здоровье: секс-работа	15,70	2,45	6,10	1,45	10	14,40	5,27	7,80	2,68	5
Сессия для обсуждения/оценки	15,33	3,81	5,33	0,71	9	14,71	4,46	5,29	0,49	7
Свобода слова и цензура	15,08	4,59	6,85	2,85	13	15,80	3,58	7,00	2,71	10
Безопасность и тайна частной жизни	14,08	3,15	7,00	3,32	13	13,57	4,86	6,14	1,86	7
Активизм и защита интересов: ЛГБТИ	13,09	4,39	7,27	3,55	11	13,13	5,99	5,75	1,39	8
Активизм и защита интересов: секс-работа	15,20	4,82	6,40	2,19	5	17,60	2,07	7,20	3,35	5
Активизм и защита интересов: ВИЧ	14,89	4,01	7,44	3,57	9	17,50	4,85	6,17	2,40	6
Подведение итогов	11,70	4,72	6,60	2,50	10	14,71	4,31	7,14	2,73	7

Примечание: С= среднее, СО = стандартное отклонение, ПА = позитивный аффект, НА = негативный аффект

Ниже приводятся некоторые ответы на вопросы открытого типа:

« [...] Будут ли среди преподавателей черные или темнокожие ребята?

« [...] хотя мне понравилась и презентация, и исследование, все же, мне кажется, что было бы лучше прочитать такую детальную презентацию либо до, либо после встречи, а время, когда мы все вместе, лучше потратить для более живого обсуждения 2-4-6 основных замечаний или идей.

« [...] временами обсуждение становится довольно бурным, но всё протекает безопасно, все относятся друг к другу с уважением, это непривычно

« [...] мне в удовольствие было поучаствовать в упражнении, где нужно было добавлять слова и пересказывать то, что сказали другие, а также в обсуждениях в малых группах. 90 минут маловато, чтобы и обсуждение провести, и выслушать людей и познакомиться с ними, мне бы хотелось, чтобы таких вещей было больше, [...]

« [...] в первой части было немного сложно вовлечься, потому что просто зачитывались вслух слайды, но во второй части узнать об опыте других было интересно.

« Слушать было непросто из-за того, что местами слышались треск и шум, если бы докладчик использовал наушники, если есть такая возможность, было бы здорово! Большое спасибо!

Слушателей просили оценить по пятибалльной шкале Лайкерта структуру сессий (1 — абсолютно не согласен(а), 5 — полностью согласен(а)) Результаты показывают, что по мнению участников, перерывов было достаточно (C = 4.70, CO = 0.77) и участники были удовлетворены их длительностью (C = 4.68, CO = 0.78). Также видно, что сессии были не слишком длинными (C = 1.26, CO = 0.61) и не слишком утомительными (C = 1.26, CO = 0.61). Сравнивая настроение до и после сессии, участники в среднем оценивали настроение «после» чуть лучше (C = 3.53, CO = 0.88). На шкале, которую слушатели использовали для оценки настроения, 1 означает «хуже», 3 — «без изменений», а 5 — «лучше».

Тренеры

Таблица 3

Средние значения и стандартные отклонения по шкалам PANAS

АФФЕКТ	C	CO
Решительный	3,8	0,4
Внимательный	3,6	0,5
Бодрый	3,4	0,5
Вдохновленный	3,6	0,5
Сосредоточенный	2,8	0,8
Нервный	2,0	1,0
Тревожный	1,2	0,4
Расстроенный	1,2	0,4
Злой	1,0	0,0
Стыдящийся	1,0	0,0
<i>Позитивный аффект</i>	<i>17,2</i>	<i>1,9</i>
<i>негативные аффекты</i>	<i>6,4</i>	<i>1,7</i>

В таблице выше приведены средние значения баллов по шкалам PANAS после первого, второго и последнего модуля и стандартные отклонения для них. Видно, что тренеры в целом были настроены скорее позитивно ($C = 17.2$, $CO = 1.9$), чем негативно ($M = 6.4$, $SD = 1.7$).

Тренеров также просили оценить утверждения из таблицы 4 по пятибалльной шкале Лайкерта (1 = абсолютно не согласен(а), 5 = полностью согласен(а)). Видно, что тренеры согласны со всеми утверждениями и чуть хуже оценили лишь предложение «*В отведенное время удалось решить поставленные задачи*».

Примечание: C = среднее, CO = стандартное отклонение

Таблица 4

Средние значения и стандартные отклонения для оценок утверждений о тренинге

	<i>С</i>	<i>СО</i>
Сложилась обстановка доверия, честности и справедливости.	4,4	0,5
Все относились друг к другу с уважением и заботой.	4,0	1,0
Участники были признательны и благодарны друг другу.	4,2	0,4
В отведенное время удалось решить поставленные задачи.	3,8	1,1
Были приняты надлежащие меры для охраны психологической безопасности участников.	4,4	0,9
Ощущалось поощрение и поддержка межличностных, эмоциональных и профессиональных умений.	4,4	0,9
Мне кажется, я получил(а) достаточно помощи до сессии.	4,4	0,9
Мне кажется, меня достаточно поддерживали в ходе сессии.	4,4	0,9
Перерывов хватало.	4,6	0,5

Примечание: С = среднее, СО = стандартное отклонение, использовалась пятибалльная шкала Лайкерта: 1 = абсолютно не согласен(а), 5 = полностью согласен(а).

Тренеров также попросили выбрать 5 слов, лучше всего, по их мнению, отражающих важные для их психического благополучия вещи. Тренеры указали на значимость поддержки, границ, безопасной среды, гибкости, упорядоченности и своевременности. Кроме этого по их мнению, важны получение обратной связи, хорошая коммуникация и возможность быть выслушанным(ой). Среди важных вещей один раз упоминался и дебрифинг.

В ответ на просьбу описать информирование других людей о своих потребностях, большинство отметили, что они конфиденциально обращаются к координатору проекта в перерывах между сессиями. Один из респондентов сообщил, что разговаривает с организацией, партнером по проекту, и равным тренером, присутствовавшим на сессии. В ответ на вопрос о потребностях тренеры указали на пользу кратких подготовительных встреч до основной сессии и важность наличия четкой структуры.

Выводы

Мы обнаружили, что на протяжении всего тренинга участники испытывали скорее положительные, чем отрицательные эмоции. В целом, эмоции после сессии были более позитивными по сравнению с эмоциями в начале сессии; и хотя после некоторых сессий негативные аффекты были выражены чуть сильнее, этот рост был незначительным. Данные в таблице 2 также показывают, что только после 4 сессий оценки положительных аффектов упали, однако разница в оценках до и после сессий минимальна. Здесь также следует помнить, что количество полученных ответов менялось от сессии к сессии. Почти во всех случаях меньше участников заполняли опросники после сессии (по сравнению с количеством ответов до сессии). Отвечая на вопросы открытого типа, слушатели подчеркнули, что чувствовали себя в безопасности и что им понравились интерактивные части сессий (обсуждения в малых группах). Некоторые выразили неудовлетворение стилем

презентации в отдельных случаях (слайды зачитывались, было слишком много деталей), отметив, что лучше было бы рассмотреть меньше тем и посвятить время обсуждению. По мнению одного из слушателей, тренеры/приглашенные докладчики должны пользоваться более качественным звуковым оборудованием, иначе их плохо слышно. Другой участник пожелал видеть больше темнокожих людей среди приглашенных на тренинг. Участники были довольны длительностью перерыва (10 минут) в середине сессии и не считали, что 90 минут на сессию — это слишком долго или слишком утомительно.

Тренеры также, как и участники, чаще переживали позитивные, чем негативные эмоции на протяжении занятий. Они считают, что в ходе тренинга сложилась атмосфера доверия, что люди относились друг к другу с уважением, признательностью и благодарностью. Тренеры согласились, что были приняты надлежащие меры для защиты психологической безопасности

участников и что поддержка до и после сессии была получена в достаточном объеме. Самый низкий средний балл получило утверждение *«В отведенное время удалось решить поставленные задачи»*, что по всей видимости, указывает на необходимость уделять больше времени подготовке докладов. Тренеры посчитали, что в их психическом благополучии важную роль играли поддержка, границы, безопасное пространство, гибкость, структура, своевременность, получение обратной связи, хорошая коммуникация и возможность быть услышанным(ой). Очень полезными и важными в достижении благополучия, с их точки зрения, были короткие встречи длиной 15–30 минут перед началом каждой сессии.

Следует отметить, что ко всем результатам следует относиться с осторожностью, поскольку различия (в оценках негативных и позитивных аффектов до и после каждой сессии) были статистически не значимы, а число слушателей, заполнявших опросники, менялось от сессии к сессии.

Рекомендации



Планирование онлайн-тренингов и меры для охраны благополучия слушателей и преподавателей

В разделах ниже приведены рекомендации относительно того, как проводить тренинги онлайн и заботиться о психосоциальном благополучии всех, кто на них присутствует. Эти советы были подобраны с опорой на анализ литературы и результаты нашего исследования, проводившегося в ходе пилотного обучающего проекта.

Техническая сторона вопроса

1 Обеспечьте стабильную интернет-связь.

Чрезвычайно важную роль в проведении тренингов и обучающих семинаров онлайн играет стабильность связи. Если вай-фай не слишком надежен, рассмотрите возможность подключиться к интернету через кабель локальной сети. Если в ходе доклада связь становится менее стабильной, попробуйте отключить камеру — это снижает объем информации, передаваемой через компьютер, и участники будут слышать ваш голос и видеть слайды доклада лучше.

2 Найдите рабочую камеру и микрофон.

При выступлении с докладом очень важно убедиться, что вас хорошо слышно. Попробуйте найти наушники с микрофоном и в любом случае проверьте микрофон заранее.

3 Говорите медленно и четко.

Велика вероятность, что для большинства участников английский — это не родной язык. Именно поэтому убедитесь, что вы говорите достаточно медленно и четко и что все вас понимают.

4 Добавьте на слайды изображения (анимацию, рисунки, фотографии, диаграммы и пр.) и воздержитесь от избыточного текста.

Рекомендуется добавлять на слайды только изображения, а информацией делиться устно. Будет лучше, если вместо зачитывания написанного текста, вы будете вести устный рассказ.

Исследования показывают, что люди обучаются эффективнее, когда видят картинку и слышат текст, а не когда видят картинку, текст и слышат устное выступление [21].

Планирование тренинга

1 Создайте безопасную среду.

Безопасной следует считать ту среду, в которой каждый может оставаться самим (самой) собой и чувствовать себя комфортно. При работе с маргинализированными группами это имеет особое значение.

В начале тренинга попросите участников рассказать, что они считают «безопасной средой» и что им нужно, чтобы ощущать себя в большей безопасности на протяжении тренинга. Это можно проделать всем вместе или разделившись на малые группы. Запишите все, что упомянули участники, и поделитесь записями с каждым из них. В начале каждой сессии рекомендуется уделить несколько минут повторному ознакомлению с этим списком.

К числу выявленных учащимися e-MPOWER важных условий безопасности относятся:

- *инклюзивность* – всех рады видеть и всех принимают такими, какие они есть;
- *учет индивидуальных различий* — у людей разные взгляды, социокультурное происхождение и опыт, что влияет на действия и взаимодействие с другими людьми; не забывайте об этом, особенно столкнувшись с разногласиями;
- *уважение* – относитесь с уважением ко всем (даже к тем, с кем вы не согласны);
- *неосуждающая среда* – никто не вправе осуждать других за то, что они делают или рассказывают в группе;
- *конфиденциальность* – нельзя рассказывать людям, не участвующим в тренинге, о том, что происходит в ходе тренинга (если только не получено недвусмысленное согласие);
- *согласие* – если вы хотите сделать фотографию группы или что-то подобное, всегда спрашивайте разрешения;
- *привилегии* – задумайтесь, какие у вас есть привилегии, и не забывайте об их влиянии на ваше поведение;
- *границы* – уважайте личные границы других людей и помните о своих;
- *уважительное общение* – откажитесь от предрассудков и, по мере возможности, не используйте гендерно маркированные выражения;
- *нулевая терпимость к дискриминации, домогательствам, насилию и языку ненависти.*

В дополнение попросите участников назвать любые темы, которые причиняют им боль и стресс (лучше использовать опросник, который можно заполнить анонимно), чтобы вы могли их предупредить заранее, если такие темы будут обсуждаться в предстоящих сессиях.

2 Сформулируйте правила поведения на тренинге.
В начале тренинга попросите участников сформулировать и согласовать правила взаимодействия, которых вы будете придерживаться в ходе обучения. Можно разбить слушателей на группы, попросить их обсудить важные для них правила, а затем отчитаться о результатах обсуждения перед остальными участниками. Составьте список правил и разошлите этот список всем учащимся. Некоторые примеры правил включают:

- включите камеру, если можете
- поднимите руку, если хотите что-то сказать, и подождите, пока вам дадут слово
- не перебивайте друг друга
- по возможности, используйте наушники и подключайтесь к сессии из помещения, где нет других людей, чтобы сохранить тайну личной жизни других участников.

3 Включайте в доклад интерактивные блоки.
Интерактивность — это одна из самых важных и эффективных особенностей онлайн-обучения [23,24]. Участники нашего пилотного проекта выразили пожелание, чтобы мы включали в программу больше интерактивных блоков, в ходе которых можно было бы обсудить тему и наладить отношения с другими участниками.

4 Для обсуждения и командной работы разбивайте аудиторию на малые группы.

Когда вы дойдете до той части сессии, где предполагается групповая работа, разбейте участников на малые группы по 3–4 человека в каждой. Если предполагается обсуждение лично значимых для участников вещей, в группе должно быть не более 3 человек [22].

5 Пригласите гостевого докладчика.
Тренинг можно сделать более увлекательным, если пригласить выступить с докладом людей, у которых есть личный опыт в той сфере, которую вы обсуждаете. Приглашайте как тех, кто занимается этой темой профессионально, так и тех, у кого есть жизненный опыт в этой области. По мере возможности, дайте возможность выступить людям, принадлежащим к разным меньшинствам, и заранее, до сессии, объясните, что от них ожидается и какова динамика в группе.

6 Предупреждайте о болезненных темах, если нужно.

Если планируется обсуждение эмоционально сложной темы, которая может расстроить участников, предупредите их об этом заранее. К числу таких тем относятся (сексуализированное) насилие и психические расстройства (расстройства пищевого поведения, депрессия, причинение себе вреда). Кроме того, сверьтесь с составленным в начале тренинга списком болезненных для ваших слушателей тем. Во время сессии, в которой вы собираетесь обсудить эмоционально нагруженную тему, не забудьте проинформировать участников, что они могут в любой момент обратиться к выбранному «безопасному человеку», чья задача – помогать людям обсудить и преодолеть переживаемые ими негативные чувства. Если для кого-то из слушателей обсуждаемая тема является серьезным триггером, связанным с прошлой травмой, позвольте им покинуть сессию, если им того хочется.

7 Сообщайте участникам, что будет обсуждаться в следующей сессии.

Поделитесь с участниками сжатым изложением того, что будет рассматриваться в следующей сессии. Исследования показывают, что когда люди заранее знают о тематике доклада, они учатся лучше [21]. Если уместно, предложите слушателям для подготовки прочитать до сессии короткий текст по теме; в ходе сессии попросите кого-то из участников пересказать основные идеи – обнаружилось, что это способствует лучшему пониманию и запоминанию [25].

8 Дайте возможность высказаться каждому.

На любом тренинге так или иначе будут участники, которые будут говорить постоянно, и те, кто будет отмалчиваться [22]. Обозначьте эту проблему в начале тренинга и попросите слушателей не забывать, что возможность высказаться и поделиться мнением должна быть у каждого. Попросите людей поднимать руку, если они хотят высказаться, после чего давайте им слово. Следите за тем, чтобы выступить могли разные слушатели; если кто-то говорит слишком долго, сначала попытайтесь вежливо дать слово другим (*например, спросите, у кого еще не было возможности высказаться?*). Приглашая «в гости» других докладчиков, не забудьте уведомить их о замеченной вами динамике обсуждений в группе – так они будут лучше готовы и к докладу, и к управлению дискуссией [22].

Психосоциальное благополучие

1 Помогите наладить контакт: создайте платформу, на которой участники смогут развивать отношения и вести обсуждение друг с другом и с тренерами.

Одной из важных составляющих благополучия являются положительные отношения, помогающие развить чувство принадлежности [26,27].

Создайте платформу (в работе с меньшинствами и маргинализированными группами мы рекомендуем использовать более защищенные платформы, такие как Дискорд, Телеграм, ВотсАпп и Сигнал), используя которую, участники и тренеры могут беспрепятственно общаться друг с другом и делиться мыслями и опытом. Учитывайте, что в зависимости от особенностей шифрования и способов охраны тайны частной жизни некоторые платформы будут лучше других. Не забывайте модерировать общение на платформе, чтобы избежать появления языка вражды и использования неуместных выражений. Стимулируйте активность, размещая объявления и инициируя обсуждение.

2 Внимательно следите за своими чувствами и переживаниями и спрашивайте, что чувствуют другие.

В начале каждой сессии уделите время осознанию и обсуждению того, что происходит с вами и с участниками [27]. Это может принимать форму «минуты осознания», когда каждый попытается сфокусировать внимание на своих переживаниях и принять свои чувства без осуждения. Следующим шагом, спросите у участников, как они себя чувствуют и попросите – если у них нет возражений – рассказать об этом группе. Сделать это можно разными способами – можно попросить участников описать свои переживания одним словом (если участники из разных стран, одно из интересных решений – предложить выбрать это слово в родном языке, а затем в английском или в любом другом языке, на котором ведется тренинг). Также можно предложить использовать эмодзи, наилучшим образом отражающий текущие эмоции. Технические средства могут быть разными – можно проводить оценку на платформе, где идет конференция, или воспользоваться другой платформой, например Ментиметром, где участники могут отвечать анонимно.

3 Назначьте «безопасное лицо»

Очень важно, чтобы на каждой сессии присутствовал другой тренер/ коллега, которые могут сыграть роль «безопасного лица». Это человек, к которому участники могут обратиться во время сессии, если они не в состоянии справиться с эмоциями, чувствуют угрозу или испытывают другие негативные переживания. Участники могут обратиться к этому человеку либо на той платформе, где проводится видеоконференция, либо с помощью другого инструмента/ приложения; у них должна быть возможность сохранить анонимность. Важно сразу подчеркнуть, что этот человек не учился психологическому консультированию (если это действительно так), но он/она постарается помочь любому участнику. Важно составить список организаций и горячих линий, куда участники сессии могут обратиться в чрезвычайной ситуации, если проблемы выйдут за рамки тренинга. Список можно либо разослать всем слушателям, либо передать его «безопасному лицу» до момента, когда он понадобится.

Также не забудьте отвести немного времени в конце сессии – и проинформировать всех об этом заранее – для участников, которые захотят остаться и обсудить что-то в отсутствие товарищей.

4 Делайте перерывы и сохраняйте бодрость.

Поинтересуйтесь у слушателей, в какой момент сессии им хотелось бы сделать перерыв. В ходе пилотного проекта мы поняли, что лучше всего делать десятиминутный перерыв в середине сессии. Планируя перерыв, учитывайте содержание доклада, чтобы прерваться в удобный момент (проектируйте доклад таким образом, чтобы перерыв и содержание разумно соотносились).

Бодрость очень важна для сохранения психосоциального благополучия [27]. Поэтому стимулируйте участников (и себя!) во время перерыва встать, потянуться, пройтись.

5 Reflection.

После каждой сессии уделите несколько минут вашим коллегам – тренерам и помощникам ведущего – присутствовавшим на вашей сессии. Узнайте об их восприятии сессии, поделитесь своим и обсудите ее положительные и отрицательные стороны. Если вы ведете сессию в одиночку, проделайте эту работу самостоятельно – возьмите лист бумаги и уделите рефлексии 10 минут сразу после сессии. Запишите, что с вашей точки зрения, было хорошо и что нужно улучшить.

Список литературы

A black mouse cursor arrow pointing towards the bottom right of the title.

[1] Rettie, H., & Daniels, J. (2020). Coping and Tolerance of Uncertainty: Predictors and Mediators of Mental Health During the COVID-19 Pandemic. *American Psychologist*. Advance online publication.

<http://dx.doi.org/10.1037/amp0000710>

[2] Essadek, A., & Rabeyron, T. (2020). Mental health of French students during the Covid-19 pandemic. *Journal of Affective Disorders*, 277, 392–393.

[3] Odriozola-González, P., Planchuelo-Gómez, Á. Jesús Irurtia, M., & de Luis-García, R. (2020). Psychological effects of the COVID-19 outbreak and lockdown among students and workers of a Spanish university. *Psychiatry Research*, 290, 113108.

<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113108>

[4] Lep, Ž. (2020). Psihologija in COVID-19: namesto zaključka pogled naprej. In Ž. Lep & K. Hacin Beyazoglu (ed.), *Psihologija pandemije: posamezniki in družba v času koronske krize* (pp. 219–249). Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.

[5] Platt, L., Elmes, J., Stevenson, L., Holt, V., Rolles, S., & Stuart, R. (2020). Sex workers must not be forgotten in the COVID-19 response. *Lancet* (London, England), 396(10243), 9–11.

[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31033-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31033-3)

[6] Gibson, B., Schneider, J., Talamonti, D., & Forshaw, M. (2021). The impact of inequality on mental health outcomes during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 62(1), 101–126. <http://dx.doi.org/10.1037/cap0000272>

[7] Whittington, C., Hadfield, K., & Calderon, C. (2020). *The lives and livelihoods of many in the LGBTQ community are at risk amidst COVID-19 crisis*. <https://www.hrc.org/resources/the-lives-and-livelihoods-of-many-in-the-lgbtq-community-are-at-risk-amidst-covid-19-crisis>

[8] Jiang, H., Zhou, Y., & Tang, W. (2020). Maintaining HIV care during the COVID-19 pandemic. *The lancet*. HIV, 7(5), e308–e309.

[https://doi.org/10.1016/S2352-3018\(20\)30105-3](https://doi.org/10.1016/S2352-3018(20)30105-3)

[9] Dürrbaum, T., & Sattler, F. A. (2020). Minority stress and mental health in lesbian, gay male, and bisexual youths: A meta-analysis. *Journal of LGBT Youth*, 17(3), 298–314.

<https://doi.org/10.1080/19361653.2019.1586615>

[10] Bishop, A. (2020). *Vulnerability amplified: The Impact of the COVID-19 Pandemic on LGBTIQ People*. OutRight Action International.

<https://outrightinternational.org/content/vulnerability-amplified-impact-covid-19-pandemic-lgbtqi-people>

[11] Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. *Technology, Mind, and Behavior*, 2(1).

<https://doi.org/10.1037/tmb0000030>

[12] Gallagher-Mackay, K., Srivastava, P., Underwood, K., Dhuey, E., McCready, L., Born, K., Maltsev, A., Perkhun, A., Steiner, R., Barrett, K., & Sander, B. (2021). COVID-19 and Education Disruption in Ontario: Emerging Evidence on Impacts. *Law and Society Faculty Publications*, 1.

[13] O'Brien, W., & Yazdani Aliabadi, F. (2020). Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods. *Energy and Building*, 225(10), 1–15.

<https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2020.110298>

[14] Ong, D., Moors, T., & Sivarama, V. (2014). Comparison of the energy, carbon and time costs of videoconferencing and in-person meetings. *Computer Communications*, 50, 86–94.

[15] Stornaiuolo, A., & Thomas, E. E. (2017). Disrupting Educational Inequalities Through Youth Digital Activism. *Review of Research in Education*, 41, 337–357.

<http://www.jstor.org/stable/44668698>

[16] Czerkawski, B. C. (2016). Blending formal and informal learning networks for online learning. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 17(3), 138–156.

<https://doi.org/10.19173/irrodl.v17i3.2344>

[17] Chen, P. S. D., Lambert, A. D. in Guidry, K. R. (2010). Engaging online learners: The impact of Web-based learning technology on college student engagement. *Computers & Education*, 54(4), 1222–1232.

<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2009.11.008>

[18] Simpson, O. (2013). *Supporting Students for Success in Online and Distance Education* (1st ed.). Taylor and Francis.

[19] Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 227.

[20] Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.

[21] Mayer, R. E. (2002). Multimedia Strategies. In H. E. O'Neil (ed.), *What Works in Distance Learning* (pp. 7–24). Information Age Publishing.

[22] Chambers, R. (2012). *Participatory Workshops* (1st ed.). Taylor and Francis.

[23] Doak, M. (2022). *Online Learning Can Lead to Increased Success for Minority Students in Higher Education*. Ed Tech Magazine. <https://edtechmagazine.com/higher/article/2022/03/online-learning-can-lead-increased-success-minority-students-higher-education>

[24] Kazlauskas, E. (2002). Management Strategies. In H. E. O'Neil (ed.), *What Works in Distance Learning* (pp. 123–142). Information Age Publishing.

[25] Dembo, M. H., & Junge, L. G. (2002). Learning Strategies. In H. E. O'Neil (ed.), *What Works in Distance Learning* (pp. 41–64). Information Age Publishing.

[26] NEF. (2011). *Five Ways to Wellbeing: New applications, new ways of thinking* (Report). New Economics Foundation.

[27] Hwb. (n.d.). Supporting physical and mental well-being through distance learning.

<https://hwb.gov.wales/blended-learning/supporting-physical-and-mental-well-being-through-distance-learning/>