

МИНИСТЕРСТВО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СПОРТА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ЗАПИСНАЯ КНИЖКА ВОЛОНТЕРА

Составители:

А. В. Трусова — кандидат политических наук, председатель Координационного центра волонтерского антинаркотического движения РБ;

Э. Н. Гайнуллина — кандидат социологических наук, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности и охраны окружающей среды Башкирского государственного университета, куратор волонтерского движения БашГУ «ЗДОРОВОе поколение»;

Р. Р. Сенотрусова — старший оперуполномоченный отдела межведомственного взаимодействия в сфере профилактики Управления ФСКН России по Республике Башкортостан.

Рецензенты:

З.А. Хуснутдинова – доктор медицинских наук, заведующая кафедрой охраны здоровья и БЖД Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы.

Существующий в мире опыт волонтерской деятельности свидетельствует о ее востребованности и высокой роли в социальном развитии общества. В России волонтерство пока не стало нормой повседневной жизни, однако волонтерское движение набирает силу, становясь новым трендом российской действительности.

Пособие представляет собой сборник методических рекомендаций, в котором собран опыт международной и отечественной практики организации работы волонтеров.

Сборник предназначен для широкого круга специалистов, работающих с молодежью: педагогов, психологов, социальных работников, сотрудников общественных организаций, студентов.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА I ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО В РОССИИ И МИРЕ

Добровольчество как социальный феномен

Тенденции, проблемы, прогноз, стратегия Государственной политики Российской Федерации в области добровольчества

О законодательном определении добровольческой деятельности

Добровольчество в странах мира

ГЛАВА II ЦИКЛ ПОДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРА: ОТ НАБОРА ДО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Портрет истинного волонтера

Привлечение:

поиск и мотивирование потенциальных волонтеров

Обучение волонтеров

Особенности построения обучающих программ

Базовая подготовка

Самостоятельная деятельность волонтеров

Структура социального проекта

ГЛАВА III ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ

ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ ПРОГРАММ ВОЛОНТЕРАМИ

Этический кодекс волонтеров, реализующих профилактические программы

Основные требования к волонтерам – ведущим профилактические программы

Методы групповой работы, используемые в профилактической работе

Игротека

ГЛАВА IV КАЛЕЙДОСКОП ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

Во всем мире добровольчество получило широкое распространение, а его роль в социальном развитии высоко оценена на международном уровне. Во многих странах активно используется ресурс волонтерства, волонтерские проекты финансируются правительствами в рамках реализации государственных программ. По оценкам различных исследователей, в ближайшее десятилетие потребность в добровольческой помощи во всем мире будет нарастать в геометрической прогрессии.

Волонтерство – это общественно-полезная деятельность на основе добровольного выбора, отражающего личные взгляды и позиции гражданина; это мощный инструмент социальных перемен, культурного и экономического роста общества. Природа добровольчества предполагает гуманность и милосердие, что служит важным методом воспитания и эффективной социализации молодежи.

Добровольческая деятельность создает для социально активной молодежи возможность получить определенные жизненные навыки, найти поддержку и ощутить свою востребованность в обществе, реализовать свой потенциал, сформировать здоровый и эффективный жизненный стиль.

В развитых странах Запада волонтерство является повседневной социальной практикой. Американский университет им. Дж. Хопкинса в конце 90-х годов XX века провел исследование в 22 странах, которое показало, что суммарное количество времени труда волонтеров эквивалентно труду 10,5 млн человек, работающих полный рабочий день. По подсчетам университета, число волонтеров только в 36 странах мира составляет свыше 131,6 млн человек. Труд добровольцев давно получил высокую оценку Организации объединенных наций в силу своего мощного ресурсного потенциала, а тема добровольчества за последнее десятилетие неоднократно рассматривалась Генеральной Ассамблеей ООН. Американский ученый Лестер М. Саламон говорит о современной «глобальной ассоциативной революции», характеризующейся выплеском общественной активности организованной добровольческой деятельности граждан.

В нашей стране волонтерство пока не стало нормой повседневной жизни, однако волонтерское движение набирает силу, становясь новым трендом российской действительности. Творческий ресурс человека осознается в качестве основного ресурса общественного развития. Возникла необходимость функционирования детско-молодежных общественных объединений, которые создают социальный круг общения, формирующий у молодежи навыки активного противостояния давлению негативного окружения по аналогии с деятельностью комсомольских и пионерских организаций.

Сегодня широко используется ресурсный потенциал волонтерского движения в профилактике девиаций, реализуются программы, связанные с формированием культуры здоровья и здоровым образом жизни. Данное методическое пособие призвано осветить возможности добровольческого движения в профилактике различных девиаций, в частности наркомании.

ГЛАВА I. ЦИКЛ ПОДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРА: ОТ НАБОРА ДО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Процесс подготовки волонтеров состоит из нескольких этапов: набора (привлечение и отбор), подготовки (базовая подготовка, стажировка и допуск к работе), самостоятельной работы под наблюдением тренера (организация работы и анализ) и дополнительного обучения. Пройдя все эти этапы, потенциальный волонтер становится компетентным волонтером.

В волонтерство каждый приходит по-своему, кто-то идет «за компанию» с другом, кто-то пытается проявить себя в настоящем взрослом деле, кто-то ищет подтверждения правильности выбора будущей профессии, а кто-то, по личным мотивам, хочет работать на конкретном проблемном поле. Разумеется, мотивация к работе с течением времени может меняться и зависит от многих причин: увлекательности процесса обучения, позитивного или негативного опыта первой самостоятельной работы, изменения жизненных приоритетов и пр. Поэтому одной из главных задач тренера, сохраняющей свое значение на протяжении всего процесса подготовки волонтеров, является формирование, поддержка и развитие мотивации на волонтерскую работу.

Портрет истинного волонтера

Очень часто, представляя волонтера, мы видим молодого человека в возрасте 14-25 лет, при этом мы забываем о волонтерах в возрасте — «серебряных» волонтерах. «Серебряные» волонтеры — это те, кто, даже выйдя на пенсию, не пожелали себе спокойной старости. Вместо этого они включились в новую для себя деятельность. Есть не зависящие от возраста особенности, отличающие волонтера: активность, сообразительность, общительность, позитивность, ответственность. Все, чем занимаются волонтеры, они делают не за деньги, а за совесть, а главный ресурс совести — это ценности и вера. Добрая воля, личное время и желание помочь другим людям — вот современный «капитал» волонтера.

Попробуем нарисовать портрет волонтера.

Истинный волонтер:

- доброжелательный. Каждый, с кем он общается, должен быть уверен в хорошем к себе отношении. Ни в коем случае нельзя «воевать» с аудиторией, уходить от конфликта волонтер должен всеми способами. И, конечно же, окружающие люди должны чувствовать со стороны волонтера уважение к себе;

- внимательный и тактичный. Он должен уделить внимание каждому, независимо от личных симпатий и антипатий. Но не стоит без приглашения вторгаться в жизнь другого человека, в его взаимоотношения с другими людьми, в его внутренний мир. Важнее заслужить это приглашение;

- требовательный. Не стоит бояться требовать, если требования разумны. У «добреньких» волонтеров дешевый авторитет;

- справедливый. Нельзя забывать, что у других есть своя точка зрения. Волонтеру мало просто самому считать, что он поступает правильно и

справедливо, надо, чтобы и оппонент это понимал. Необходимо убедить его в этом, и волонтеру будут верить;

- искренний и честный. Степень откровенности с другими поможет определить чувство меры и осознание личных границ. При затруднении ответить на какой-то вопрос или дать какое-либо обещание лучше не делать этого;

- бодрый и жизнерадостный. Проблемы волонтера не должны касаться тех, с кем он работает. Волонтер должен быть эмоциональным, своего рода энергетическим аккумулятором для других;

- терпеливый и сдержанный. Множество вопросов, проблемы, которые могут показаться несущественными, необходимость все повторять несколько раз — все это может вывести из себя, если себя не сдерживать. Волонтер не имеет права на срыв. Другие люди видят, слышат, думают, понимают и действуют по-своему. Это надо помнить, к этому надо приспособиться.

На этапе развития волонтерства в России очень важным становится проблема создания общего положительного имиджа волонтера.

Итак, можно выделить ключевые компоненты, из которых складывается имидж:

1. Внешний вид.
2. Выражение лица.
3. Тембр голоса.
4. Владение основами невербальной коммуникации.

Если целенаправленно поработать над каждым компонентом, то успешный, положительный имидж волонтеру обеспечен. А для этого можно воспользоваться рядом советов.

Внешний вид — это форма выражения своего отношения к окружающим. Соответственно, вне зависимости от обстоятельств внешний вид волонтера должен быть безупречен. Волонтер должен уметь выглядеть красиво, элегантно, эстетически выразительно и обаятельно. Как актер на сцене влияет на зрителя напрямую не только своей игрой, но и тем, как он выглядит, так и волонтер воздействует, прежде всего, своим внешним видом. Мятый галстук, сигарета в зубах, небрежный покрой одежды влияют сильнее, чем беседы и наставления. В работе волонтера действует «железный» закон зеркальности. Одежда волонтера должна быть всегда адекватна ситуации.

Присмотритесь в зеркале к своему лицу. Изобразите на нем пренебрежение, уныние, злость, растерянность, скуку, надменность. Найдите в арсенале эмоциональных картинок мягкую доброжелательную улыбку и, примерив ее, больше «не снимайте».

Изучите свои жесты. Попробуйте сделать то, что тысячи людей делают произвольно: поковырять пальцем в ухе, в носу, почешите себе спину или голову, выпятите живот, ссутультесь, передерните плечами, скрестите ноги, поковыряйте языком крошки из зубов — вас, вероятно, оттолкнет увиденное своей неэстетичностью. Зафиксируйте в памяти все движения, которые неприятны и раздражают вас. Теперь отправьте в подсознание установку на

контроль за этими вульгарными и некрасивыми жестами. И наоборот, прорепетируйте движения мягкие, плавные, открытые, наблюдать которые вам доставляет удовольствие, совершая которые, вы нравитесь самим себе.

И, самое трудное — изучите свой голос. Для этого можно записать себя на магнитофон. Не пугайтесь, если при прослушивании окажется, что у вас есть дефекты речи или голосовые раздражители. Поработайте немного над правильным дыханием, над артикуляцией, найдите в среднем регистре красивый тембр, почитайте выразительно стихи и при повторной записи вы обнаружите, что большинство голосовых и речевых раздражителей исчезло.

Конечно, для того, чтобы действительно завоевать уважение, недостаточно знания того, как и из каких компонентов складывается имидж. Волонтеру для этого просто необходим дар обаяния.

Привлечение: поиск и мотивирование потенциальных волонтеров

От того, как пройдет процесс привлечения волонтеров, зависят все последующие этапы их обучения и, в конечном итоге, их дальнейшая деятельность.

Система набора волонтеров включает в себя привлечение (поиск и формирование мотивации к работе у потенциальных волонтеров), отбор и формирование группы волонтеров для подготовки и работы. Каждый этап этой системы имеет свои особенности и механизмы реализации.

Этап привлечения требует значительных усилий и четкой организации, поскольку в работу одновременно вовлекаются большие группы, уровень интереса которых в немалой степени зависит от первого контакта с тренером.

Где можно искать потенциальных волонтеров? Понятно, что для работы в молодежной среде по технологии «равный — равному» их следует искать в той возрастной группе, с которой планируется вести работу в дальнейшем, т.е. среди молодежи. Если работа требует большего опыта и требуется привлечение «серебряных» волонтеров, то это можно сделать через средства массовой информации. Наряду с возрастными критериями отбора необходимо учитывать социальный, образовательный и культурный уровни.

Информацию о наборе в волонтерские группы можно разместить в газетах, в телевизионных программах, на радиоканалах, в социальных сетях; можно просто расклеить объявления в местах скопления людей.

Используя такой способ привлечения внимания к предстоящему набору в волонтерские группы, необходимо помнить, что при отсутствии возможности личного взаимодействия с потенциальными волонтерами существенно возрастает значение качества сообщения, которое будет транслироваться через разные каналы коммуникации. ¹⁴

Прежде всего, в сообщении следует объяснить, почему возникла необходимость в обращении к ним и решению какой проблемы будет способствовать их работа. Следует указать адрес, по которому будет проводиться встреча с тренерами, время и обязательно контактный телефон. Разумеется, в кратком сообщении трудно затронуть мотивы, которые могли бы оказаться привлекательными абсолютно для всех, но если тренеры знают,

на какую целевую аудиторию будет направлена работа волонтеров, они могут при разработке сообщения учитывать особенности этой аудитории и возможную мотивацию к деятельности.

Второй способ набора волонтеров — обращение к администрации учебного заведения. Директор и учителя хорошо знают своих учеников и их лидеров, популярных, авторитетных среди сверстников. Однако не всегда учительские критерии отбора совпадают с критериями тренеров. Поэтому бывает и так, что подростков, рекомендованных школьной администрацией, волонтерская работа не привлекает. Для того, чтобы представления учителей о подростках-волонтерах совпадали с представлениями тренеров, в обращении к школьной администрации следует изложить информацию о содержании волонтерской работы, методах подготовки волонтеров и необходимых для волонтерской работы личностных качествах подростков.

Третий способ — прямое привлечение. С наибольшим успехом привлечение в волонтерское движение осуществляется непосредственно во время проведения различных профилактических мероприятий — акций, семинаров, тренингов. Будучи непосредственными участниками этих мероприятий, потенциальные волонтеры сами могут оценить работу волонтеров, проникнуться ее значимостью. Эмоциональную приподнятость, яркость впечатлений можно использовать для вовлечения их в волонтерскую работу, предоставить информацию о том, где и когда будет проводиться набор желающих, рассказать о сроках обучения, перспективах и планируемой деятельности. Не исключено, что, впечатленные семинаром или акцией, они придут не одни, а со своими друзьями.

Есть и другие способы привлечения к волонтерской деятельности. Например, апелляция к потребности в приобретении профессионального опыта (что актуально для студентов профильных вузов, колледжей, специализированных школ), к личной значимости проблемы (в волонтерство приходят близкие или друзья людей, которые затронуты проблемой) и др.

Волонтеров можно отбирать в ходе собеседования или отборочного тренинга. Как правило, если желающих стать волонтерами немного, они заполняют анкеты и затем проходят собеседование. Если же претендентов больше десяти, лучше сначала провести знакомство, отборочный тренинг, а затем уже собеседование.

Анкеты, заполняемые потенциальными волонтерами, обычно разрабатываются опытными волонтерами. Как правило, анкета включает вопросы о предыдущем опыте общественной работы, интересах, увлечениях, потенциальных возможностях подростка, а также личные данные — фамилию, имя, телефон, адрес, место учебы.

15

В процессе отбора кандидату в волонтеры можно предложить заполнить небольшой опросник, чтобы понять, что привлекает его в работе волонтера, как он оценивает проблемы.

Собеседование с опытными волонтерами проводится после изучения анкет и опросников. Собеседование позволяет оценить личные и деловые качества будущего волонтера, степень его заинтересованности в обучении и

будущей работе, организационные и временные возможности подростка, его готовность к долгосрочной волонтерской деятельности.

В процессе собеседования необходимо руководствоваться критериями отбора волонтеров, оценивая при этом не только декларируемые убеждения, но и личные качества потенциальных волонтеров.

Участие опытных волонтеров в собеседовании вполне оправдано: у молодых людей может быть свой взгляд на то, какими качествами должен обладать волонтер. Вполне возможно, что умение хранить секреты или способность хорошо рассказывать анекдоты покажутся волонтерам гораздо более важными критериями, чем отличные оценки в дневнике.

Иногда в методику отборочного тренинга включают тренинг лидеров, позволяющий с помощью игровых технологий оценить коммуникабельность, лидерские качества, организаторские способности. Отборочный тренинг позволяет оценить потенциал каждого кандидата даже при большом количестве кандидатов: в этом случае их разделяют на малые группы, и работа ведется параллельно.

Если признается значимость и уникальность каждого участника и при этом все одновременно ощущают себя членами единой команды, мотивация к работе оказывается чрезвычайно сильной.

Волонтеры должны точно знать, каким образом они могут сделать свой вклад в работу еще более ценным. Тренерам или руководителям организаций целесообразно проводить групповые советы с волонтерами, выясняя взаимную озабоченность общими проблемами. Не менее важны и индивидуальные беседы. Это позволит обсудить не только вопросы, относящиеся к работе волонтера, но и его личные ощущения, проблемы и желания.

Важным стимулом к работе является признание заслуг волонтеров. Это признание можно подкреплять как официальными документами (дипломами, благодарностями), так и повышением статуса волонтера (подключением к тренерской работе, допуском к руководству стажировками начинающих волонтеров).

Поощрение лучше достигает цели, когда оно направлено на конкретного человека, а не только на весь коллектив в целом. При этом имеют значение как официальные торжественные церемонии награждения, так и ежедневные поощрения в ходе неформального общения. Повседневное выражение признательности может включать:

- употребление слов «спасибо», «ты очень помог», «без твоей помощи мы бы не справились» и пр.;
- привлечение волонтеров к совместному обсуждению возникающих проблем и выработке решений по их преодолению (это могут быть вопросы, связанные с содержанием деятельности, организацией мероприятий или дополнительной подготовкой волонтеров);
- благодарственные письма семье волонтера;
- приглашение волонтера к проведению профилактической работы в партнерских организациях;

- расширение полномочий волонтера;
- поздравления в день рождения волонтера;
- празднование юбилеев работы волонтера;
- при необходимости — помощь в решении личных или семейных проблем.

С целью оценки мотивации волонтерской деятельности нами был проведен мини-опрос.

Итак, к волонтерской деятельности участников волонтерских организаций подвигает желание быть полезным и нужным для общества. Вот некоторые высказывания волонтеров:

«Волонтерство — это возможность получить удовольствие от совместной работы на благо общества».

Зайдуллина Розалина, 19 лет.

«Я, когда работала, мечтала о бескорыстной помощи тем, кто в ней нуждается. Сейчас я на пенсии и занимаюсь благотворительностью и волонтерством. Это для меня большая находка. Этим я угожу и Богу, и себе, и людям».

Резбаева Лидия, 56 лет.

«Волонтеры — это люди дающие, дарящие. Они используют своё личное время, чтобы помочь, улучшить и получают от этого радость».

Нигматуллина Альфия, 19 лет.

Более половины опрошенных участвуют в волонтерской работе, тем самым выражая свою гражданскую позицию:

«Люблю свою Родину. Я была и буду её патриоткой. Душой болею за её благополучие и стараюсь сделать все, что мне под силу, для её процветания».

Ростовцева Оксана, 19 лет.

«Волонтерство — это отличная возможность почувствовать себя активным гражданином общества».

Гильманшина Альфира, 19 лет.

Для многих волонтерство — это возможность жить полноценной жизнью, постоянно развиваться, расширять свой кругозор, знакомиться с новыми и интересными людьми:

«Волонтерство — это новое открытие для продолжения полноценной жизни. Не хочется спокойной старости, поэтому волонтерство — возможность почувствовать себя активным гражданином, воспользоваться своими жизненными наработками, знаниями, умениями».

Смелова Галина, 56 лет.

«Почему я волонтер? Да потому, что это весело! Это интересно! Это приключение! Это возможность вырваться из серых будней! Волонтерская работа — это счастливая возможность не останавливаться в развитии. Мне нравится постоянно обучаться, приобретать новый опыт, общаться, путешествовать и находить новых друзей, новые умения, завязывать знакомства с интересными».

людьми, вести активную работу на мероприятиях мирового масштаба!».

Гайнуллина Элина, 33 года.

«Волонтерские проекты — прекрасная возможность для развития и духовного роста, возможность почувствовать себя необходимым и нужным для общества и отдельно взятого человека. После выхода на пенсию возможность применить свои знания в области медицины и получить совершенно новые знания из других областей».

Шагисултанова Раиса, 56 лет.

Большинство «серебряных» волонтеров занимаются волонтерской деятельностью с целью передачи опыта, знаний и умений молодёжи:

«Волонтерство — это лучший шанс поделиться с молодёжью своими знаниями и жизненным опытом. Всю жизнь проработав учителем в школе, я только сейчас поняла, каким обучающим и воспитательным потенциалом обладает волонтерство».

Гараева Рамзия, 57 лет.

Говоря о мотивации волонтеров, необходимо отметить, что существуют два типа волонтеров:

Волонтер «на длительный срок». Главное в работе с таким волонтером — равноправные партнерские отношения, совместное обсуждение проблем и поиск их решения. Для него очень важно достижение поставленной цели, ощущение сопричастности к решению значимых, глобальных вопросов. Он сам ищет применение своим способностям и находит возможность их реализации в волонтерской работе. Он заметно и быстро растет профессионально, выделяясь среди других волонтеров. Он стремится к самостоятельности в работе, оптимально распределяя свои силы и время для достижения успеха.

Волонтер «на короткий срок». Работая с волонтером такого типа, нужно помнить, что для него в большей степени важно получить удовлетворение от своих личных достижений, а не статус в группе. Он готов бескорыстно оказывать помощь другим людям, выполнять общественно значимую работу, но все же основным движущим мотивом его деятельности является стремление приобрести что-то важное для себя — знакомство с новыми людьми, новые знания и навыки и пр. Ему необходимо получать четкие задания и алгоритм их реализации. Он должен быть уверен в том, что время, потраченное им, к примеру, на дополнительное обучение или аналитические встречи, пойдет на пользу ему и его работе. Признательность ему может быть выражена подчеркиванием его личного вклада в общую работу.

Большинству волонтеров проще стать волонтерами «на короткий срок». Это одновременно позволяет выразить свои гражданские чувства и получить что-то важное для себя. Многие волонтеры «короткого срока» достаточно часто оказываются перед выбором, продолжить работу или попробовать себя в другом деле.

Чтобы удержать волонтера в организации, необходимо представлять последовательность этапов его становления и поддерживать «жизненный

цикл волонтерства».

I этап — Берет обязательства, пробует, исследует. Это этап пробы сил, оценки возможностей. На этом этапе возможен достаточно большой «естественный отбор»: остаются наиболее заинтересованные, готовые к развитию и самостоятельной деятельности волонтеры.

II этап — Улучшает, анализирует. Это этап начала самостоятельной работы, получения первого позитивного и негативного опыта. На этом этапе необходимо постоянное подкрепление мотивации к работе за счет дополнительного обучения, предоставления новых возможностей.

III этап — Руководит, разделяет, расцветает. На этом этапе опыт и потребности волонтера растут. Ему нужны новые достижения, переход на качественно новый личностный и профессиональный уровень. Если эти потребности не удовлетворяются, волонтер может, разочаровавшись, уйти: в лучшем случае — в организацию с потенциально новыми возможностями, в худшем — из волонтерского движения вообще. На этом этапе очень важно повышение статуса волонтера. Он может стать тренером, возглавлять отдельные направления профилактических программ.

Разумеется, бывают ситуации, когда волонтеры покидают организацию. В каждом таком случае очень важно провести собеседование и выяснить причины его ухода. Это позволит при последующем наборе и подготовке волонтеров избежать некоторых ошибок. Ниже приведены возможные причины ухода волонтеров:

- потеря интереса, поскольку работа не удовлетворила ожиданий;
- недостаток стимулов;
- разочарование, недостаток признания личного вклада волонтера;
- несложившиеся отношения в коллективе, межличностные столкновения;
- отсутствие ощущения важности проводимой работы;
- некачественное или неинтересное обучение;
- отсутствие помощи и поддержки на первых этапах самостоятельной работы;
- первая неудача;
- отсутствие возможности участвовать на равных в обсуждении важных вопросов и принятии решений.

Обучение волонтеров. Особенности построения обучающих программ

Система подготовки волонтеров включает три последовательных этапа:

- базовая подготовка;
- стажировка для прошедших базовую подготовку;
- допуск волонтера к самостоятельной работе.

19

Базовая подготовка

На этом этапе волонтеры получают информационную и методическую подготовку, необходимую для проведения первых пробных мероприятий. Во время обучения волонтеры знакомятся друг с другом, формируются группы

(или пары) для последующей совместной работы.

Наиболее распространенная и эффективная форма базовой подготовки волонтеров — проведение семинаров-тренингов, содержание которых может варьировать в зависимости от проблемы и поставленных задач. На этапе отбора конкретного содержания учебной программы целесообразно обсудить роли и ожидания волонтеров и понять, какие знания необходимо сформировать у волонтеров.

К наиболее существенным базовым компонентам информационно-методической подготовки должны быть отнесены:

- предоставление информации, формирование знаний по проблеме;
- способствование формированию у волонтеров чувства уверенности при обсуждении со сверстниками сложных вопросов;
- формирование навыков и отработка методик работы (активные методы работы с группой, основы индивидуальной работы и пр.);
- разъяснение предела возможностей работы волонтера, определение ситуаций, требующих помощи или консультации специалистов;
- развитие навыков оценки рискованных ситуаций, неагрессивного отстаивания своей позиции.

В целом по итогам базовой подготовки волонтеры должны:

- владеть базовой информацией по различным аспектам проблемы и уметь отвечать на вопросы;
- владеть методическими навыками работы с группой, навыками первичного консультирования на уровне поддержки и переадресации (сюда также относится и знание особенностей целевой группы, основных методов работы с группой и основ проведения первичных консультативных бесед);
- понимать смысл и цель профилактической деятельности, волонтерства;
- знать основные закономерности разработки, проведения и анализа занятий (оптимально — уметь разработать небольшое занятие). Опыт подготовки волонтеров, в том числе и российский, показывает, что выездные семинары (семинары с «погружением») наиболее эффективны. Участники в течение нескольких дней находятся вместе не только на занятиях-тренингах, но и на вечерних мероприятиях. Неформальное общение улучшает эмоциональный фон семинара, стимулирует инициативу подростков и творческий подход к работе.

Учитывая высокую эффективность выездных семинаров, Министерством молодежной политики и спорта Республики Башкортостан совместно с Управлением Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков по Республике Башкортостан в 2013 году была организована смена волонтерского антинаркотического движения Республики Башкортостан на базе детского оздоровительного лагеря «Зеленые дубки» г. Кумертау. В течение 5 дней лучшие специалисты проводили тренинги по специально разработанной обучающей программе для волонтеров антинаркотического движения, включавшей в себя интерактивные семинары, работу лабораторий творчества и развития, здоровья и гласности.

Практические навыки волонтеры получили при разработке собственных акций, которые были реализованы на «Параде волонтерских проектов». Знания, полученные волонтерами в процессе обучения, тут же закрепились на практике в процессе воспитательной работы с детьми, отдохавшими в лагере «Зеленые дубки».



Рис. 1. Участники смены Республиканского лагеря волонтерского антинаркотического движения Республики Башкортостан

Еще один пятидневный тренинг был организован поликлиникой № 49 г.Уфы совместно с Управлением ФСКН России по Республике Башкортостан на базе Волонтерского центра Башкирского государственного медицинского университета.

Профилактический тренинг «PRO-здоровый выбор» представляет собой специальный обучающий курс, дающий не только реальные знания по широкому кругу проблем, волнующих молодежь, но и возвращающий навыки безопасного поведения. Программа тренинга «PRO-здоровый выбор» составлена таким образом, что позволяет изменять поведение человека от занятия к занятию, с каждым разом углубляя знания для аргументации своего выбора, совершенствуя навыки для его реализации и укрепляя желание применять их постоянно. В основе проведения тренинга лежит несколько ключевых параметров, которые можно назвать основополагающими подходами в организации профилактической работы в молодежной и подростковой среде.

Основные концепции и принципы проведения профилактического тренинга:

1. Концепция здорового выбора.
2. Принцип молодежного участия.
3. Принцип равного обучения.
4. Комплексный подход.
5. Интерактивный подход.
6. Игровой подход.

Отличительной особенностью обучающего тренинга является то, что в нем одновременно поднимаются проблемы распространения наркомании, ВИЧ-инфекции и др. Проблемы связаны между собой. СПИД связан с

наркотиками. Проблема наркотиков связана с умением сказать «нет». Умение сказать «нет» — основа безопасного сексуального поведения и личной психологической безопасности, а они, в свою очередь, связаны с планируемой беременностью, проблемой насилия и так далее. Причины заражения инфекциями, передающимися половым путем, возникновения наркозависимости или зависимости от других людей весьма схожи, поэтому заниматься в комплексе профилактикой поведения, приводящего к этим проблемам, гораздо проще.

Для того, чтобы на практике отработать знания и навыки, полученные в процессе базового обучения, проводится стажировка волонтеров. Волонтеры под наблюдением тренера подготавливают и проводят мероприятия. После их окончания опытные волонтеры анализируют весь процесс подготовки и проведения работы. В ходе стажировки волонтеры могут провести несколько пробных мероприятий.

В процессе подготовки к стажировке волонтеры изучают предварительно разработанный и апробированный вариант программы мероприятия, представляют ее своим коллегам, проводят пробное занятие с пилотной группой (приглашенными друзьями или другими волонтерами).

Опыт российских тренеров показывает, что большинство волонтеров, даже после хорошей базовой подготовки, нуждаются в советах и помощи.

Обычно волонтеры работают в парах, поэтому при подготовке к первому самостоятельному мероприятию им следует отработать взаимодействие с партнером: передачу друг другу слова, корректное исправление ошибок, импровизацию, поддержку друг друга в случае необходимости и пр.

Несмотря на то, что при базовой подготовке волонтеры и обсуждают, и проигрывают всевозможные сложности групповой работы, на установочных встречах, и особенно на репетиции мероприятия с пилотной группой, необходимо еще раз отработать возможные нестандартные ситуации: варианты пассивной, агрессивной, эмоционально возбужденной группы, некорректности подростков по отношению к волонтеру и пр.

Если тема мероприятия требует дополнительной информационной подготовки по проблеме, следует пригласить специалистов или людей, затронутых проблемой, и вместе с ними обсудить наиболее сложные вопросы.

На репетиции мероприятия или на презентации подготовленной программы волонтеры получают экспертную оценку своей работы от экспертной группы. В группу могут входить тренеры, опытные волонтеры, представители партнерских организаций и администраций тех учреждений, в которых планируется проводить профилактическую работу. Экспертная оценка осуществляется в соответствии с критериями: владение информацией, умение донести ее до группы; умение взаимодействовать с группой; эмоциональный настрой; коммуникация с напарником; четкость выполнения программы.

Кульминационным этапом стажировки является проведение волонтерами своего первого самостоятельного мероприятия.

Самостоятельная деятельность волонтеров

Этот параграф о том, как продвигаться в рамках проекта и успешно завершить полный проектный цикл — от возникновения интересной идеи до преподнесения полученного результата и анализа эффективности проекта.

Проект — это уникальная деятельность, направленная на создание определённого продукта или услуги. В силу своей уникальности проектная деятельность связана со многими рисками. Проект всегда единственный в своём роде и никогда не повторяется точно в такой же форме. Он направлен на достижение определённой цели. Проект ограничен во времени, имеет начало и конец.

Социальное проектирование — это не просто временное предприятие для создания продуктов и услуг, потому, что главным вопросом при проектировании является не вопрос «Что я получу от этого?», а «Что получат другие?», то есть те изменения, которые произойдут в той общественной среде, с которой вы работаете. А если из серии «коротко и ясно», то социальный проект — это инструмент для решения социально значимых проблем определённого сообщества.

Структура социального проекта

1. Постановка проблемы проекта (есть проблема — есть идея). Данный этап точно определяет, в чем состоит проблема. Определяет причины ее возникновения. Показывает, какие целевые группы людей, затронутых проблемой, получают помощь в результате реализации проекта. Почему этот проект необходим именно сейчас.

Обычно люди не видят решительно никаких трудностей в части постановки проблемы. В 95 % случаев предлагаются дежурные заходы про «актуальность выбранной темы». Считается, что проблема указана уже в самом заголовке будущей работы. Формулирование проблемы — задача авторская и в сильной степени личная и личностная, особенно это важно для социальной сферы, где выбор темы тесно связан с нашими ценностными установками и гражданской позицией, поэтому определяя проблему, неплохо было бы объяснить хотя бы самому себе: «Зачем мы за это беремся?», и главное «Почему это должно быть интересно другим?», если речь идет о чем-то большем, нежели просто человеческое сочувствие, оказавшимся в сложном положении.

Проблема — это некое несоответствие наших знаний об объекте, другим знаниям о нем, обыденным представлениям, здравому смыслу. Это некий парадокс, противоречие: «Проблема — это то, что есть, но быть не должно, либо то чего нет, но быть должно». Поэтому важно²³ зацепиться за неоднозначность и начинать растягивать смысловое пространство, а не гордо указывать пальцем на бесцветную пустоту. Что еще более затрудняет задачу, проблему надо не только понять, но и внятно изложить в нескольких предложениях, где будут и указания на объект, условия реализации. Прежде всего, мы должны показать, что та проблема, которую мы определили, интересна для нас самих, а затем убедить других людей в том, что она может

иметь значение не только для автора.

Когда формулируешь проблему — подумай:

Почему решение данной проблемы является приоритетной задачей?

Какие источники информации помимо самого автора свидетельствуют о том, что проблема существует, и ее важно решить?

Зачем мы за это беремся, и почему это должно быть интересно другим?

Если четко обозначить проблему, тогда в принципе понятно, что делать, куда и когда идти, с кем, что с собой брать. Главное — не перебрать с погружением в мир внутренних фантазий, потому что только мечты вряд ли могут привести к конкретным изменениям. А как это в жизни бывает, даже самая прекрасная и мощная идея совершенно бесполезна до тех пор, пока мы не решим ею воспользоваться.

2. Цель проекта должна быть реалистична и направлена на решение проблемы, локализована в пространстве и конечна во времени, описывать планируемые изменения и допускать измерение результата.

Цель — это образ предполагаемого результата, которого можно достичь в определенный момент времени, общее описание предполагаемых результатов и ожиданий, наивысшая точка достижений, к которой стремится автор в ходе реализации проекта. Все составные части проекта рассматриваются с точки зрения соответствия цели. Цель определяет смысл существования проекта и его значения и не может меняться в процессе его реализации. Изменение цели означает изменение проекта.

3. Задачи — средства достижения цели, которые отражают этапы проекта, связаны друг с другом и контролируемы, требуют кадровых и иных ресурсов.

Задачи — конкретное описание того, что будет выполнено и достигнуто, частные результаты, этапы на пути к достижению цели. С точки зрения оформления текста проекта задачи лучше формулировать и перечислять в виде списка, а не излагать и описывать в повествовательной форме. Задачи формулируются в виде утверждений о действиях, ориентированных на результат, основанных на эффективности работы и поддающихся измерению в терминах. Если в проекте перечислен ряд задач, то все они должны быть связаны между собой и являться необходимыми и достаточными для достижения цели проекта.

4. Методы и участники проекта. На данном этапе необходимо описать стратегию и методы (механизмы) достижения поставленных целей: Каким образом будут достигаться намеченные цели? Как будут выполняться поставленные задачи? Почему именно такие методы были выбраны для решения поставленных задач? Кто будет осуществлять их реализацию? Кто должен работать в команде для успешной реализации проекта?

Другими словами, вы должны обосновать выбор методов. Ваш подход к решению проблемы должен быть логичным и привлекательным. Реалистичный и обоснованный проект произведет нужное впечатление, а нереалистичный не спасут самые благие намерения.

При описании методов необходимо обратить внимание на следующее:

- соответствие стратегий и механизмов цели и задачам проекта;
- соответствие имеющихся ресурсов планируемой деятельности;
- соответствие деятельности заявленным результатам;
- реалистичность мероприятий, учитывая временные рамки и бюджет;
- инновационность/возможный риск;
- определены ли различные функции и как они распределяются среди исполнителей проекта;

- являются ли взаимосвязанными виды деятельности по проекту. Помимо перечня и описания мероприятий вы можете проиллюстрировать данный раздел организационной схемой, календарным и рабочим планами. Их можно либо вставить непосредственно в раздел, либо вынести в приложение. При описании мероприятий вы должны также кратко описать, кто будет их выполнять и какие ресурсы для этого потребуются. После того как вы описали методы и мероприятия, проверьте, приводят ли они к решению задач. Если нет, то добавьте дополнительные мероприятия или переформулируйте задачи.

В идеале должна строго соблюдаться логика проекта:

- проведение мероприятий =>
- решение задач =>
- достижение цели =>
- решение проблемы.

Особенностью социального проекта является наличие в нем людей, определенной социальной группы, которая в последствие помогает автору определить адекватные методы для достижения цели.

5. Ресурсы проекта. Имея четкое представление о том, где, когда и что мы намерены делать, мы сможем определить, что для этого нужно (а также оценить то, что уже имеется) для того, чтобы начать подготовку и реализацию проекта на практике.

Ресурсы подразделяются на:

- финансовые, материальные или технические, например помещение для собраний;
- человеческие (сотрудники и волонтеры, которые собственно осуществляют проект),
- временные (время для осуществления всех этапов проекта).

Оценка имеющихся ресурсов поможет лидерам проекта определить необходимость дополнительных ресурсов, определиться с источником их получения, подобрать команду помощников и волонтеров, и определить, в какой специальной подготовке они нуждаются. Кроме того, оценка ресурсной базы позволяет определить необходимость партнерских отношений. Оценка ресурсной базы проходит быстрее и естественней, если программа конкретных действий уже определена. Ресурсы могут диктовать изменения в программе, это допустимо, если общие задачи и методология проекта сохранены.

6. PR-кампания проекта. Информационное обеспечение проекта. Как и когда будет сделана презентация проекта? Где вы будете размещать

информацию о проекте? Какие источники информации вы планируете использовать? Каким образом и кто будет привлекать основных участников проекта? Какие информационные PR-материалы будут созданы в ходе проекта? Каким образом вы планируете информировать людей об успехах проекта?

Существует несколько правил информирования, которые можно использовать в волонтерской работе.

Правило буравчика. Выигрывает тот, кто не ждет, что к нему придут за его информацией, а вместо этого активно доносит ее до других в местах их обитания.

Правило перехода количества в качество. Выигрывает тот, кто не устает информировать, информировать и информировать о себе.

Правило первичности материи. Выигрывает тот, кто оставил о себе «материальную память» у объекта информирования: проще рыться в потрепанном буклете, чем в дырявой памяти.

Правило концентрированной серной кислоты. Выигрывает тот, кто сумел сконцентрировать информацию о себе.

Правило радуги. Выигрывает тот, кто сумел подать информацию ярче других.

Правило белой вороны. Выигрывает тот, кто подает информацию наиболее необычным образом.

Правило встречи по одежке. Выигрывает тот, кто сумел создать запоминающийся визуальный образ своей организации.

Правило плановой системы. Выигрывает тот, кто не боится потратить время на планирование действий и информирование о проекте.

Правило соломинки в венике. Выигрывает тот, кто подает свой проект не как «одиночку», а как один из способов программной деятельности своей организации.

В заключение этого раздела хотелось бы сказать, что не стоит пренебрегать процессом формирования общественного мнения о вашем проекте, считая это далеко не самым важным. Современное общество никогда не оценит значимость вашего дела, до тех пор, пока оно не начнет либо раздражать, либо сниться в глубоких снах, либо отвечать на их повседневные вопросы. Это не говорит о том, что вы должны навязывать понимания грандиозности ваших действий и событий, но, в то же самое время, ваш проект должен постепенно становиться брендом, так называемым приключенческим фильмом, либо «блокбастером», который просто не может оставить равнодушным.

7. Календарный план реализации. Календарный план²⁶ это подробное описание всех видов деятельности и мероприятий с указанием сроков и ответственных. Самым важным и тонким вопросом во время планирования является вопрос времени. Поскольку мероприятия в проекте связаны между собой, нарушение сроков одного из них влечет за собой временные сдвиги во всем проекте, между мероприятиями утрачивается связь.

При составлении вашего плана мероприятий, обратите внимание:

- на дату начала и дату окончания проекта;
- подготовительные мероприятия также являются частью проекта, и, следовательно, частью графика мероприятий;
- любая задача определяется и реализуется через конкретное мероприятие. Удостоверьтесь, что ваше мероприятие соответствует одной из задач;
- как результаты одного мероприятия будут использоваться в последующих, какие мероприятия в большей степени зависят от других;
- в какой подготовительной работе нуждается каждое мероприятие;
- соответствует ли план и график работы окружающей вас действительности. Учитывается ли в них график работы разных заведений (например, школьные каникулы)? Укладываетесь ли вы в отведенные сроки?
- осуществим ли план? Справитесь ли с ним?
- учли ли вы возможность непредвиденных обстоятельств? Какие альтернативы предусмотрены вами на этот случай? Что вы будете делать, если какое-то мероприятие придется отменить?

К сожалению, когда план работы содержит только дату проведения основных мероприятий и не подразумевает время на их подготовку и анализ, не обозначает ответственных, то выходит по основному закону жизни «что-нибудь, да как-нибудь».

8. Ожидаемые результаты проекта. Ожидаемые результаты — это конкретные результаты, которые предполагается достичь в ходе реализации проекта в количественном и качественном выражении. К описанию ожидаемых результатов необходимо подходить очень серьезно и ответственно, поскольку они являются критериями эффективности проекта.

Основные характеристики результатов:

- соответствие результатов цели, задачам проекта;
- измеримость (количественные и качественные показатели);
- реалистичность;
- достижимость.

9. Перспективный план развития проекта. Имея четкое представление о том, где, когда и что вы намерены делать, вы сможете определить, что для этого нужно (а также оценить то, что уже имеется) для того, чтобы начать подготовку и реализацию проекта на практике.

Если же Вы не смогли там подыскать себе нужную тематическую программу, то можете напрямую обратиться к администрации «подходящего» фонда с просьбой рассмотреть Вашу заявку на финансирование предлагаемого проекта (для начала рекомендуется отправлять краткое, на 1-2 страницы, резюме проекта). Конечно же, сначала Вам необходимо подыскать такой «подходящий» фонд (рекомендуется выбрать несколько фондов). Для удобства ниже приводятся краткие характеристики наиболее известных фондовых организаций, которые уже имеют свои страницы в Интернет (Приложение 2).

ГЛАВА II ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ ПРОГРАММ ВОЛОНТЕРАМИ

Этический кодекс волонтеров, реализующих профилактические программы

Как известно, человек может сделать общение эффективным, достичь определенных целей, если он правильно понимает моральные нормы и опирается на них. Если же он не учитывает моральные нормы в общении или искажает их содержание, то общение становится невозможным или вызывает трудности.

Кто же создал правила человеческого поведения? Почему одно поведение одобряется, а другое — осуждается? На эти вопросы отвечает этика.

Этика — это одна из древнейших отраслей философии, наука о морали (нравственности). Термин «этика» происходит от греческого слова «*ethos*» («этос») — обычай, нрав. Термин «этика» был введен Аристотелем (384–322 гг. до н.э.) для обозначения учения о нравственности, причем этика считалась «практической философией», которая должна дать ответ на вопрос: «Что мы должны делать, чтобы совершать правильные, нравственные поступки?»

Существует много этических постулатов, правила которых, довольно, схожи. Так, в Евангелии от Матфея сказано: «Итак, во всем как хотите, чтобы с вами поступали люди, так и поступайте вы с ними» (гл. 7 ст. 12).

Мы считаем, что это высказывание является самым главным правилом профилактической работы. Это касается как действий и высказываний, так и мыслей. Этот принцип должен соблюдаться всегда, везде и со всеми без исключения, и из него вытекают практически все остальные правила.

Вот этот этический кодекс волонтера, реализующего профилактические и образовательные программы:

Будьте точны! Затянутое начало, время, потраченное на ожидание, убивает задор и настроение и позволяет усомниться в вашей культуре.

Осознавайте значимость своей работы Волонтер, реализующий программу должен осознавать всю значимость своей работы по программе и свою ответственность перед участниками группы, их близкими, другими людьми, работающими по этой программе, авторами программы и, наконец, перед самим собой.

Придерживайтесь принципа «не навреди!» Любые мероприятия не должны ухудшить социальное, психологическое, материальное положение участника группы. В ходе этой

программы нельзя осуществлять никаких экспериментов с неизученными результатами.

Будьте ответственны

Готовя свой этап большого дела, будьте предельно внимательны: что делать, куда идти, во сколько начинать и заканчивать, чем и как награждать участников и т.д. А от одного не сработавшего этапа может подпортиться весь сюжет.

Будьте оптимистичны

Старайтесь ориентироваться в ситуации. Не идите напролом. Не ищите исключений из правил. В итоге все обязательно будет хорошо.

Информируйте участников

Вы просто обязаны информировать участников о цели проводимых мероприятий, об их возможных преимуществах (или недостатках) и положительных (или отрицательных) результатах. Если участник не достиг 15-летнего возраста, то разрешение на прохождение им программы должны дать его родители, опекуны или воспитатели. Лучше заручиться разрешением родителей и для 10- и 11-классников.

**Дайте свободу выбора.
Не принуждайте!**

Участник должен дать согласие на то, чтобы с ним проводились занятия, и иметь право ухода с занятий в случае, если они противоречат его убеждениям, религии. Эти занятия, несмотря на то, что могут оказаться жизненно важными, не являются обязательными, так как родители могут (должны) сами прекрасно все объяснить. К тому же сам человек может посчитать для себя ненужным проходить подобную программу.

Уважайте права и свободы человека

Придерживайтесь законодательства, уважайте права и свободы человека.

Соблюдайте конфиденциальность

Вы должны соблюдать конфиденциальность. Личная информация, сказанная на занятии, продолжает оставаться личной информацией и не подлежит разглашению.

Учитывайте возрастные особенности

Вы должны понимать, что дети — это тоже взрослые люди минус жизненный опыт. Взрослые — это те же дети, но только обидчивей.

Подростки — это еще не взрослые, но уже и не дети, а потому они обидчивы, малоопытны и отчаянно хотят признания их успеха хоть в чем-нибудь.

Уважайте мнение участников программы

Вы обязаны уважать каждое мнение, каким бы абсурдным и нелепым оно ни казалось, но он имеет право его корректировать и не соглашаться с ним, избегая при этом категоричности в своих суждениях.

Будьте последовательны

Желательно быть самому примером того, что говоришь. Чем меньше расхождений между словом и делом, тем реальней доверие к вам. Говорить «курить вредно» и при этом курить самому — как минимум странно.

Придерживайтесь принципа равенства всех участников

Для программы профилактики, основанной на равном обучении, все равны. Женщины и мужчины — равны! Взрослые и дети — равны! Ведущий обязан учитывать половые, расовые, этнокультурные, социальные и личные особенности, но не идти на поводу у этих особенностей.

Личность волонтера, реализующего программу, не должна вызывать сомнений

Ведущий не должен потреблять наркотиков, злоупотреблять алкоголем или иметь зависимость от других психоактивных веществ, также он должен быть психически здоровым. Образование для ведущего обязательно. При этом он должен постоянно повышать свой уровень образования тем или иным способом.

Будьте толерантны

Ведущий обязан быть доброжелательным, толерантным человеком и не выказывающим ни к кому пренебрежения. Проявляйте толерантность во всем — в речи, жестах, взглядах. Иногда достаточно косо взглянуть, чтобы обидеть человека.

30

Грамотно составляйте наполнение программы

При составлении программы, всегда оперируйте официальными данными. В первое время старайтесь реализовывать авторские программы. Если вы составляете программу самостоятельно, то обязательно проконсультируйтесь с экспертами.

Хотелось бы подробнее остановиться на последнем пункте: «Грамотно составляйте наполнение программы». Если вы реализуете авторскую программу, то проблем у вас возникнуть не должно. Как правило, ее составляют эксперты, педагоги, тренеры с большим опытом работы, но если вы решили составить профилактическую программу самостоятельно, на вашем пути встретятся подводные камни.

Подходите к составлению материалов с умом, попытайтесь отойти от устоявшейся «устрашающей» модели профилактической работы. Поверьте, такие лозунги как «Мы против наркотиков!», «Скажем курению «НЕТ!», «Молодежь против алкоголя» сегодня не работают.

Не пристегивайте мероприятия программы к любым мероприятиям, которые проводятся в школе, университете, городе («Спорт против наркотиков», «Мы против наркотиков», «Школа, свободная от курения» и т.п.), это приводит в дальнейшем неэффективности и формальности такой превентивной деятельности. Отметим, что конкурсы и акции проводить нужно, но под другими девизами и лозунгами, отражающими идеологию здорового общества и концепцию здоровьесбережения.

Конечно, хорошо, что вы умеете пользоваться Интернетом, однако не зря его называют «глобальной помойкой». Используйте данные, полученные только с официальных сайтов. Например:

<http://www.gnkrb.ru/> - официальный сайт Управления Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков по РБ;

<http://www.rosminzdrav.ru/> - официальный сайт Министерства здравоохранения РФ;

<http://www.fadm.gov.ru/> - официальный сайт Федерального Агентства по делам молодежи и др.

Достойный наглядный и видео материал вы можете найти на сайтах:

<http://www.fskn.gov.ru/> - официальный сайт Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков РФ

<http://www.takzdorovo.ru/> - официальный сайт проекта «Здоровая Россия»

<http://www.trezvros.ru/> - официальный сайт проекта «Трезвая Россия» и др.

Основные требования к волонтерам – ведущим профилактические программы

Как вы думаете, почему для обозначения человека, проводящего профилактические занятия применяется именно термин³¹ ведущий? Во-первых, он объединяет в себе такие понятия, как преподаватель, тренер, учитель, лектор, лидер, и т.п. А во-вторых, попробуйте в слове «ведущий» перенести ударение с буквы «У» на букву «Е», и вместо обычного современного слова вы получите старославянское «знающий». И это правильно.

Основным правилом позиции ведущего является отказ от собственных поучений, советов, интерпретаций и т.п. Основу такой позиции составляет предположение о том, что интеллектуальный, творческий и эмоциональный потенциалы каждого из участников программы богаче возможностей ведущего, даже достаточно подготовленного и опытного. Кроме того, нужно помнить, что выводы, генерированные групповым способом, с непосредственным участием каждого участника, воспринимаются этими людьми как собственные выводы и соответственно принимаются ими легче и естественнее, нежели предлагаемые извне мнения и рекомендации, рискующие наталкиваться на защитные механизмы.

Стремясь к позиции равенства, ведущий должен идти на подлинное взаимодействие с участниками и быть готовым к тому, чтобы не только самому воздействовать на участников, но чтобы и участники в не меньшей мере влияли на него. Существенной особенностью познания партнёров, при таком подходе является его несводимость к оцениванию. Ведущий должен обладать способностью принять себя, каждого участника, всю группу в целом такими, какие они есть.



- ✓ *Не давайте оценочных суждений по поводу участников. Будьте мягче в высказываниях. Фразы типа: «Ну это вы так считаете, на самом деле это глупо...», — являются провокационными и, как правило, влекут за собой никому не нужный спор и обиду.*
- ✓ *Не устраивайте показательных воспитательных нравоучений, даже если участник группы категорически не прав. Любая попытка говорить менторским тоном или публичное чтение нотаций конкретному лицу вызывает чувство неудобства не только у провинившегося, но и у всей аудитории. Будьте тактичны, не давите на аудиторию своим умом или авторитетом.*

Важной является направленность внимания ведущего на чувства, испытываемые участниками программы в настоящий момент. Под этим подразумевается умение слушать каждого и понимать, кому необходимо внимание, а кого лучше оставить в покое, кто готов помочь, а кто раздражен, кто — лидер, а кто — «Золушка». Если вы не будете учитывать настроение и потребности аудитории, то скорее всего не получите от группы желаемой реакции и не избежите конфликта с ней.

Самому ведущему, чтобы успешно справляться со своей ролью и эффективно решать задачи, лучше с самого начала выбрать позицию открытого проявления своих чувств. Ведущему важно помнить, что он выступает для остальных значимой моделью поведения в группе. Для ведущего важно владение невербальными средствами общения. Это существенно как в плане понимания партнёров по общению, так и с точки зрения эффективности самовыражения.



- ✓ *Следите за своей мимикой и жестами. Старайтесь быть открытым. Избегайте закрытых поз (скрещенные руки или ноги, стояние в пол-оборота). Улыбайтесь. Кислая физиономия со следами бытовых неудач абсолютно нежелательна. Шутите. Желательно остроумно, но остроумно — по мнению аудитории. С самого начала постарайтесь понравиться аудитории как человек.*
- ✓ *Расскажите что-нибудь о себе, например, забавный случай из жизни, или просто хороший анекдот. Обаяние — ближайший родственник юмора, и об этом не следует забывать.*
- ✓ *Спрашивайте, как настроение и как дела, выслушивайте ответ (но смотрите, чтобы ответ не занял слишком много времени). Проявляйте эмпатию.*
- ✓ *Делайте комплименты. Раздавая комплименты, необходимо помнить, что они должны быть справедливыми и не вызывать у оставшейся без внимания части аудитории ощущения сиротливости. Также не следует забывать, что некоторые комплименты могут вызывать ощущение флирта, а это не совсем то, что нужно. Иногда нужно, но не в данный момент. Если вы доброжелательны и благодусны, аудитория оплатит вам сполна.*

Для эффективной работы группы немаловажное значение имеют и личностные особенности ведущего. Рассмотрим некоторые необходимые характеристики личности ведущего профилактической программы.

Коммуникабельность

Проведение занятия в форме простого общения с группой, в ходе которого выполняются поставленные задачи — это и есть эффективное ведение группы. Речь ведущего должна быть четкой, внятной и чистой, с минимумом слов-паразитов. Необходимо знание сленга целевой группы, умение максимально быстро подбирать синонимы любого слова. Манера говорить должна быть спокойной, но в то же время энергичной. Жестикуляция должна быть богатой, но не похожей на кунг-фу, а язык тела — выразительным (фигура при этом не играет никакой роли). Всегда приятно общаться с веселым человеком, а не с букой. Если вы не немой, то развить коммуникабельность вполне реально.

Порядочность

33

Пожалуй, главным качеством у ведущего является обыкновенная человеческая порядочность. Это комплексное понятие, включающее и нравственность, и человечность, и духовность. Без этих качеств ведущий становится манипулятором, формальным исполнителем программы.

Ответственность

Второе очень важное качество ведущего группы — ответственность. Прежде всего — ответственность за всё, что происходит в группе, за силу и характер воздействий на каждого участника, за происходящие в нём изменения и за последствия этих воздействий.



- ✓ *Вы не должны опаздывать. Не удивляйтесь, если люди будут поступать так же, как и вы. Если вы опаздываете, а группе запрещаете опаздывать — это несправедливо, что вызывает натянутые отношения и потерю доверительности между вами и группой.*
- ✓ *Оценивайте справедливо. Если вы уже высказали свое мнение по какому-либо поводу, то не забудьте о том, что вы судите «со своей колокольни», и ваше мнение или совет не всегда применимы к ситуации, в которой находится участник. Учитывайте все варианты.*

Подготовленность. Информированность. Обучаемость.

У ведущего должен быть определенный запас знаний, умений и навыков. Для начинающего ведущего есть масса учебников и методических рекомендаций. Однако мир не стоит на месте, и информация постоянно обновляется, следует учитывать это в ходе работы. Наилучших результатов вы сможете добиться, если, прежде чем стать ведущим, пройдете занятия в качестве участника (лучше не один раз) и специальный тренинг для будущих ведущих.



- ✓ *В случае если вы чего-то не знаете, не надо выдумывать или выкручиваться. Просто скажите: «Я затрудняюсь ответить на этот вопрос (или я не знаю), но к следующему занятию выясню и обязательно расскажу вам». Подобный ответ не уронит настолько ваш авторитет, насколько его может уронить ложь. Тем более что даже небольшая неточность может поставить под вопрос все, что вы сказали до этого. Не давайте неподтвержденной информации, полученной из сомнительных источников.*

Психофизиологические качества

Немаловажно для ведущего группы самообладание. Это качество личности является компонентом саморегуляции. Оно особенно необходимо в сложных ситуациях — неопределённых или эмоционально насыщенных. Самообладание, выдержка, самоконтроль спасут ведущего от суетливости и ошибочных импульсивных реакций. Ещё более серьёзным испытанием для ведущего являются эмоционально насыщенные ситуации.

Ведущий должен уметь выждать, когда участник, группа «созреют» для осуществления соответствующего шага, уметь быть терпеливым, не торопить группу и отдельных участников.

Для успешной работы у ведущего группы должны быть развиты внимание и оперативная память, иначе он не сможет эффективно

воспринимать, запоминать и оперативно преобразовывать поступающую от участников информацию.

К числу базовых для ведущего качеств относятся гибкость, подвижность психофизиологических реакций, умение перестроить своё поведение в зависимости от конкретных действий участников, от складывающейся в группе на данный момент ситуации.

Адекватность самооценки

Фундаментальным личностным качеством успешного ведущего является адекватность самооценки. Как человек он не может полностью «скрыть» свою личность от участников группы, которые пристально за ним наблюдают и ориентируются на него. В этом плане завышенная или заниженная самооценка производит неблагоприятное действие на участников. Кроме того, адекватная самооценка — залог адекватной оценки других людей. Адекватность самооценки во многом определяет и объективность подхода ведущего к участникам, активность воздействия на них. Объективность и беспристрастность подхода в тренинге создают у членов группы ощущение справедливости, нравственности происходящего.



✓ *Будьте собой. Ни в коем случае в общении с участниками не проявляйте высокомерия. Будьте естественны. Не надо играть роль учителя, гуру, своего парня и т.п. Группа вас все равно «расколет». Просто покажите свои хорошие стороны, а с нетерпимостью, высокомерием или напротив, неуверенностью, страхом и т.п. постарайтесь справиться еще до начала работы.*

Социальная чувствительность

Ещё одним очень важным качеством ведущего является социальная чувствительность. Она предполагает ощущение состояния других людей, их чувств и переживаний, умение сопереживать другому человеку. Без социальной чувствительности ведущий работает сухо, излишне формально, даже склонен к манипуляциям.

Внешний вид

Представьте себе разбитого, взлохмаченного, уставшего, медленно и монотонно говорящего ведущего с голодными глазами, в которых читается только одна мысль: «Поскорее бы это все закончилось». К сожалению, встречались и с такими экземплярами. Внешний вид у ведущего может быть любым, но не пугающим. Официального костюма лучше избегать. Оригинальность приветствуется, но следует помнить, что по одежке встречают, а потом... В общем, все хорошо в меру. Одевайтесь так, чтобы вам было удобно, главное, чтобы вы выглядели опрятно.



✓ *Не следует одеваться слишком дорого относительно того, как одеваются участники группы, иначе ваши джинсы от «Chateau» в купе с дорогим парфюмом могут оказаться раздражающим фактором для небогатой аудитории*

Помните, что только когда вы считаетесь с людьми, вы можете рассчитывать на взаимное уважение. А хорошее отношение участников группы к вам, подразумевающее, что вас ценят и уважают, стоит дорогого, так как именно при таких отношениях ваша работа будет приносить вам искреннее удовольствие.

Методы групповой работы, используемые в профилактической работе

Дискуссия

Дискуссия — один из самых интерактивных методов групповой работы, обладающий особыми возможностями в обучении, развитии и воспитании.

Дискуссия (от лат. discussio — рассмотрение, исследование) — способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решений в группе посредством обсуждения какого-либо вопроса или проблемы.

Дискуссия обеспечивает активное включение ее участников в поиск истины; создает условия для открытого выражения ими своих мыслей, позиций, отношений к обсуждаемой теме и обладает особой возможностью воздействия на установки ее участников в процессе группового взаимодействия.

Профилактический эффект дискуссии определяется предоставляемой участнику возможностью получить разнообразную информацию от собеседников, продемонстрировать и повысить свою компетентность, проверить и уточнить свои представления и взгляды на обсуждаемую проблему, применить имеющиеся знания.

Условия эффективного проведения дискуссии в общем виде следующие:

- информированность и подготовленность ведущего к дискуссии, свободное владение материалом, привлечение различных источников для аргументации отстаиваемых положений;

- правильное употребление понятий, используемых в дискуссии, их единообразное понимание;

- корректность поведения, недопустимость высказываний, задевающих личность оппонента;

- установление регламента выступления участников;

- полная включенность группы в дискуссию, участие каждого в ней, для чего необходимо:

- привлечь участников к определению темы дискуссии, предоставив им возможность выбора темы из нескольких альтернативных;

- проблемно сформулировать тему дискуссии, так, чтобы вызвать желание ее обсуждать;

- расположить группу так, чтобы устранить преграды, затрудняющие общение;

- предоставить каждому участнику возможность высказаться.

• особая позиция ведущего дискуссии, которая заключается в стимулировании обсуждения, консолидации мнений, подведении результатов работы. Личная позиция ведущего по обсуждаемой проблеме не должна доминировать, хотя он может выступить в роли рядового участника дискуссии, не навязывая свою точку зрения.

Подготовка к дискуссии.

По степени управления различают свободные, не контролируемые ведущим и направляемые дискуссии. Дискуссии, применяемые в профилактических программах являются преимущественно управляемыми.

Основные шаги при подготовке к дискуссии:

• Выбор темы дискуссии, которая определяется целями профилактической программы. При этом на обсуждение выносятся темы, имеющие проблемный характер, содержащие в себе противоречивые точки зрения, дилеммы, задевающие привычные установки участников. Целесообразно предложить на выбор несколько вариантов проблем, связанных с конкретным разделом программы. В ситуации выбора происходит принятие темы как значимой для себя, возникает мотивация к ее активному обсуждению;

• Тема разбивается на отдельные вопросы, которые сообщаются участникам. Организуется самостоятельная работа учащихся.

Проведение дискуссии.

Выделяется несколько этапов дискуссии.

1 ЭТАП. ВВЕДЕНИЕ В ДИСКУССИЮ:

- Формулирование проблемы и целей дискуссии;
- Создание мотивации к обсуждению — определение значимости проблемы, указание на нерешенность и противоречивость вопроса и т.д.
- Установление регламента дискуссии и ее основных этапов;
- Совместная выработка правил дискуссии;
- Выяснение однозначности понимания темы дискуссии, используемых в ней терминов, понятий.

Приемы введения в дискуссию:

- предъявление проблемной ситуации;
- демонстрация видеосюжета;
- демонстрация материалов (статей, документов);
- ролевое проигрывание проблемной ситуации;
- анализ противоречивых высказываний — столкновение противоположных точек зрения на обсуждаемую проблему;
- постановка проблемных вопросов;
- альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

2 ЭТАП. ОБСУЖДЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ:

Обмен участниками мнениями по каждому вопросу. Цель этапа – собрать максимум мнений, идей, предложений, соотнося их друг с другом;

Обязанности ведущего:

- следить за соблюдением регламента;
- обеспечить каждому возможность высказаться, поддерживать и стимулировать работу наименее активных участников с помощью вопросов («А как вы считаете?», «Вы удовлетворены таким объяснением?», «Вы согласны с данной точкой зрения?», «Нам очень бы хотелось услышать ваше мнение» и т.д.);
- не допускать отклонений от темы дискуссии;
- предупреждать переход дискуссии в спор ради спора;
- следить за тем, чтобы дискуссия не переходила на уровень межличностного противостояния и конфликта;
- стимулировать активность участников в случае спада дискуссии.

Приемы, повышающие эффективность группового обсуждения:

- Уточняющие вопросы побуждают четче оформлять и аргументировать мысли («Что вы имеете в виду, когда говорите, что...?», «Как вы докажете, что это верно?»);
- Парافраз — повторение ведущим высказывания, чтобы стимулировать переосмысление и уточнение сказанного («Вы говорите, что...?», «Я так вас понял?»);
- Демонстрация непонимания — побуждение учащихся повторить, уточнить суждение («Я не совсем понимаю, что вы имеете в виду. Уточните, пожалуйста»);
- Сомнение — позволяет отсеивать слабые и непродуманные высказывания («Так ли это?», «Вы уверены в том, что говорите?»);
- Альтернатива — ведущий предлагает другую точку зрения, акцентирует внимание на противоположном подходе;
- Доведение до абсурда — ведущий соглашается с высказанным утверждением, а затем делает из него абсурдные выводы;
- Задевающее утверждение — ведущий высказывает суждение, заведомо зная, что оно вызовет резкую реакцию и несогласие участников, стремление опровергнуть данное суждение и изложить свою точку зрения;
- Нет-стратегия — ведущий отрицает высказывания участников, не обосновывая свое отрицание («Этого не может быть»).

3 ЭТАП. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ОБСУЖДЕНИЯ:

- Выработка участниками согласованного мнения и принятие группового решения;
- Обозначение ведущим аспектов позиционного противостояния и точек соприкосновения в ситуации, когда дискуссия не привела к полному согласованию позиций участников. Настрой на дальнейшее осмысление проблемы и поиск путей ее решения;

- Совместная оценка эффективности дискуссии в решении обсуждаемой проблемы и в достижении целей, позитивного вклада каждого в общую работу.

Как руководить дискуссией?

Приглашайте к участию стеснительных участников программы.

Например, «Как вы думаете...?» Не спрашивайте стеснительных в «мертвой тишине», даже самоуверенные люди теряются в такой ситуации. Будьте внутренне уверены, что любой, даже самый стеснительный участник легко ответит на вопрос.

Отправляйте комментарии и вопросы одного участника к другому.

Например, «Спасибо. Это интересная мысль..., а что думает по этому поводу молодой человек на задней парте?», «Это важный вопрос, Оля. Костя, как бы ты на него ответил?» Подбодрите участников, ориентируйте на общение друг с другом, а не на ожидание вашего мнения.

Если Вы не уверены, что поняли то, что сказал участник, значит и другие тоже не смогли это понять

Попросите кого-нибудь прокомментировать ответ первого, а потом первый пояснит, если его высказывание прокомментировали неверно. Перескажите сами высказывание и спросите: «Я правильно тебя понял(а)?»

Давайте время подумать над ответом.

Некоторые участники легче высказываются, если предварительно записывают свои мысли.

Предложите участникам воспользоваться ПОПС-формулой, позволяющей сделать выступление кратким и ясным (Приложение)

Ошибки в дискуссии

- Монополия ведущего, который знает правильный ответ, а другие должны его отгадать;
- Безоговорочная вера участников в ведущего. В этом случае истина ставится в зависимость от авторитета;
- Издержки стимулирования: руководитель, похвалив одного участника, невольно огорчает другого;
- Увлечение обсуждением абстрактных проблем, отклонение от заданной темы;
- Нередко некоторые участники дискуссии (2-3 человека) «забывают» других, не давая сказать им ни слова.

Последствия дискуссии

- Проявление отношения к точкам зрения других участников дискуссии как достойным уважения и понимания;
- Разрешение конструктивного конфликта, противоречия в дискуссии способствует обнаружению оптимальных стратегий решения задач;
- В дискуссии по разрешению конструктивного конфликта у участников формируется отношение к ведущему не как к носителю единственно верной точки зрения, а как к опытному коллеге по общей работе.

Анализ дискуссии

Существенный элемент дискуссии — ее анализ. Подводятся итоги, анализируются выводы, к которым пришли участники дискуссии, подчеркиваются основные моменты правильного понимания проблемы, показывается логичность, ошибочность высказываний, несостоятельность отдельных замечаний по конкретным вопросам темы дискуссии. Обращается внимание на содержание речей, глубину и научность аргументов, точность выражения мыслей, правильность употребления понятий. Оценивается умение отвечать на вопросы, использовать приемы доказательства и опровержения, применять различные средства полемики.

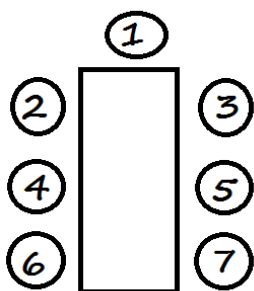
Для получения обратной связи целесообразно применять устные или письменные самоотчеты участников дискуссии. Возможны две формы самоотчетов: 1) произвольная и 2) ориентированная на следующие вопросы: что я чувствовал во время дискуссии; чего я хотел; что или кто мешал; что нового я узнал для себя; увлекла ли меня дискуссия; если я почувствовал увлеченность, то почему, если оставила равнодушным, то чем я это объясняю; как смогу использовать приобретенный в дискуссии опыт (положительный и отрицательный) в своей дальнейшей работе и повседневной жизни?

Карточка учета действий участников дискуссии

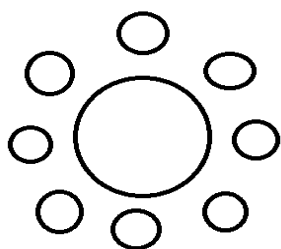
Очки	Действия участников	Участники						
		А	Б	В	Г	Д	Е	...
+2	Определение положения в дискуссии							
+1	Формулирование существенного замечания							
+2	Использование доказательства, подтверждающих высказывания или представление информации, опирающейся на факты							
+1	Вовлечение в дискуссию другого лица							
+1	Постановка уточняющего вопроса, продвижение дискуссии вперед							
+2	Формулирование аналогии							
+2	Выявление противоречия							
+2	Выявление замечания		40					
-2	Отсутствие заинтересованности дискуссией или помехи							
-2	Прерывание в дискуссии							
-1	Несущественные замечания							

-3	Монополизация дискуссии								
-3	Выпад против другого лица								
	Всего очков:								

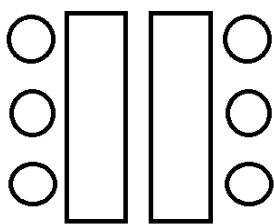
При организации дискуссии необходимо обратить особое внимание на размещение участников дискуссионного общения, которое зависит от типа и вида дискуссии. Экспериментальные исследования доказывают, что расположение в пространстве влияет на позиции участников дискуссии. В одном из экспериментов группу испытуемых пригласили обсудить тему, не очень значимую для них, и разместили в пространстве вокруг стола по изображенной схеме.



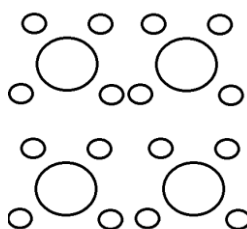
При этом стулья были прикручены к полу, чтобы избежать перемещений. В ходе дискуссии ее участники вели себя в зависимости от места, которое занимали: испытуемый 1 выполнял функцию лидера, испытуемые 2 и 3 принимали в споре одну и ту же точку зрения и полемизировали с сидящими напротив испытуемыми 4, 5 и 6, которые также отстаивали одну точку зрения. Участник под номером 7 практически не участвовал в дискуссии, но иногда выступал против всех, особенно против лидера.



Экспериментально установлено, что для каждого вида дискуссии существует определенная схема эффективного размещения ее участников. Так, для организации дискуссии-диалога, в процессе которой необходимо принять согласованные решения, более подходит расположение участников по кругу.



Для дискуссии, основанной на позиционном противостоянии (например, для дебатов), более продуктивно будет расположение участников, отстаивающих разные точки зрения, друг против друга.



Дискуссии, организуемые посредством поэтапного обсуждения проблемы сначала в малых группах, затем общими силами, требуют иного расположения участников.

Виды дискуссий

Существует множество разнообразных вариантов организации дискуссии. Многообразие видов дискуссии определяется ее разнообразной целевой направленностью, содержанием организуемой с ее помощью деятельности, количеством участников. Так, кроме дискуссий, организуемых в виде обсуждения проблемы небольшой группой, существуют такие, которые обеспечивают эффективное проведение

дискуссии с достаточно многочисленной аудиторией путем ее разделения на малые группы и организации обсуждения в них, а затем – координации результатов деятельности малых групп.

«Круглый стол»

Дискуссия направлена на обсуждение какой-либо актуальной темы, требующей всестороннего анализа. Как правило, перед участниками не стоит задача полностью решить проблему, они ориентированы на возможность рассмотреть ее с разных сторон, собрать как можно больше информации, осмыслить ее, обозначить основные направления развития и решения, согласовать свои точки зрения, научиться конструктивному диалогу. Поскольку дискуссия организуется в прямом смысле за круглым столом, в ней могут принять участие 15-25 человек.

«Дебаты»

Дискуссия в ролевой форме дебатов представляет собой разновидность дискуссии-спора и применяется для обсуждения сложной и противоречивой проблемы, по которой существуют резко противоположные точки зрения.

Цель дискуссии — научить аргументировано и спокойно отстаивать свою точку зрения и постараться убедить оппонентов, используя имеющуюся информацию по проблеме.

Этапы дебатов:

- ведущий предлагает на выбор участникам две или несколько возможных точек зрения на проблему. Позиции могут иметь ролевой характер и имитировать разнообразные подходы к решению данной проблемы представителей разных профессиональных и социальных групп, политических партий, объединений и т.д.;

- учащиеся выбирают, какую точку зрения они будут отстаивать и объединяются в микрогруппы, численный состав которых может быть разным;

- определяются правила дискуссии, продолжительность обсуждения в группах и регламент выступления группы в дебатах;

- организуется обсуждение проблемы в микрогруппах: распределяются роли между членами каждой группы; выстраивается система аргументов для убеждения оппонентов; продумываются ответы на возможные вопросы; решается вопрос о том, как распорядиться предоставленным временем;

- ведущий по очереди предоставляет группам слово, определяя регламент выступления;

- в завершении дебатов проводится совместный анализ результатов дискуссии.

«Эстафета»

Дискуссия направлена на организацию последовательного обсуждения предложенных вопросов и аспектов одной темы в малых группах с последующим анализом и согласованием различных подходов и принятием коллективного решения.

Алгоритм дискуссии:

1. группы располагаются в пространстве аудитории по кругу. Каждой группе выдается лист бумаги с вопросом, проблемой и дается время на обсуждение данной проблемы. Дискуссия в микрогруппе заканчивается записью общего решения на листе бумаги с вопросом (проблемой);

2. затем каждый такой лист передается по часовой стрелке следующей группе, которая обсуждает новый вопрос, также фиксируя свое мнение на этом листе. Процедура повторяется столько раз, сколько предложено вопросов, проблем и сколько создано групп;

3. по окончании работы каждой группе возвращается выданный первоначально лист и дается время на анализ и консолидацию (согласование) записанных на нем точек зрения или решений;

4. группы озвучивают результаты своей работы;

5. подводятся итоги, анализируется работа групп учащимися и преподавателем.

«Аквариум»

Эта разновидность дискуссии применяется для обсуждения спорных, противоречивых вопросов, для формирования умения участников отстаивать и аргументировать свою позицию. В то же время она активно используется как метод социально-психологического обучения, так как позволяет ее участникам отрефлексировать свое поведение в процесса дискуSSIONного общения, проанализировать ход взаимодействия участников на межличностном уровне и откорректировать его. Дискуссия включает следующие этапы:

1. подготовительный — ведущий представляет проблему и делит участников на микрогруппы, которые располагаются по кругу. Группы обсуждают проблему и определяют свою точку зрения на нее. От каждой группы выбирается представитель, который будет отражать и отстаивать позицию группы перед другими участниками;

2. «аквариумное» обсуждение проблемы — представители микрогрупп собираются в центре аудитории и обсуждают проблему, представляя и отстаивая интересы своей группы. Остальные участники наблюдают за ходом дискуссии, занимая позицию аналитиков, оценивающих содержание и форму выступлений, степень их убедительности, особенности стиля общения дискутирующих, но вмешиваться в ход дискуссии им запрещается. Однако, ведущий может выделить специальное время на вопросы к участникам «аквариумного» обсуждения.

3. анализ хода и результатов дискуссии может проводиться в один или два этапа, в зависимости от цели дискуссии. Если необходим анализ характера взаимодействия в «аквариумной» группе, ведущий просит ее участников оценить степень своей удовлетворенности или неудовлетворенности. Затем «аналитикам» предоставляется возможность оценить ход и результаты дискуссии, характер взаимодействия ее участников. И, наконец, ведущий систематизирует выводы учащихся и подводит общий итог совместной деятельности.

«Вертушка»

Специфика данной дискуссии заключается в том, что участники обсуждают проблему в группах сменного состава, работая на разных этапах обсуждения в разном составе и над разными аспектами проблемы. При этом, на каждом этапе участник дискуссии занимает новую позицию: он может быть ведущим дискуссии, 1-м выступающим, 2-м выступающим и т.д. Таким образом, обеспечивается максимальная активность и включенность каждого в обсуждение всех аспектов проблемы, формируются коммуникативные и организаторские умения и навыки. Ниже описаны этапы дискуссии-«вертушки».

1. Подготовительный этап:

- ведущий дает вводную информацию, определяет проблему или обозначает тему обсуждения. Предлагается 4 направления решения проблемы или аспекта темы дискуссии;

- группа делится на 4 подгруппы по принципу добровольности или «лотереи», но в любом случае группы должны быть одинаковыми по количеству участников (возможны варианты: 4/4; 4/5; 4/6);

- готовятся 4 стола для работы групп, на каждый ставится табличка с одной из букв («А», «Б», «В», «Г») и кладутся большие листы бумаги с одним из вопросов обсуждаемой темы (лист А, лист Б, лист Г, лист В). Каждому участнику выдается карточка с номером (А1, А2...; Б1, Б2...; В1, В2...; Г1, Г2...) и маршрутный лист (ниже см.табл.).

- ведущий объясняет правила проведения дискуссии и руководит размещением участников за столами.

2. Этап проведения дискуссии:

- участники занимают исходное положение и ведут в течение 5-10 минут обсуждение предложенного вопроса или аспекта темы, при этом каждый высказывается по порядку, определенному в маршрутном листе. Заканчивается обсуждение оценкой каждой работы участников, которая записывается в маршрутном листе в колонке «Лучшее выступление»;

- затем группы расходятся по другим столам в соответствии с маршрутом перемещения каждого участника. При этом второй тур дискуссии включает обсуждение другого аспекта темы и проводится в новом составе участников;

- следующие два тура повторяют предыдущие и осуществляются по тому же алгоритму, что и первые два.

3. Этап подведения итогов дискуссии:

- на последнем, четвертом, переходе участники оказываются на своем исходном месте, обсуждают и обобщают предложения и мнения всех групп по обсуждаемому аспекту темы, оформляют выводы и готовятся к выступлению перед всей группой;

- ведущий собирает маршрутные листы и определяет тех, чьи выступления отметило большинство участников;

• микрогруппы представляют свои выводы по каждому аспекту темы. Преподаватель проводит коллективный анализ результатов дискуссии и подводит ее итоги, отмечает тех учащихся, чьи выступления были наиболее интересны и содержательны.

Дискуссия «Вертушка» обеспечивает интенсивный и разносторонний анализ обсуждаемой проблемы каждым участником, расширяет сферу коммуникации, позволяя обсудить проблему в разном составе ее участников. Сложность организации такой дискуссии связана с разработкой маршрута перемещения участников, необходимостью ориентироваться на определенное их количество. Можно упростить алгоритм дискуссии, сделав микрогруппы постоянными, но ее эффективность в данном случае значительно снижается.

Образец маршрутного листа для группы из 20 человек

Тур	Стол А	Стол Б	Стол В	Стол Г
1	А1, А2, А3, А4, А5	Б1, Б2, Б3, Б4, Б5	В1, В2, В3, В4, В5	Г1, Г2, Г3, Г4, Г5
2	Б1, Б2, В5, В2, Г1	А1, А4, В3, Г2, Г3	А2, А5, Б4, Г4, Г5	А3, Б3, Б5, В1, В4
3	Б3, Б4, В4, Г5, Г3	А2, А3, В1, В2, Г4	А4, Б5, Б2, Г1, Г2	А5, А1, Б1, В5, В3
4	Б5, В1, В3, Г2, Г4	А5, В5, В4, Г5, Г1	А3, А1, Б1, Б3, Г3	А2, А4, Б2, Б4, В2

Образец индивидуального маршрутного листа

Маршрутный лист участника А1		
Тур	Стол	Лучшее выступление (фамилия)

Дискуссия-диспут

Ведущий объявляет тему и предоставляет слово желающим (иногда тем, кто специально подготовился). Ход диспута определяется частично ведущим, но в основном непредсказуем, имеет эмоциональный характер.

Конференция

Вид дискуссии, где обсуждение и спор предваряются коротким сообщением о состоянии проблемы или результатах некоторой работы. Для конференции характерны развернутая аргументация выдвинутых тезисов, спокойное их обсуждение.

Прогрессивная дискуссия

Ее цель — групповое решение проблемы с одновременной тренировкой участников в соответствующих коммуникативных умениях и навыках. Этот вид дискуссии состоит из 5 этапов:

1. зарождение идеи (участникам дается время на выдвижение идей о путях решения данной проблемы);
2. все предложения выписываются на доске;
3. обсуждается каждый предложенный вариант;
4. рассматриваются наиболее подходящие варианты, затем они располагаются по степени значимости, т.е. осуществляется верификация идей;
5. руководитель организует дискуссию, в результате которой остаются решения, получившие наибольшее количество голосов, из них и выбирается окончательное.

Подобная форма дискуссии помогает вырабатывать умение быстро и эффективно принимать групповое решение.

Дискуссия-соревнование

Все участники делятся на команды. Выбирается жюри, определяющее критерии оценивания предлагаемых решений: глубина решения, его доказательность, логичность, четкость, адекватность поставленной цели. Согласовывается тема дискуссии и система баллов. В конце проводится коллективное обсуждение предложенных вариантов решения проблемы или проблемной ситуации. Затем жюри объявляет результаты, комментирует их.

Мозаика (ажурная пила)

Предварительно:

1. Определите на какие задачи раскладывается проблема, которую предстоит решить (например, при принятии решения об уголовной ответственности надо установить объект, объективную сторону преступления, следовательно, могут работать четыре экспертные группы, но можно создать еще две группы, например, для установления смягчающих и отягчающих обстоятельств).

При проведении:

2. Опишите проблему, которую предстоит обсудить.
3. Объясните правила игры:
 - Участники делятся на группы, которые называются «домашними»;
 - Участники работают в «домашних» группах, сообща решая поставленную перед группой задачу;
 - Каждый член группы является «экспертом» по определенной теме;

• После короткого обсуждения в группе «эксперты» расходятся по «экспертным» группам, в каждой из которых собираются эксперты в одной области и обсуждают эту сторону проблемы;

• Затем «эксперты» возвращаются в свои «домашние» группы и докладывают группам о проделанной в экспертной группе работе.

4. Внутри групп определите экспертов – можно раздать разноцветные карточки и обозначить такими же карточками места сбора «экспертных» групп.

5. Сообщите время для работы «домашних» групп и «экспертных» групп.

6. Повторите задание.

7. После окончания работы представители «домашних» групп представляют групповое решение.

8. Подведите итоги. Спросите, каков был вклад разных «экспертов» в общее решение? В чем разница в работе «домашних» и «экспертных» групп?

Дополнительная информация: если рассматривается достаточно сложная проблема, можно проделать несколько раундов работы «домашних» и «экспертных» групп.

Дискуссия в стиле телевизионного ток-шоу (Panel Debate)

Эта форма дискуссии совмещает в себе преимущества лекции и дискуссии в группе.

Группа из 3-5 человек ведет дискуссию на заранее выбранную тему в присутствии остальных участников.

Зрители вступают в обсуждение позже: они высказывают свое мнение или задают участникам вопросы.

Не следует забывать, что основные участники обсуждения должны быть достаточно компетентны в данной области и хорошо подготовлены к конкретной беседе. Важно также, чтобы личные качества основных действующих лиц не отвлекали внимания от темы дискуссии и чтобы все участники имели равную возможность высказать свою точку зрения (выступление не должно продолжаться более 3-5 минут).

Ведущий должен следить за тем, чтобы участники дискуссии не отклонялись от заданной темы. Продолжительность дискуссии не должна превышать 1,5 часа.

Предварительно:

1. Сообщите тему дискуссии ее участникам (желательно в форме дискуссионного вопроса).

2. Пригласите экспертов или отберите их из числа участников (всего 2-3 эксперта).

3. Попросите всех учеников подготовить вопросы к экспертам и продумать собственную позицию по теме дискуссии.

4. Попросите экспертов подготовиться к краткому выступлению по теме (2-3 минуты), подготовить справочную информацию.

5. Организуйте аудиторию по типу студии: зрители размещаются полукругом по отношению к экспертам.

При проведении:

1. Представьте тему дискуссии (в качестве мотивации может послужить видеотрегмент, цитата из прессы, короткая история...).

2. Представьте экспертов.

3. Сообщите правила проведения ток-шоу:

- Сначала эксперты высказываются по проблеме (2–3 минуты каждый);
- Чтобы получить слово надо поднять руку;
- Слово зрителям предоставляет ведущий;
- Зрители могут выступать со своим мнением или задавать вопросы отдельным или всем экспертам (не дольше 1 минуты);

- Ведущий имеет право задавать вопросы;

- Ведущий имеет право прервать выступающего, превысившего лимит времени;

- Эксперты отвечают на вопросы как можно конкретнее и короче;

4. Предоставьте слово экспертам.

5. Попросите зрителей выступать и задавать вопросы. Следите за временем.

6. Попросите записать вопросы, на которые не хватило времени, и передайте их экспертам.

7. Поблагодарите экспертов и зрителей.

8. Проведите подведение итогов по содержанию дискуссии и манере ее проведения.

Можно использовать «талоны на выступление» - каждый имеет право на 1-2-3 выступления, каждый раз отдавая ведущему специальный талон.

Займи позицию (Шкала мнений)

Предварительно:

1. Сформулируйте дискуссионный вопрос, предусматривающий противоположные ответы (например, «Вы за или против смертной казни?»).

2. Подготовьте «шкалу мнений» - на доске нарисуйте линию (шкалу), на которой напишите варианты ответов, например:

За смертную казнь / Скорее за / Скорее против / Против смертной казни

При проведении:

1. Задайте аудитории дискуссионный вопрос и дайте время подумать над ответом.

2. Попросите отдельных или всех участников подойти к «шкале мнений» и занять позицию — то есть встать у соответствующего их мнению варианта ответа.

3. Объясните правила игры:

- Надо объяснить, почему вы заняли эту позицию;

- При ответе можно использовать ПОПС-формулу;

- Каждый может привести по одному аргументу в защиту своей позиции;

- В процессе игры можно поменять позицию, если аргументы других участников вас убедили;

- Задайте вопросы по очереди участникам, занявшим разные позиции: почему вы заняли эту позицию?

- Спросите также тех, кто поменял позицию, почему?

- Подведите итоги. Если не все участники занимали позицию, то попросите их оценить аргументы активных участников. Проанализируйте количественное соотношение сторонников разных позиций, сравните это соотношение с общественным мнением. Обсудите, при каких условиях возможно изменение позиции.

Организационные методики, используемые в проведении дискуссии

Методика «вопрос-ответ». Данная методика — это разновидность простого собеседования, отличие состоит в том, что применяется определенная форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога. Стратегия ведения диалога заключается в переходе от желания собеседника говорить с вами к пониманию его интересов, состояний, отношений; от понимания собеседника к принятию, а в случае необходимости к его убеждению.

Процедура «Обсуждение вполголоса». Методика предполагает проведение закрытой дискуссии в микрогруппах, после чего проводится общая дискуссия, в ходе которой мнение своей микрогруппы доказывает ее лидер и это мнение обсуждается всеми участниками.

Методика клиники. При использовании «методики клиники» каждый из участников разрабатывает свой вариант решения, предварительно дав в открытое обсуждение свой «диагноз» представленной проблемной ситуации, затем это решение оценивается как руководителем, так и специально выделенной для этой цели группой экспертов по балльной шкале либо по заранее принятой системе «приятно-неприятно».

Методика «Лабиринт». Этот вид дискуссии иначе называют методом последовательного обсуждения, он представляет собой своеобразную шаговую процедуру, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению здесь подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

Методика эстафеты. Каждый заканчивающий выступление участник может передать слово тому, кому считает нужным.

Свободноплавающая дискуссия. Сущность данного вида дискуссии состоит в том, что группа к результату не приходит, но активность продолжается уже во внутреннем плане. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б.В.Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, поэтому участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

Методика «мозговой штурм».

Вошли в историю имена славных полководцев, умевших решительным штурмом брать неприступные крепости. Те, кто предпочитал длительную осаду, редко покрывал себя славой — слишком изнурительное это дело, да и победа, если ее удастся добиться, не столь впечатляет.

Любую проблему можно долго и тщательно обдумывать, подобно тому, как роют подкопы под неприступные бастионы. Однако здесь, как и в бою, чаще всего справедлива поговорка: «Один в поле не воин». Успех требует коллективных усилий. И организовать их лучше таким образом, чтобы в «разведке боем» быстро нащупать уязвимые места проблемы и всеми силами нанести решающий удар.

С этой целью в начале 50-ых гг. XX в. Алекс Ф. Осборн, сотрудник рекламного агентства предложил оригинальный метод творческого поиска, который назвал *brainstorming* — мозговой штурм. Этот метод пусть и не гарантирует стопроцентного успеха, однако доказал высокую эффективность при решении самых разных проблем — коммерческих, производственных, технологических, научно-теоретических. Сегодня он принят на вооружение многими корпорациями, управленческими структурами, общественными организациями, широко используется в психологии и педагогике.

Осборн исходил из абсолютно верной идеи, что человек воспринимает любую проблему, да и весь окружающий мир, довольно субъективно, однобоко, в свете когда-то усвоенных представлений. Решение проблемы может лежать на поверхности, но чтобы его увидеть, необходимо взглянуть с новой, неожиданной точки зрения, а мы на это обычно не осмеливаемся. Конечно, есть люди, которые легко генерируют нестандартные, творческие идеи. Но таким людям обычно недостает критичности к своим новациям, а это немаловажно, т.к. большинство их идей непродуктивные, бесплодные, тупиковые.

Принцип мозгового штурма состоит в том, чтобы собрать вместе несколько оригинально мыслящих людей, поставить перед ними актуальную проблему и побудить их к высказыванию как можно большего количества вероятных решений, сколь бы неожиданными и даже вздорными они ни казались. Все выдвинутые предложения фиксируются без какой-либо то ни было их оценки. Критики принимаются за дело на втором этапе. Они сортируют предложения по степени их выполнимости и ожидаемой эффективности, отбрасывают непригодные и отмечают перспективные. Затем наступает очередь реализаторов, которые намечают конкретные практические шаги для выполнения выбранного решения.

«Мозговой штурм» — в основу данного метода положен принцип разведения во времени двух фаз творческого акта: генерирования идей и их критической оценки. Обычно в мыслительном процессе они настолько слиты, что большая часть возникающих идей отбрасывается индивидом сразу, еще до того, как он успевает обнаружить заложенное в них рациональное зерно.

Успех проведения «мозгового штурма» зависит от соблюдения двух главных принципов.

Первый из них лежит в области теории синергетики (от греч. *synergeia* — сотрудничество, содружество). При совместной работе рождаются идеи более высокого качества, чем при индивидуальной деятельности тех же самых людей. Это происходит за счет интерактивного эффекта. Большая степень взаимодействия приводит к «перекрестному» опылению»: идея, которая сама по себе может быть отвергнута в силу недостаточной обоснованности или непрактичности, дорабатывается совместными усилиями, додумывается другими и тем самым улучшается, становится все более конструктивной и пригодной к применению.

Второй принцип состоит в том, что если группа находится в состоянии генерирования идей, то процесс творческого мышления, господствующего в этот момент, нельзя тормозить преждевременной субъективной оценкой этих идей.

«Мозговой штурм» включает три этапа: подготовительный, этап генерирования идей, этап анализа и оценки идей. Продолжительность «мозгового штурма», как правило, не менее 1,5-2ч.

Подготовительный этап

1. Решение организационных вопросов: подготовка помещения, техники, флип-чарта, доски или транспаранта, распределение ролей, макет или эскиз объекта, который требуется улучшить средства тонизирования (чай, кофе, минеральная вода) и релаксации (негромкая фоновая музыка).

2. Постановка цели и задач ведущим. Задание для участников обычно начинается со слов: «Почему? Зачем? Как решить? Что можно сделать?», т.е. от участников требуется найти решение или ответ на вопрос.

3. Представление участников и ознакомление их с правилами, процедурой «мозгового штурма» и его регламентом. Правила можно выписать и повесить на видное место.

4. Распределение на группы «генераторов» и «аналитиков». «Генераторы» — это люди с позитивной установкой к творчеству, обладающие яркой фантазией, способные не только рождать, но и развивать свои идеи и быстро подхватывать чужие. «Аналитики» — специалисты, которые могут проанализировать и критически оценить выдвинутые идеи. Задача «аналитиков» — развивать выдвинутые на этапе генерирования идеи для их конкретизации, обобщать идеи, осуществлять их экспертизу.

Определяется «секретарь», который будет фиксировать в тетради или на ватмане все, что говорят участники.

5. Разминка, которая обычно проводится со всей группой. Ее цель — помочь участникам освободиться от стереотипов и психологических барьеров. Обычно разминка проводится как упражнение в форме быстрого поиска ответов на неожиданные, оригинальные вопросы.

Этап генерирования идей:

Процесс генерирования новых идей, поощряемый ведущим, длится, как правило, 15-20 мин. Группа за сеанс может выдать более ста идей, из которых принимаются любые: и здравые, обдуманые, и фантастические, даже абсурдные. Автор каждой идеи может дать краткий (до 30 с) комментарий по существу своей мысли, но без аргументов.

Как уже было отмечено, все идеи записываются, или стенографируются. На этом этапе очень важно соблюдать все правила и принципы, поддерживающие максимальную активность участников.

Заключительный этап

Заключительный этап (анализ идей, 30-45 мин) проводится после перерыва и включает следующие стадии:

- составление отредактированного списка идей;
- оценка, критика, аргументирование и ранжирование значимых для решения проблемы идей;
- выбор и вербальное оформление наиболее оптимальных идей и предложений, по которым высказывалось меньше всего критических замечаний;
- анализ и оценка деятельности «генераторов», «аналитиков» и других участников обсуждения.

Как правило, «мозговой штурм» проводится в небольшой группе (6-10 человек), при большом количестве участников происходит деление на микрогруппы по 6-8 человек. В этом случае на заключительном этапе микрогруппы презентуют свои варианты решений, которые также могут быть проанализированы и оценены группой выбранных экспертов или всеми участниками.

Любая сложная практическая ситуация решается неоднозначно, разными путями и способами. При групповом решении высказываются противоречивые суждения, точки зрения. Рассмотрим способ, позволяющий прийти к общему решению в группе. Возможный конструктивный ход принятия группового решения.

- Этапы:
1. Запись всех предложений.
 2. Группировка предложений.
 3. Совместное определение критериев для оценки каждой группы предложений.
 4. Составление таблицы.

Критерии	Выгода для образовательного учреждения	Эффективность данного варианта решения проблемы	Стоимость реализации идеи	Возможность реализации предложенного варианта решения	Общая сумма баллов
1-я группа					
2-я группа					
3-я группа					

5. Индивидуальное оценивание в баллах (от 1 до 3) предложений по согласованным критериям.

6. Подсчет общего количества баллов, набранных каждым предложением (группой предложений), ранжирование по баллам.

7. Определение наиболее рациональных предложений (набравших наибольшее количество баллов).

Правила «мозгового штурма»

Важной составляющей, способствующей успеху проведения «мозгового штурма», являются особые условия его проведения, опирающиеся на правила.

1. Отсутствие всякой критики:

- во время выдвижения идей запрещаются их критика, неодобрительные замечания, иронические реплики и т.п. Высказывания записываются без изменений и не оцениваются, несмотря на то, что они могут показаться глупыми, смешными или абсурдными;

- нежелательно также неявное высмеивание чьей-либо идеи или, наоборот, чрезмерное покровительство ей;

- запрещается показывать, что идея не имеет ценности, игнорируя чей-либо вклад или демонстрируя критичное отношение невербальными жестами и мимикой (пожимая плечами, поднимая брови, демонстрируя скепсис или ухмыляясь и т.п.).

2. Поощрение предлагаемых идей:

- одобряются внешне и принимаются все высказанные идеи, причем оказывается предпочтение не систематическому логическому мышлению, а озарениям, необузданной и безграничной фантазии в самых разных направлениях;

- превыше всего ставится количество высказанных идей, а не их качество;

- идеи презентуются короткими высказываниями.

3. Равноправие участников «мозгового штурма»:

- чтобы иметь стимул выдвигать свои идеи, каждый участник должен чувствовать, что его предложение будет услышано и рассмотрено;

- для предотвращения доминирования одного или двух членов группы целесообразно установить систему, при которой каждый участник может высказать свое предложение в порядке очереди. Это позволит привлечь к генерированию идей всех участников;

- если у кого-то из участников отсутствуют идеи или предложения, об этом нужно сразу же заявить, причем никто не должен эту ситуацию комментировать и выяснять, по какой причине обучаемый не может внести предложение. В случае возникновения ситуации, когда все предложения исчерпаны, руководитель «штурма» может простимулировать группу дополнительно с помощью каких-либо рекомендаций или инициатив.

4. Свобода ассоциаций и творческого воображения:

- в «мозговом штурме» существует запрет на введение каких-либо ограничений;

- любая предложенная идея (даже если она не относится к обсуждаемой проблеме) стоит рассмотрения и внимания участников, так как может вызвать ассоциацию у кого-либо из членов группы и привести к рождению новой идеи;

- высказанные ранее идеи любой участник «штурма» может развивать, интегрировать, получать из них новые ассоциативные комбинации;

- идеи могут высказываться без обоснования;

- допускается выдвижение заведомо нереальных, фантастических, шуточных, оригинальных идей.

5. Творческая атмосфера на «игровой поляне»:

- между участниками «мозгового штурма» поддерживаются демократичные, партнерские и дружественные отношения;

- создается и закрепляется такая обстановка, в которой допускаются шутка, каламбур, юмор;

- руководитель «мозгового штурма» инициирует атмосферу максимального психологического комфорта: улыбается, одобряет, поддерживает, восхищается, радуется, говорит комплименты.

6. Обязательная фиксация всех высказанных идей:

- все идеи, высказанные вслух, следует записывать на флипчарт, доску, магнитофон и т.д. теми же словами, какие использовал автор идеи. Требование записывающих «уточнить формулировку» недопустимо, так как может прервать творческий процесс, ход мыслей «генератора» идеи и преждевременно вызвать у слушающих доводы в пользу принятия или отторжения еще не принятого предложения;

- необходимо быть внимательным при записи поступающих предложений и не пропустить ни одного из них. Иногда человек, преодолев стеснительность, выражает свою мысль и надеется, что она будет принята во внимание при обсуждении, но оказывается, что ее не заметили. Этого может быть достаточно, чтобы человек замкнулся, ушел в себя.

7. Время для инкубации:

- не следует сразу же приниматься за анализ наработанных идей, их систематизацию и критику;

- группе необходимо дать время, чтобы участники могли обдумать все зафиксированные идеи и затем рассмотреть любые альтернативные подходы или новые предложения.

Метод «мозгового штурма» хорош тем, что помогает демократично и ненавязчиво обсуждать многие проблемы.

После окончания процесса генерирования группа экспертов анализирует полученные идеи, как угодно комбинирует их, видоизменяет, критически пересматривает и выбирает из них наиболее перспективные, с их помощью группа ищет решение. Найденное экспертами решение можно проверить «на прочность» методом обратного штурма: участники делают только критические замечания решения проблемы.

Проведение мозгового штурма можно считать успешным, если удалось сформулировать пять-шесть достаточно реалистичных предложений,

которые впоследствии могут послужить основанием для практического решения проблемы.

Метод Форум-театра

Задачи «Форум-театра»:

- устранение причин зависимости;
- разрушение отрицательных качеств, стереотипов поведения;
- поддержка положительных проявлений в поведении.

Основа «Форум-театра»: Методика театрального сценического действия и обратная связь с аудиторией.

Особенность «Форум-театра»: Отсутствие рекомендаций как следует поступать в сложившейся ситуации.

Этапы проведения Форум-театра

Знакомство (представление игровых методик, стадии разогрева)

Упражнения и игры, которые проводятся ведущим «Форум-театра» с целью раскрепощения участников представления и зрителей (участие актеров в процессе разогрева обязательно). Такие упражнения помогают зрителям быстрее войти в атмосферу театрального действия и снимают страх перед участием в представлении.

Пример игр и упражнений на разогрев изложены нами в следующем параграфе (параграф 4.4.).

Преимущество технологии «Форум-театр» по сравнению с классической театральной постановкой в профилактике социальных проблем.

1. Стереотипы. В деле профилактики социальных проблем «Форум-театр» может привлечь больше людей, т.к. это на данный момент новое, многим неизвестное, явление. В то время как «Профилактический спектакль академического театра» вряд ли заинтересует большую часть школьников, ожидающих от подобного представления агитации. В данный момент такие серьезные постановки не находят желаемого отклика в большинстве душ еще не взрослых людей школьного возраста.

2. Контакт со зрителем. Игры стадии разогрева, отсутствие сцены (постановки проходят на одной плоскости со зрителем) дают зрителю проникнуть в суть «Форум-театра», психологически раскрепоститься, открыться. То, что профилактическая информация передается ненавязчиво (во время повторного проигрывания ситуаций, обсуждения — лишает профилактику нравоучительного характера.

3. «Думающий зритель». Многим зрителям интересен вариант изменения ситуации. Возможность экспериментирования⁵⁵ поиска новых решений пробуждает интерес у всех участников практикума. Возникает бесконечное количество вариантов. Порой рождаются самые нелепые идеи. Самое незначительное изменение ситуации может в корне поменять весь ход постановки, либо наоборот: кажется, что найденный вариант решает все проблемы разом, а на практике — ничего не изменилось. Непредсказуемость, многочисленность новых штрихов действия заставляют думать, просто

заинтересовывают зрителей.

3. Игра в театр. Уже сама возможность попробовать себя в роли актера привлекает зрителя к участию. При этом, конечно возможны зажимы, стеснения с их стороны, но именно для их устранения и проводятся игры в разогрее, чтобы актеры и зрители «смешались», познакомились друг с другом, сняли зажимы. Практикум «Форум-театра» превращается в игру, в которой участвуют все присутствующие, и это тоже является одним из плюсов «Форум-театра».

Этапы подготовки «Форум-театра»

Первый этап связан с выбором проблемы. При выборе обязательно должны учитываться особенности аудитории, для которой готовится постановка: возраст, социальный статус, род занятий, интересы. Необходимо писать сценарии про их сверстников, чтобы участник процесса заинтересовался проблемой, понял, что выбранная проблема близка, может произойти с кем-либо из его круга общения, а он сможет помочь разрешить ее.

Важным в этом этапе является доступность и узнаваемость ситуации, ничего надуманного или фантастического в них не должно быть, они должны соответствовать реальной жизни.

Второй этап связан с выбором или разработкой сценария. Обязательным является разделение персонажей-героев на угнетенных и угнетателей и четкое написание им текста. В постановке могут участвовать от 4 до 6 участников: из них распределение по статусу героя следующее: один герой – 100 %-ный угнетатель (герой который на протяжении всего спектакля своим поведением угнетает морально либо словесно (возможно действиями) других героев спектакля, но больше всего это относится к 100 процентному угнетенному), 1–100 %-ный угнетенный (герой, находящийся в низком статусе на протяжении всего спектакля, на которого, постоянно негативно воздействует угнетатель), 1 – союзник угнетателя (на 70 %) (герой со средним статусом поддерживающий угнетателя, но в тоже время он может с сочувствием относиться к угнетенному), 1 – союзник угнетенного (на 70 %) (герой со средним статусом поддерживающий угнетенного, но в то же время иногда может вставать на сторону угнетателя).

Сценарий для «Форум-театра» имеет ряд особенностей: в «Форум-театре» завязка должна раскрываться в первых 1–2 эпизодах, далее очень напряженное развитие действия, кульминация, и – СТОП! Развязки никто не знает. Сценарий, должен содержать 4–6 мизансцен, которые по мере действия раскрывают причины, ведущие главного героя к трагедии (например: к началу приема наркотиков). При этом, действие занимает 15–20 минут, идет по нарастающей, и обрывается на кульминации, в момент личного выбора главного героя. Выбор его неизвестен, зрителю предлагается самому додумать, что сделает персонаж в следующее мгновение.

Сценарий должен быть наиболее приближен к действительности, к реальности. Диалоги должны быть написаны простым языком, места

действия должны быть «живыми» В «Форум-театре» должна присутствовать жизненная, правда, чтобы задеть, спровоцировать зрителя на активность.

В сценарии изначально должна присутствовать конфликтная ситуация в начале сюжета, а кульминация должна заканчиваться драмой. Зритель должен почувствовать, что эта сцена может закончиться иначе. В сценарии должны быть заложены моменты («бомбы»), в которых в последующем зритель сможет сделать «СТОП» и изменить ситуацию, то есть действия, которые призваны провоцировать зрителя на действие по разрешению и предотвращению конфликта.

Мизансцена в классической постановке – это взаимное расположение актеров и декораций на сцене. В «Форум-театре» мизансцена сопоставляется с эпизодом, явлением (в театре), либо кадром (в кино). Событие происходит в конкретном месте действия (кухня, магазин, улица, др.).

«Бомба» – место в мизансцене, в котором предполагается, что зритель захочет сделать «СТОП». Очень эмоциональная сцена явного угнетения, в которой можно что-либо изменить, исправить к лучшему. В каждом сценарии должно быть не меньше четырех «бомб».

Таким образом, сценарий должен быть:

- максимально приближенным к жизни;
- эмоциональным, завершаться потенциальной трагедией;
- с присутствием 4-х статусов героев и полностью расписанным для них текстом;
- с четко узнаваемыми моментами для «СТОПов».

Третий этап: подготовка и репетиция спектакля. На данном этапе происходит работа над мизансценами, репетиция всех мизансцен. Детально прорабатываются диалоги персонажей, работа над образами, вносятся необходимые ремарки, помогающие в процессе постановки.

Работа с ведущим (джокером) «Форум-театра»

Задачи:

- провоцировать зрителя на обсуждение;
- начинать и вести дискуссию;
- контролировать ситуацию внутри группы.

Джокер должен:

- владеть информацией по профилактике социальной девиации;
- владеть навыками тренерской деятельности и технологией «Форум-театра»;
- быть лидером в группе по подготовке «Форум-театра»;
- следить за работой внутри группы (написание сценария, его детализация, оценивать поведение участников группы в конкретных ситуациях).

Во время проведения «Форум-театра»:

- четко формулировать свои вопросы;
- наталкивать зрителя на размышление;
- принимать все мнения зрителя, не критикуя и не оценивая их;

- уметь делать СТОП, если этого не сделали зрители.

Фазы спектакля

1. Разогрев: Телесные упражнения и игры, которые проводятся ведущим с целью раскрепощения участников представления и зрителей (участие актеров в процессе разогрева обязательно). В результате проведения фазы «Разогрев» происходит снятие мышечных зажимов, установление контактов на вербальном и невербальном уровнях между актерами и зрителем. Такие упражнения помогают зрителям быстрее войти в атмосферу театрального действия и не бояться стать участником представления.

2. Действие. В этой фазе вниманию зрителя предлагается 10-15-минутная инсценировка спектакля, заканчивающаяся стоп-кадром. Перед этой фазой ведущий просит зрителя быть внимательными и не комментировать действие, не делать «СТОПов». После стоп-кадра, ведущий дает зрителям время обменяться чувствами, проанализировать увиденное, предсказать последствия поведения героев, затем происходит переход к следующей фазе – собственно форуму.

3. Форум. Эта фаза является очень важной во всей интерактивной работе. Перед началом данной фазы ведущий говорит зрителям о возможности делать «СТОПы» и заменять одного из актеров в любом месте спектакля. На этом этапе спектакль разыгрывается заново и зритель, видя моменты, где ситуацию можно было разрешить, делает «СТОП» и происходит неполная замена зрителями ролей актеров. Встраиваться в действие может только один зритель, первым сделавший «СТОП». Он может заменить только одного героя, будь то мужчина или женщина. Зритель может включаться в сцены спектакля постепенно, сначала проговаривая роль, а затем проигрывая ее. Это поддерживает и активизирует остальных участников к проигрыванию мизансцен, потому что именно через игру и собственные эмоциональные переживания можно достичь максимального психопрофилактического эффекта.

Главное в этой фазе — психологическая и эмоциональная поддержка со стороны ведущего, актеров и зрителей. Ни одно действие не критикуется, не осуждается, а лишь поддерживается аплодисментами. Такая поддержка со стороны ведущего, и актеров дает возможность зрителям стать участниками и предложить большое количество вариантов разрешения ситуации. Ведь в «Форум-спектаклях» нет однозначных ответов на вопросы, как не может быть идеального варианта разрешения конфликтной ситуации.

Следует обратить особое внимание на реакцию зрителей, не выходящих на сцену. Они могут дискутировать друг с другом, обсуждать варианты и даже мешать действию, но это является важным элементом⁵⁸ интерактивной техники, так как показывает, насколько глубоко проблема задела зрителей, насколько она важна для них. Актерами при этом осуществляется особый прием. Подыгрывая и импровизируя вместе со зрителями, они в то же время не позволяют ситуации стать идеально разрешимой. Это дает возможность искать все новые и новые пути разрешения проблемы. Заменять можно всех героев кроме стопроцентного угнетателя, т.к. если его заменить вся суть

инсценировки в дальнейших «СТОПах» теряется. В любой момент по желанию зрителя, или сам ведущий, может прочитать мысли актера-героя. Для этого необходимо подойти к нему и положить руку на плечо. Мысли актера и его действия должны беспрекословно отвечать целям. Когда зритель делает «СТОП» он может «перемотать» с помощью ведущего действие назад настолько, насколько ему необходимо для встраивания в спектакль и изменения ситуации.

Эта фаза спектакля может продолжаться несколько часов, ее продолжительность зависит от того, насколько будут интересны варианты решения проблем в каждой мизансцене. При этом особая роль принадлежит ведущему. Ему необходимо почувствовать и вовремя отреагировать на действие зрителей, если они стали неэффективными или повторяющимися, и тактично перейти к другой мизансцене или завершить спектакль.

4. Передача профилактической информации. Эта фаза не появляется отдельной, так как передача профилактической информации может быть осуществлена как в ходе спектакля, так и по его завершении. Эту информацию может дать ведущий или специалист, присутствующие на спектакле. Наибольший эффект достигается, когда информация профилактического плана исходит от самих зрителей. Кроме того, профилактическая информация может включаться в канву спектакля с помощью «подсадных уток» – актеров, находящихся среди зрителей или разъяснение ведущего после спорного момента.

5. Обратная связь. В этой фазе обычно берется интервью у зрителей о спектакле, о тех переживаниях, которые они испытали, об изменении отношения к той проблеме, о затронутой в спектакле.

Примерные вопросы:

- Что вы чувствовали после первого просмотра спектакля?
- Что вы чувствовали заменяя актеров?
- Что вы чувствовали, когда вам не удалось изменить ситуацию?
- Может ли эта ситуация произойти в нашей жизни?

6. Обсуждение итогов спектакля актерами и специалистами.

Важный момент здесь — выявление успешных или неуспешных действий актеров. Обсуждаются те «открытия» зрителей, которые могут помочь успешно проводить спектакли по данному сценарию в дальнейшем. Происходит отбор лучших решений актеров и зрителей, но это не означает, что находки будут неизменно использованы в следующей работе. «Форум-театр» – это чаще всего импровизация зрителей, и всегда появляются новые и неожиданные повороты в решении проблем. Одинаковых спектаклей не бывает, повторяется только начальное действие.

59

Примерный сценарий проведения тренинга по методике «Форум-театр»

Занятие должно проходить в просторном помещении. Показ спектакля проводится на одном уровне со зрителем (не на сцене), зрители располагаются в два, три полукруга.

ШАГ 1. Джокер (ведущий) представляет себя, волонтеров занятых в «Форум-театре», организацию.

Джокер: Здравствуйте, меня зовут..., вместе со мной... Мы представляем ...и сегодня мы вам представим новую технологию в профилактике наркомании «Форум-театр». *(группа актеров садится к зрителям).*

Джокер: Основоположником «Форум-театра» является бразильский режиссер Августо Боаль. В 60-х годах 20 столетия он создал «газетный театр», в котором труппа занималась инсценировкой газетных статей. Эти спектакли демонстрировались тем, кто не был обучен грамоте. На одном из таких выступлений, рассказывающем о бунте на фабрике, когда актеры проигрывали мизансцену, кто-то из зрителей сказал «СТОП».

«Почему вы остановили спектакль?» – спросил Августо Боаль.

«Вы не правильно рассказываете, я там был, я знаю» – ответил мужчина.

«Тогда покажите, как было дело на самом деле», и мужчина вышел из толпы, встал на место актера и, проигрывая, изменил ситуацию. Когда труппа начала играть заново, мужчина вновь выкрикнул «СТОП» и снова вышел заменять актеров. Так и появился «Форум-театр» или «Театр угнетенных».

В настоящее время в «Форум-театре» в ходе спектакля разыгрывается конкретная, заранее спланированная и отрепетированная сцена, отражающая проблему. В качестве проблемы рассматриваются реальные повседневные конфликты, а затем следует драматическая ситуация и кульминация. Особенность «Форум-театра» – это отсутствие рекомендаций, как следует поступать.

ШАГ 2.

Джокер проводит разминку. Варианты упражнений для разминки, мы представили в следующем параграфе (параграф 4.4.).

Примечание: в фазе разогрева актеры обязательно принимают участие вместе со зрителями.

ШАГ 3.

Джокер: Сейчас вы увидите наш спектакль, во время которого все ваше внимание должно быть направлено на актеров. Если у вас есть мобильный телефон, то отключите или поставьте его в вибро-режим. Еще одно важное условие, во время спектакля не комментируйте и не обсуждайте то, что будет происходить. Наш спектакль называется...

Мы начинаем.

(Показ спектакля)

Джокер: Давайте поаплодируем нашим актерам.

60

ШАГ 4.

Джокер: Друзья, вы посмотрели наш спектакль. Пожалуйста, обсудите то, что вы увидели в течение 30 секунд с соседом справа и слева. Спасибо! А теперь внимание, мы повторим спектакль сначала, и вашей главной задачей будет сделать так, чтобы драмы в дальнейшем не произошло. Вы можете

встраиваться в ход действия в любом моменте, заменяя собой любого актера, кроме **(актер делает шаг вперед)**.

Для этого вам необходимо сделать «СТОП», его можно сделать, сказав слово «СТОП» и хлопнуть в ладоши. Давайте попробуем **(зритель пробует)**. Запомните, вы можете заменить по ходу действия только одного героя. Замена героя в данном моменте совсем не означает, что его больше нельзя поменять именно в этом моменте, сколько людей столько и мнений. Кроме этого вы можете узнать мысли героя по ходу спектакля. Для этого вам необходимо сделать «СТОП» и попросить Джокера, то есть меня, прочитать мысли героя. Помните, вы должны сделать так, чтобы трагедии в дальнейшем не произошло. Я желаю вам удачи. Мы начинаем спектакль заново.

Примечание: Джокер должен спрашивать у заменяющего зрителя, с какого момента он бы хотел начать и «отмотать» действие именно на этот момент. После встраивания в ход спектакля, джокер спрашивает у зрителя, с какого момента они бы хотели начать спектакль и снова «отматывает» действие. Когда зритель встраивается и пытается изменить ситуацию, джокер внимательно следит за ходом его действия, и когда оно зашло в тупик, делает «СТОП». После этого джокер просит зрителя поаплодировать, и спрашивает зрителя заменяющего актера:

- Что вы хотели изменить в данном моменте?
- Как на ваш взгляд удалось ли вам изменить ситуацию?
- После вашего действия, трагедия произойдет?

Обязательно после вопросов джокер благодарит зрителя за работу.

Если зритель пропускает в ходе действия, заранее заложенную «бомбу», джокер делает «СТОП» и наводящими вопросами (можно ли в этом моменте что-нибудь изменить?) побуждает зрителя на замену.

Во время стадии «форум» в определенных моментах джокер должен «передавать» профилактическую информацию (в данном случае по проблеме профилактики социальных девиаций). Оптимально, если джокер выведет на рассуждение зрителя.

Стадию «форум» джокер заканчивает тогда, когда видит, что замены начали повторяться и реальных выходов из ситуации, больше нет. В таком случае, он благодарит зрителей и актеров за работу, и переходит к следующей стадии «обратная связь».)

ШАГ 5.

Джокер: Спасибо всем за активное участие. Все это и есть «Форум-театр». Сейчас я предлагаю нам с вами обсудить то, что здесь происходило. Для начала я попрошу вас ответить на мои вопросы: 61

- Что вы чувствовали после первого просмотра спектакля?
- Что вы чувствовали по отношению к герою (100 % угнетателю), к герою (100 % угнетенному)? **(Необходимо называть только имя героя, нельзя озвучивать его статус)**.
- Что вы чувствовали, заменяя актеров?

•Что вы чувствовали, когда вам не удалось изменить ситуацию?

Может ли эта ситуация произойти в нашей жизни?

Каждый, кто выходил и пытался изменить ситуацию (*джокер вспоминает несколько замен*), предлагал свое видение на ее разрешение, но специфика данной технологии в том, что актеры до конца должны следовать своему статусу и поставленным целям. Благодаря этому с вашей стороны, со стороны зрителя, идет постоянный поиск решения проблемы и прорабатывается ряд новых путей выхода из ситуации. Когда мы рассматриваем ситуацию на месте, мы продумываем, какое будет наше поведение, и выстраиваем четкую линию замены, но, сталкиваясь с определенными преградами (герой спектакля), наша линия ломается, и, импровизируя, мы ищем новые пути решения данной проблемы.

А теперь давайте по кругу ответим на вопрос:

•Ваши чувства, эмоции после просмотренного вами «Форум- театра».

•Чтобы вы хотели добавить или изменить?

Примечание: на этом этапе важно, чтобы зритель раскрывал свои эмоции, чувства. Только тогда анализ будет считаться полным.

Джокер: Спасибо вам за то, что вы приняли участие в нашем «Форум- театре», мы надеемся, что он заставил вас задуматься над моделью своего поведения и что похожая ситуация никогда не произойдет в вашей жизни. Еще раз спасибо за работу и наши аплодисменты в ваш адрес.

Пример-схема Форум – театра

Ситуация эмоционального отвержения в семье, приведшая к употреблению подростком наркотика.

Актёры: подросток, его мать, отец, соседский парень и девушка, милиционер.

Сцена 1.

Утро. Мать и отец завтракают. Подходит подросток-сын, просит отца срочно поговорить с ним. При этом мать заставляет подростка есть и срочно идти в школу. Отец молча суёт сыну деньги. Подросток, отказавшись от завтрака, но взяв деньги, уходит.

Сцена 2.

День. Дома сын, приходит мама. Сын просит поговорить с ним на важную тему, однако мать требует сначала выучить уроки. Подросток в расстроенных чувствах убегает из дома.

Сцена 3.

Печальный подросток на улице встречает соседских парня и девушку, предлагающих ему «хорошее средство от скуки недорого». После колебаний подростка и насмешек соседской девушки он покупает «косяк» с гашишем, закуривает. В этот момент появляется милиционер, приятелям удаётся скрыться, милиционер задерживает подростка с полным «косяком» в руке...

Игротека **Игры-знакомства**

«Давайте, познакомимся!»

Знакомиться можно разными способами, вот несколько вариантов:

1 вариант. По кругу каждый участник называет свое имя + качество, которое чаще всего проявляется (активный, любознательный, обидчивый, ленивый и т.п.).

2 вариант. Каждый участник здоровается за руку с каждым участником (чем больше, тем лучше), произносит свое имя, а также запоминает, имя с кем поздоровался. Интересное начинается в круге: нужно вспомнить кого как зовут. Все участники помогают друг другу.

3 вариант. Участники делятся на пары, знакомятся между собой, рассказывают коротко о себе и друг другу оформляют бейджик: Имя + пиктограмма. Пиктограмма – это то, как воспринимает тебя твой собеседник. Например: Два участника Сергей и Дима. Сергей рисует для Димы «Облако с грозой», так как Дима появляется, где нужна помощь неожиданно, а Дима рисует колесо от автомобиля, так как Сергей быстрый.

«Правила»

Ход игры: ведущий рассказывает о том, что в любой игре есть правила, у любого предмета есть инструкция по применению. Поэтому необходимо принять правила, которые помогут эффективно взаимодействовать между собой и качественно использовать время. Первые пункты ведущий может назвать сам, а остальные могут внести участники.

Например:

- Конфиденциальность. Что происходит в группе, с каждым из участников – не распространяем за пределами помещения.

- Поднятая рука. Если кто-то хочет высказаться, не перебивать друг друга, а лучше поднять руку.

- «Здесь и сейчас». Принимать активное участие давать обратную связь, а не блуждать мыслями в прошлом, будущем или в другом месте.

- Старт работы. Время на начало и завершение. Перерывы или телефонные разговоры исключаются.

- Я- Высказывание. «Я думаю...», «Я считаю...», «Я полагаю...», «В моей практике...» и т.п.

- Фокус на конечный результат. Каждый член команды берет свою функциональную часть и доводит до конца.

Возможно, в процессе придут еще дополнительные пункты. Главное в команде обоюдное соглашение при принятии правил.

Материальное обеспечение: доска, флип-чарт или ⁶³ватман, маркеры разных цветов, скотч.

«ЧТО? ГДЕ? КОГДА?»

Ход игры: участники становятся в шеренгу. По сигналу ведущего надо перестроиться так, чтобы игроки располагались:

- по знакам зодиака

- по месяцам рождения
- в алфавитном порядке
- по увлечениям
- по цвету волос и так далее.

«Приветствие»

Ход игры: участникам предлагается встать в круг и, хаотично двигаясь по кругу, поздороваться с остальными участниками действия различными способами:

- как люди очень застенчивые, стеснительные;
- как люди куда-то спешащие, торопящиеся;
- как люди, которые не видели друг друга несколько лет.

Национальные приветствия.

Участникам предлагается поздороваться друг с другом, как это делают жители различных стран:

- Россия (обычное приветствие за руку)
- Италия (хлопок по плечу)
- Испания (трехкратный поцелуй в щеку)
- Зимбабве (потереться спинами)
- Аборигены (хлопок, прыжок, сталкивание бедром).

«Подари имя»

Ход игры: участникам предлагается, хаотично двигаясь, знакомится друг с другом, при этом, даря свое имя, и приобретая взамен новое, далее участник будет дарить то имя, которое он получил ранее. Игра считается законченной, когда каждый участник нашел свое имя.

«Снежный ком»

Ход игры: играют 10-30 человек, незнакомых друг другу. Первый человек называет свое имя. Второй человек называет имя первого, затем свое. Третий — имя первого, второго, свое. И так до последнего человека (он должен обладать хорошей памятью!) Игру можно сделать интересней, если к каждому имени добавлять прилагательное на первую букву имени. Например: артистичная Аня, таинственная Таня, Ленивый Леша и т.д.

«Граница»

Ход игры: чертится (определяется) граница, ведущий предлагает перейти на одну сторону тем, кто объединен каким-то общим признаком.

Можно установить простые критерии объединения, например, перейти на другую сторону границы можно тем:

- кто любит мороженое;
- у кого есть дома собака (кошка);
- кто любит смотреть фильмы ужасов и т.д. и т.п.

В то же время, в ходе игры, можно выяснить и множество другой полезной информации, задавая эти вопросы вперемешку с теми простыми, которые написаны выше.

«Здравствуй локоть»

Ход игры: участники игры должны здороваться и при этом называть своё имя, соприкоснувшись локтями. Необходимо отставить в сторону стулья и столы, чтобы участники могли свободно ходить по помещению.

Попросите участников встать в круг. Предложите всем рассчитаться на «один, два, три, четыре» и сделать следующее:

Каждый «номер первый» складывает руки за головой, так чтобы локти были направлены в разные стороны;

Каждый «номер второй» упирается руками в бедра так, чтобы локти также были направлены вправо и влево;

Каждый «номер третий» кладет левую руку на левое бедро, правую руку на правое колено, при этом руки согнуты, локти отведены в стороны;

Каждый «номер четвертый» держит сложенные крест-накрест руки на груди (локти смотрят в стороны).

Теперь нужно объяснить участникам игры, что на выполнение задания им дается только 5 минут. За это время они должны познакомиться с как можно большим числом членов группы, просто назвав свое имя и коснувшись друг друга локтями.

Через 5 минут соберите участников в четыре подгруппы так, чтобы вместе оказались соответственно все первые, вторые, третьи и четвертые номера. Пусть участники поприветствуют друг друга внутри своей подгруппы.

Эта забавная и весёлая игра ломает привычные стереотипы приветствия и способствует установлению контакта между её участниками.

Игры-разминки

«Спутники»

Ход игры: предварительно, по числу участников, ведущий заготавливает карточки для жеребьёвки. Для этого подойдут, например, обычные игральные карты, разрезанные пополам. Количество половинок должно совпадать с количеством участников. Если последних нечётное число, тогда ведущий добавляет себя в этот список. На одной половинке от каждой карты надо написать маркером букву «П» (Планета), на другой – «С» (Спутник).

Жеребьёвка происходит так. Каждому выдаётся по половинке игровой карты. Участнику необходимо найти вторую половинку (то есть второго участника). Когда все разобьются по парам, ведущий даёт следующую инструкцию: «Те из вас, у кого на карточке написано «П», будут «планетами». Те, у кого написано «С» – «спутниками». Задача⁶⁵ у «спутников» одна – вращаться вокруг «планет», не отставая от них. У «планет» несколько задач. Первая – определиться со своим названием. Желательно взять что-то из названий планет Солнечной системы (Меркурий, Венера, Земля...). Название «планеты» должно быть уникальным, не повторяться. Затем надо выбрать себе цвет. Цвет тоже не должен повторяться. Третья задача –

передать какой-нибудь планете через другую планету свой комплимент. Примеры: «Юпитер, передай синей планете, что она сегодня хорошо выглядит», «Серая планета, передай Меркурию, что у него очень весёлый спутник». Упражнение закончится, когда все задачи будут выполнены.

«Радужный самолётик»

Ход игры: в процессе подготовки ведущий изготавливает «радужный самолётик». Для этого он берёт лист бумаги, покрывает его с двух сторон всеми цветами радуги: красным, оранжевым, желтым, зелёным, голубым, синим и фиолетовым. Для этого лучше использовать цветные карандаши. «Мокрые» краски (акварель, гуашь, фломастеры, маркеры) могут утяжелить и деформировать бумагу. Когда лист разукрашен, из него делается бумажный самолётик. Желательно сразу проверить его лётные качества. Может быть, потребуется что-то изменить или сделать заново.

В начале упражнения ведущий оговаривает условия упражнения. Надо бросать друг другу этот «радужный самолётик». Тот, кто пустил самолётик, тому, кто поймал, даёт пожелание. Необходимо, чтобы в этом пожелании было ровно семь слов (предлоги, союзы, частицы учитываются), а также, чтобы не было повторений с предыдущими пожеланиями. Примеры: «Я тебе желаю, быть веселым, активным!», «Желаю того, что сама себе желаешь!». Может случиться так, что отправитель и получатель – одно и то же лицо (самолётик так полетел). В этом случае участник говорит пожелание сам себе и повторяет бросок. Ведущий даже может подначить участников: «А может кто-нибудь сам себе отправить самолётик?»

«Найди отличие»

Ход игры: ведущий предлагает участникам найти что-то в его собственной внешности, что разительно отличается от внешности всех других участников. Таким отличием может быть: наличие бороды, обувь другого цвета, какой-то стиль одежды, наличие аксессуара и т.п. В дальнейшем это упражнение можно повторить, спрашивая уже про внешность кого-либо из участников. Замечание: если кто-то из участников робок и обидчив, лучше не выбирать его.

«Печатная машинка»

Ход игры: участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши.

«Передача движения по кругу»

Ход игры: все садятся в круг. Один из участников группы начинает действие с воображаемым предметом так, чтобы его можно было продолжить. Сосед повторяет действие и продолжает его. Таким образом, предмет обходит круг и возвращается к первому игроку. Тот называет переданный им предмет и каждый из участников называет, в свою очередь, что передавал именно он. После обсуждения упражнение повторяется еще раз.

«Царевна-несмеяна»

Ход игры: игроки делятся на две команды. Участники первой команды – «царевны Несмеяны» садятся на стулья и принимают серьезный или унылый вид. Участники другой команды – «смешители» по очереди или вместе должны рассмешить «Несмеян». Каждая улыбнувшаяся «Несмеяна» выходит из игры или присоединяется к команде «смешителей». Если за определённый промежуток времени удастся рассмешить всех «Несмеян», выигравшей объявляется команда «смешителей», если нет – команда «Несмеян».

После объявления победителей команды могут поменяться ролями.

«10 способов использования предмета»

Ход игры: надо описать 10 способов использования предмета (желательно необычных способов) и потом задать свой предмет для описания.

Пример: маленькая чайная ложечка

1. Прямое применение - засовывание в банку с вареньем, а потом в рот
2. средство для пускания солнечных зайчиков.. Надо только натереть получше.
3. Средство для копания ямок (только не спрашивайте, каких)
4. Их классно гнуть взглядом
5. Их классно заворачивать в бантики (особенно в школьной столовой)
6. Можно увидеть смешную физиономию в отражении ложки (весело)
7. Можно изображать Амели (взять ложку между большим и указательным пальцем и мило улыбнуться)
8. Можно носить в кармане (ну ведь можно же?)
9. Ложка - лучший друг Еленки!!!
10. Чайная ложка незаменима при открывания дверей и т.д.

Синий надувной шарик...

И т.д. по кругу...

Игры на сплочение

«Работа в команде»

Ход игры: разбиться на группы по три-четыре человека. Равномерно распределиться по помещению. Каждая команда получает воздушный шар. Задача – удержать шар в воздухе без рук, разными частями тела. Ведущий называет части тела (голова, локти, плечо, колено, нос, правая нога и т.д.) через каждые 15-20 секунд

«Скованные одной цепью»

Ход игры: все члены команды встают в шеренгу прикасаясь друг к другу щиколотками, и им нужно пройти расстояние в 6 м, не разрывая контакта у щиколотки ни на миг. В конце все вместе подводят итоги – здесь очень часто у участников возникает понимание специфики работы в команде, которое весьма ценно для последующей работы.

«Бумажная эстафета»

Ход игры: каждой команде выдается набор для аппликации: газета, клей, краски. Ватман повесить на стену на определенном расстоянии. Каждый участник команды подбегает к листу и приклеивает часть аппликации. Та команда, которая первой справилась с заданием, – победитель.

Можно усложнить игру, предложив создать картину (подрисовать к аппликации что-нибудь), но только вместо кисточек воспользоваться носами (слон работает носом).

«Пропась»

Ход игры: на расстоянии 20-30 см от стены рисуем длинную ровную линию. Члены команды встают спиной к стене плечом к плечу, не заступая за линию. Ведущий игры объясняет, что все находятся на горной тропе, за линией пропасть, а за спиной – скала. Команде необходимо пройти эту тропу и не сорваться в пропасть следующим образом: сначала крайний справа перемещается вдоль всей команды и встает за последним игроком слева. Сразу за ним идет следующий игрок справа. Тропа считается пройденной, если все участники игры прошли тропу справа налево и не сорвались в пропасть.

«Паровозик»

Ход игры: участники делятся на группы и встают паровозиком, закрывая глаза тому, кто стоит впереди. Открытыми остаются глаза у последнего участника, а свободные руки – у первого. После того, как играющие закрыли глаза, ведущий помещает в комнате предмет, который паровозик должен достать. Видит местонахождение только участник, стоящий последним. Он и будет руководить и направлять паровозик в нужном направлении.

Все команды должны передаваться по цепочке впереди стоящим.

Игра продолжается до тех пор, пока первый игрок не возьмёт в руки предмет поиска.

«Сороконожка»

Ход игры: игроки становятся в ряд друг за другом, каждый держится за пояс того, кто стоит впереди него. Ведущий даёт «сороконожке» различные задания, которые она должна выполнить. Можно устроить соревнования между несколькими «сороконожками».

Выигрывает та команда, которая выполнит больше заданий до того, как развалится.

Например:

Задания для «сороконожки»:

- Поднять все правые ноги
- Попрыгать
- Присесть
- Ползти (передвигаться на корточках)
- Встать и побежать.

«Пойми меня»

Ход игры: команда выстраивается в колонну (в затылок друг другу). Первый участник команды поворачивается к ведущему этапа и вытягивает один из предложенных ему вариантов видов спорта, которые написаны на карточках. После этого он поворачивается назад, хлопает по плечу 2-го участника команды. После того, как он к нему повернулся 1-й игрок без слов, используя только мимику и жесты, показывает впереди стоящему выбранный вид спорта (например: биатлон, фехтование, фигурное катание и т. д.) Если 2-й игрок понял, он показывает это кивком головы и поворачивается вперед и хлопает по плечу следующему игроку, если же нет, то 1-й игрок повторяет свой показ. Последний игрок в колонне ничего не показывает, он только называет тот вид спорта, который ему показали. При проведении этого этапа важно проследить, чтобы игроки до того, как их попросят повернуться, не поворачивались.

«Создай круг»

Ход игры: ведущий просит участников собраться вокруг него. По сигналу они должны закрыть глаза и начать хаотично двигаться в пространстве, стараясь не наступать друг на друга и жужжа, как пчелы, собирающие мед. Через некоторое время ведущий хлопает в ладоши, и участники должны мгновенно замолкнуть и замереть на месте. Два хлопка, — не открывая глаз и ни к кому не прикасаясь руками, участники в полной тишине пробуют выстроиться в круг. Очень важно почувствовать окружающих людей.

Когда все заняли подходящие с их точки зрения места, ведущий просит открыть глаза и посмотреть, что получилось. В группах, где участники умеют работать согласованно, доверяют друг другу, построить круг удается довольно быстро. Если же группу постигла неудача, можно обсудить, почему это произошло, как вели себя разные играющие (не называя конкретных имен). Игру можно повторить несколько раз.

«Корабли и скалы»

Ход игры: половина играющих – «корабли», половина – «скалы». «Скалы» рассаживаются на полу, «корабли» закрывают глаза и хаотично двигаются по комнате. При приближении «корабля» «скала» издает шипящий звук, с которым «волны накатываются на камень». ⁶⁹Цель «скал» – не допустить «кораблекрушения». Через несколько минут – играющие меняются ролями.

«Живые картины»

Ход игры: командам предлагается, используя всех участников, изобразить:

- Картину «Утро в сосновом бору», «Бурлаки на Волге», «Грачи прилетели» и т.д.
- Пизанскую башню, мост над Темзой, Китайскую стену, Кремль...
- Оркестр, электричку, зоопарк, телефон, телевизор...
- Болельщиков, команда которых проиграла, зрителей, смотрящих боевик, пациентов перед операцией, очередь за колбасой...
- Букву «А», «К», «Ю», «Ш»...
- Диких поросят, крутых зайцев, одиноких волков, сумасшедших кур...

Игры и упражнения для завершения встречи

«Автобусная остановка»

Ход упражнения: на 4-х стенах комнаты развешиваются листы ватмана, на каждом из которых написано незаконченное предложение. Например: «С этой минуты я буду...», «Спасибо...», «Самое важное - это...», «Сегодня я сделал открытие, что...» и др. Все участники делятся на 4 группы и отправляются в путешествие по этим остановкам, на каждой из которых задерживаются не более 2-3 минут. Команда должна завершить начатое предложение, на каждой из остановок.

Упражнение «Дерево терминов»

Ход упражнения: все участники делятся на мини-группы по 3-4 человека. Ведущий объясняет, что один из способов объединить в единую систему какие-либо новые понятия – это организовать их через укрепление-разукрепление. Например, если мы говорим о столах, то можно вспомнить о деталях (ножки, столешница) либо о более общих понятиях (мебель, предметы домашнего обихода). В свою очередь, каждое из этих понятий можно далее разделить на более частные (столешница – это лак, дерево и т.д.) либо объединить в более общие (мебель – это то, что производит промышленность, либо то, что делает нашу жизнь легче и т.д.).

Ведущий предлагает каждой мини-группе построить подобное дерево терминов для ключевых слов профилактической программы (профилактика, эффективные действия, стратегия отказа и т.д.), стволом которого будет центральная тема, а ответвлениями – более частные понятия. Рисовать эти понятия не нужно, достаточно изобразить дерево, а термины надписать словами.

Каждая группа получает лист ватмана, на котором за 10 минут должна нарисовать дерево, после чего один человек от каждой группы презентует всем результат групповой работы.

Варианты. Подобное задание можно дать и для лучшего усвоения других тем, например, можно попросить мини-группы подготовить дерево изменений, где центральной темой будет внедрение в свою жизнь месте полученных знаний, а ветвями – конкретные шаги, которые будут для этого предприняты.

Рефлексия или обратная связь

Внимание! Рефлексию проводят каждый раз, когда собираются участники.

Цель: расширить видение каждого участника, осознание своих действий, мыслей, понимание других.

Материальное обеспечение: флип-чарт, маркеры, стулья, пространство.

Ход: Ведущий выписывает вопросы на флип-чарт, которые актуальны в данный момент.

Рефлексивные вопросы могут быть как в начале, так и в конце сбора участников.

Примерные вопросы в начале встречи:

- Какое у тебя сейчас настроение?
- Какие ожидания на эту встречу?
- Что нового для себя хотел бы открыть?
- Каким вкладом ты хотел бы стать сегодня?

Примерные вопросы в конце встречи:

- Как себя чувствуете после всех проделанных упражнений?
- Что нового в себе открыли?
- Что тебе помогало в ходе игры?
- Что готов начать делать с сегодняшнего дня, чтобы изменить себя, свои мысли, свои действия, свое пространство, в своем дворе, районе, городе, в мире и т.п.
- Что ты осознал в процессе взаимодействия с командой?
- Каким вкладом ты стал для команды?
- Как приобретенные открытия ты можешь использовать в своей жизни завтра?

ГЛАВА III.

КАЛЕЙДОСКОП ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ

В этом разделе мы делимся с Вами идеями и опытом разработки проектов, реализуемых волонтерскими объединениями на территории Республики Башкортостан. Все представленные проекты и акции имеют социальное значение и являются ежегодными.

ПРОЕКТЫ

«Экология здоровья»

Одним из основных факторов защиты, препятствующих формированию наркозависимости, является семейная стабильность и сплоченность, адекватное воспитание и близкие отношения с членами семьи. Воспитанники детских домов, лишённые семейного тепла, автоматически относятся к подросткам «группы риска», склонной к началу наркопотребления, и, следовательно, являются важнейшим объектом профилактической антинаркотической деятельности.

Эффективность профилактики наркомании среди воспитанников детских домов возрастает при привлечении волонтерских объединений к работе по информированию подростков о последствиях потребления наркотиков, ознакомлению их с возможностями развития физических и творческих способностей.

Цель — сокращение немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ и снижение уровня преступности, связанной с незаконным оборотом наркотиков, среди подростков «группы риска» (воспитанники детских домов).

Задачи:

- формирование у подростков негативного отношения к наркопотреблению;
- повышение качества профилактической антинаркотической работы, посредством использования эффективных форм воздействия на подростков;
- привлечение к профилактической работе муниципальных молодежных советов, волонтерских объединений, творческих и спортивных коллективов;
- ознакомление воспитанников детских домов с видами деятельности, альтернативными наркопотреблению;
- знакомство с основными ценностями олимпийского и паралимпийского движения;
- формирование здоровьесберегающего мировоззрения;
- формирование экологической культуры.

Описание: В ходе мероприятия волонтеры⁷² рассказывают воспитанникам детских домов о вреде наркотиков и показывают документальный фильм «Вся правда о наркотиках». На интерактивном уроке об олимпийских и паралимпийских играх активисты рассказывают ребятам об историях успеха известных спортсменов, отстаивающих традиции спорта на главных стартах планеты, и о качествах необходимых как для

олимпийских побед, так и для побед над жизненными трудностями. В качестве альтернативы пагубным влечениям воспитанникам детских домов предлагается попробовать себя в спорте или занятиях танцами. После чего проводится мастер класс по танцам, коллективная спортивная игра. Завершается мероприятие благоустройством территорий детских домов. В совместном творческом процессе воспитанники детдомов и волонтеры высаживают на клумбах цветы.

Комплексный подход в концепции «Экологии здоровья» демонстрировал необходимость единения здоровья внутреннего и здоровья окружающей среды — это имеет большое значение в профилактике наркомании, обучении детей, лишенных попечения родителей, расширение их кругозора и адаптации в обществе.

«Эстафета волонтеров»

Цель: популяризация и вовлечение молодежи в волонтерское движение.

Задачи:

- поиск и вовлечение активной молодежи в волонтерскую деятельность;
- формирование в молодежной среде ценностей здорового образа жизни и социальной ответственности;
- обучение базовым навыкам волонтера;
- оказание содействия в разработке и реализации проектов;
- формирование в молодежной среде ценностей здорового образа жизни.

Описание: Активисты движения рассказывают о волонтерстве, знакомят ребят с целями и задачами движения, делятся своим опытом, презентуют все существующие направления. Затем ребятам предлагается поработать в креативных лабораториях и совместно разработать акцию по заданной теме, которую в последующем они должны уже будут сами реализовать самостоятельно.

«Здоровое питание – здоровому поколению»

Цель проекта: формирование навыков здорового образа жизни и культуры питания у детей, привлечение внимания общественности к проблеме питания детей, как к основе психического и физического здоровья подрастающего поколения.

Описание: Мероприятие рассчитано на учащихся 5-6 классов. Ведущие проводят вводную часть и актуализируют проблему здорового питания, после чего демонстрируется видео ролик «Здоровое питание – здоровому поколению». По завершении просмотра фильма дети объединяются в команды по 10-20 человек. В задачу образовавшихся команд входит выработка названия и девиза команды (например: Команда ⁷³Апельсинов). Затем в парах проводится анкетирование «Что ты знаешь о здоровом питании?». После обсуждения заполненных анкет в группах проводится «мозговой штурм», с целью составления группового «Идеального меню школьного питания». Завершается мероприятие танцевальным флешмобом «Танец фруктов».

«Диагностика»

Показатели здоровья населения в целом находятся на неудовлетворительном уровне. Учитывая высокую значимость первичной профилактики заболеваний неинфекционной природы был инициирован проект «Диагностика». Соорганизаторами проекта выступают городские центры здоровья, поликлиники города, профессорско-преподавательский состав медицинского университета.

Цель проекта: первичная профилактика неинфекционных заболеваний и повышение уровня здоровья населения.

Описание мероприятия: В рамках акции оказывается бесплатная консультативно-диагностическая помощь населению и прием узких специалистов, таких как урологи, неврологи, маммологи, дерматовенерологи, стоматологи. Диагностика проводится раз в квартал по субботам, чтобы работающее население имело возможность посетить узких специалистов Проекта.

«Добрый дворик своими руками»

Цель: приобщение молодежи к проектной деятельности на основе комплексного культурно-экологического подхода, объединяющего изучение природосберегающих технологий, современных экологических проблем, возможностей методов и средств экодизайна, в том числе, регионального своеобразия современной культуры и проектной практики.

Задачи:

- обогащение познавательно-досуговой деятельности;
- пропаганда среди детей и молодёжи бережного отношения к окружающей среде и природным ресурсам;
- формирование экологической и проектной культуры, активной жизненной позиции;
- формирование ориентации молодежи на здоровый образ жизни.

Описание: Проект заключается в ежегодной организации конкурса работ экодизайна «Вторая жизнь ненужных вещей». Участники должны предоставить к оценке жюри проект экологического дизайна детского дворика с использованием утиля и вторсырья. Победители конкурса имеют право реализовать идеи авторского экологического дизайна в рамках отдельной дворовой территории.

К реализации творческих работ привлекаются спонсоры и заинтересованные общественные организации.

«Серебряный возраст»

Пожилые люди, выйдя на пенсию, оказываются в кризисной⁷⁴ ситуации: перестройки своего образа жизни, восприятия себя и поиска новых приоритетов, что приводит к тягостному чувству ненужности. Основная проблема — это чувство одиночества и не востребованности. Исчерпанность одних жизненных смыслов и поиск других — вот особенности этого возраста и кризиса. Ведущая деятельность для людей

серебряного возраста — это особая внутренняя деятельность, направленная на принятие своего жизненного пути.

Цель проекта: привлечение людей старшего возраста в волонтерское движение, в реализацию проектов и акций наравне с молодежью.

Задачи:

- поддержка активной позиции волонтеров старшего возраста в развитии волонтерства в республике;
- укрепление связи поколений;
- участие «серебряных волонтеров» в сфере физической культуры и спорта, охрана здоровья людей старшего возраста;
- развитие межпоколенческих отношений, участие «серебряных волонтеров» в профессиональном, духовном и физическом воспитании детей и молодежи;
- укрепление института семьи, возрождение и поддержание семейных ценностей и традиций;
- передача накопленного опыта младшему поколению.

Описание: «Серебряные» волонтеры принимают участие в социальных, спортивных, экологических и интеллектуальных акциях и мероприятиях города и страны.

Ярмарка доброты «Нежное сердце»

Цель: развитие творческого потенциала молодежи, профилактика наркомании, алкоголизма и табакокурения.

Задачи:

- формирование здорового образа жизни в молодежной среде;
- организация досуга подростков, привлечение их к творческим формам проведения досуга;
- обучение технике декупажа, квиллинга и оригами.

Описание: проведение в школах города Уфы обучающих мастер-классов по декупажу, квиллингу и оригами. В программе мастер-класса 5 занятий. В результате творческой работы происходит непосредственное, открытое общение с детьми, что является в свою очередь профилактическим моментом. Поделки, сделанные своими руками, затем выставляются на ярмарке-аукционе. Вырученные с аукциона деньги идут на покупку наборов для квиллинга и декупажа.

АКЦИИ

«День земли»

Цель: социальная адаптация детей с ограничениями зрения и слуха. Воспитание экологической и духовной культуры детей с «безграничными возможностями».

Описание: Каждой весной проводятся массовые посадки цветочных клумб в форме земного шара с участием детей с ограничением зрения и слуха. Заранее выбираются места посадки, подготавливается инвентарь, саженцы. Дети совместно с волонтерами осуществляют посадку цветов.

Благодаря подобным акциям многие образы в сознании особенных детей зарождаются впервые или приобретают красивые облики и краски.

«День отца»

Цель: актуализация роли отца в воспитании ребенка и в становлении новой личности.

Описание: Для отцов и их детей подготавливается целый парк развлечений: мастерские по лепке, рисованию, флористике, курсы стилистов, все задания дети выполняли совместно с папами.

«День молодежи — Back to 90th»

Цель: формирование моды на здоровый образ жизни, актуализация активных форм проведения досуга, характерных для 90-х годов.

Описание: Для гостей праздника организовывается развлекательная площадка под названием «Возвращение в девяностые». Гостям предлагается парк развлечений, на интерактивных площадках можно сфотографироваться в антураже 90-х, поиграть всей семьей в уличные и настольные игры (классики, резиночка, активити, уголки, шашки).

Приложение 1

Невредные советы волонтеру

- Нужно волонтерской работе отдать все: ум, способности, силы, здоровье, годы. И воспринимать ее с удовольствием.
- Каждый умный и преданный делу человек (волонтер) способен придумать нечто такое, что другому не сделать.
- Для волонтера особенно важны воображение и запас вдохновения. Волонтер без воображения — ремесленник.
- Талант волонтера — это необъятность замыслов, интуиция, доброта и тактическая дальность.
- Чтобы искать согласие, нужно уважать разногласие.
- Подлинного мастера-волонтера трудно сбить с ног, он стоит на земле на двух ногах. Другое дело — поденщик. Это цапля, что стоит на одной ноге. А мастер — фигура крепкая. Он защищен собственным делом.
- Воздействуя на аудиторию, старайся, чтобы она не чувствовала, что их воспитывают.
- Научись все видеть и кое-что не замечать, все слушать, но кое-что не слышать. Не всегда надо искать виноватого.
- Талантливый волонтер всегда ищет, а, следовательно, не может не ошибаться.
- Критикуй других не с удовольствием, а с болью. 76
- Волонтер должен быть с ребятами (сверстниками, младшими школьниками) вместе, рядом и чуть впереди.
- Умей выслушать и услышать каждого.
- Жалок волонтер, лишенный чувства юмора.
- Главная «тропа» волонтера — справедливость.
- Помни, серьезное разрушается смехом, смех — серьезным.

- Говори, что знаешь, делай, что умеешь; при этом помни, что знать и уметь больше никогда не вредно.
- Развивай в себе незаурядность.
- Не будь занудой, не ной и не паникуй: лучше трудно, чем нудно.
- Старайся ничему не учить других напрямую — учись сам.

Советы волонтеру по проведению мероприятий

- Будьте точны. Затянутое начало, время, потраченное на ожидание, убивает задор и настроение.
- Будьте ответственны. Готовя свой этап большого дела, будьте предельно внимательны: что делать, куда идти, во сколько начинать и заканчивать, чем и как награждать участников и т. д. А от одного не сработавшего этапа может подпортиться весь сюжет.
- Будьте оптимистичны. Старайтесь ориентироваться в ситуации. Не идите напролом. Не ищите исключений из правил. В итоге все обязательно будет хорошо.

Табу волонтера

- Не осуществляй той деятельности, в которой некомпетентен.
- Не думай о программах больше, чем о детях.
- Не увлекайся мероприятиями, излишне перегруженными ложной эмоциональностью.
- Не останавливайся на готовых, прописанных формах работы, исключая импровизацию.
- Не делай работу «для галочки», лишь для похвалы начальства.
- Не появляйся перед аудиторией в ненадлежащем виде: неопрятным и неаккуратным.
- Не занимайся своими личными делами в рабочее время.
- Не выясняй отношений с напарниками в присутствии аудитории.
- Не позволяй себе неодобрительных замечаний (даже в шуточной форме) по поводу недостатков человека в присутствии других людей, не унижай и не смейся над ними.
- Не навязывай другим свою волю, не приказывай, не проявляй самоуправства.
- Не кричи, не пытайся выяснить что-либо с помощью физической силы.
- Не игнорируй «закомплексованных», «нелюбимых» детей.
- «Не покупай» детей на панибратство, на дешевый авторитет.
- Не срывай свое плохое настроение на окружающих.
- Не перекладывай всю ответственность на напарников.
- Не пытайся сделать всю работу в одиночку.

77

Приложение 2

Фонды, осуществляющие финансирование социально значимых проектов

- Фонд AT&T <http://www.att.com/foundation> финансирует культуру, искусство, образование, охрану здоровья населения, общественные службы. Содержится информация о программах, условия и сроки

написания заявок, размеры грантов по каждой программе. Географический регион не ограничен.

- Фонд Аутодеск <http://www.autodesk.com/foundation.htm> осуществляет только образовательные программы. Непосредственно грантов не дает. Содержится описание образовательной программы. Географическая область интересов не указана.
- Фонд Бентона <http://www.benton.org>. Программы направлены на заботу о детстве, охрану здоровья, защиту окружающей среды. Содержится информация о программах.
- Совет Доноров Чикаго <http://www.uic.edu/donors>. Совет поддерживает программы по защите окружающей среды, образованию, развитию коммуникационных технологий, проблемам детства, социальных меньшинств и др. Краткая информация по каждому из проектов с контактными адресами.
- Humboldt Area Foundation <http://www.northcoast.com>. Фонд поддерживает проекты в области образования, искусства, молодежные проекты, проекты по гражданскому обществу. Предоставляют индивидуальные гранты (стипендии). Условия подачи заявок, контакты, требования к организациям - заявителям.
- Институт «Открытое общество» <http://www.osi.ru>. Поддержка науки, образования, проектов по гражданскому обществу, искусству, культуре, поддержка библиотек и пр. Предоставляют индивидуальные и тревел-гранты. Информация о проектах московского представительства Института, деятельности Фондов Сороса.
- Karl E. Mundt Foundation <http://www.dsu.edu>. Сельское хозяйство, предпринимательство, образование и др. информация о фонде, контакты.
- National Council for the Social Studies (NCSS) (<http://www.ncss.org/wwwhome.html>.) Поддержка образования. Информация об организации, о проектах, контакты.
- National Research Council <http://www.nas.edu>. Научные исследования, образование, экология, медицина, здоровье, технологии. Сервер совместный с тремя организациями. Информация об организациях, программы, контакты.
- Pauline Oliveros Foundation Inc. <http://www.tmn.com/pof.html>. Искусство, образование. Информация о проектах, контакты.
- George Lucas Educational Foundation <http://www.glef.org>. Образование. Не предоставляют грантов и стипендий. Информация о деятельности фонда, контакты.
- J. Paul Getty Trust <http://www.ahip.getty.edu/ahip>. Культура, искусство, музеи, стипендии, образование. Географический регион — по всему миру. Информация об организации, о программе грантов, контакты.
- Irvine Health Foundation <http://www.ihf.org>. Поддерживает проекты по исследованиям, образованию в сфере здравоохранения. Информация о фонде, процедура подачи заявки.

- Фонд Джона Д. и Катрин Т. Макартуров <http://www.macfdn.org>. Программа по охране окружающей среды — по всему миру. Информация о программах, об организации, контакты.
- Информационное Агентство США <http://www.usia.gov>. Поддержка образования, предоставление стипендий, обменные программы. Информация о программах, образцы написания заявок.
- Стипендии консультационного и ресурсного центра Колтех <http://www.cco.caltech.edu/index.html>. Финансирование образования (стипендии для студентов и школьников), научные исследования. Описание программ, правила написания заявки, форма заявки, требования к заявителям, сроки подачи заявок, контакты.
- Holy Land Foundation for Relief and Development <http://www.weblifepro.com/holyland>. Оказание немедленной помощи, здоровье, экономическое развитие, национальные программы, услуги населению.
- Фонд Нобеля <http://www.nobel.se/index.html>. Премии Нобеля в области физики, химии, физиологии, медицины, литературы, мира. Географический регион не ограничен. На сервере — информация о деятельности.
- Right Margin Foundation <http://www.alcazar.com/rm>. Компьютерное образование в развивающихся странах. Информация о программах, о деятельности организации, раздел о благотворительных организациях и для них.
 - Фонды Дж. Сороса <http://www.soros.org>. Образование, гражданское общество, пр. Информация о деятельности представительств во всех странах: проекты, адреса.
 - The Center for Field Research <http://www.earthwatch>. доставляют гранты на проекты в области точных, естественных и гуманитарных наук. Международные программы. Информация о программе, правила и сроки подачи заявок.
 - Фонд Сабре <http://www.sabre.org>. Фонд поддерживает организации по следующим направлениям: пожертвование книг, образование, развитие частного сектора. Информация о фонде, о программах, контактные адреса и телефоны, образцы написания заявок.
 - Немецкая служба академических обменов <http://www.geist.spracenet.de/info-E.html>. Организация поддерживает образовательные программы: стипендии, обмен студентами, преподавателями. Географический регион не ограничен. Краткая информация о программах, адреса представительств и центрального офиса.
 - Фонд Форда <http://www.fordfound.org>. Общественное развитие, искусство, культура, образование, средства массовой информации, мир и социальная справедливость. Международные гранты. Информация о фонде, о программах, требования к заявителям, порядок обращения в фонд за финансовой поддержкой, контакты.
 - Фонд семьи Рокфеллеров <http://www.rffiind.org>. Образование, экономика, экология. Информация о программах, условия написания

заявки на грант.

- Центр развития образования <http://www.edc.org>. Совместные исследования. Образование, здоровье, новые технологии, права человека, охрана окружающей среды. Программа стипендий. Международные программы. Информация о деятельности организации, о программах.
- Фонд грантовой поддержки Министерство науки и технологий Российской Федерации <http://www.minstp.ru/ru/programms/pg002.htm>.
- Московский общественный научный фонд <http://www.mpsf.org> / e-mail: ak96@glas.apc.org. поддерживает научные исследования в области политологии, социологии, права, экономики и отечественной истории; разрабатывает и ведет научнообразовательные программы, нацеленные на возрождение традиций российской культуры, науки и образования; содействует развитию международного и межрегионального научного сотрудничества.
- Российский Гуманитарный Научный Фонд <http://www.rfh.ru>. Все виды финансовой поддержки гуманитарных научных исследований осуществляются Фондом на конкурсной основе. Фонд оказывает финансовую поддержку научных проектов в форме грантов.
- Институт «Открытое общество» (Фонд Сороса) — международная благотворительная организация, учрежденная финансистом и филантропом Джорджем Соросом. Институт «Открытое общество» инициирует и поддерживает программы в области образования, культуры и искусства, здравоохранения, гражданских инициатив, способствующие развитию идей и механизмов открытого общества. Представительства Фонда работают более чем в 30 странах. Руководящие органы расположены в Нью-Йорке и Будапеште. Центральный офис Представительства Фонда Сороса в России находится в Москве, отделения — в Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде, Новосибирске и Самаре.

• *Приложение 3*

ПОПС-формула

Рекомендации для участника дискуссии

Когда вы участвуете в споре, в дискуссии, от вас хотят услышать четкое обоснованное мнение. Вы можете стремиться убедить или переубедить, или просто сообщить свою позицию.

Чтобы ваше выступление было кратким и ясным, можно воспользоваться ПОПС-формулой:

П – позиция (в чем заключается ваша точка зрения) – Я считаю, что...

О – обоснование (на чем вы основываетесь, довод в поддержку вашей позиции) - ...потому, что...

П – пример (факты, иллюстрирующие ваш довод) - ...например...

С – следствие (вывод, что надо сделать, призыв к принятию вашей позиции) -...поэтому....

Все ваше выступление, таким образом, может состоять из двух-четырех предложений и занимать 1-2 минуты.

Например, обсуждается вопрос: “Нужно ли пускать в класс опоздавших на урок?”

Пример выступления “за”:

“Я считаю, что опоздавших нужно пускать в класс, потому что причины опоздания часто бывают уважительные. Например, сегодня я опоздал на первый урок из-за того, что разнимал и мирил дравшихся первоклашек. Поэтому нужно установить правило, что опоздавший имеет право войти в класс и участвовать в уроке”.

Пример выступления “против”:

“Я считаю, что опоздавших нельзя пускать в класс, потому что это ломает весь ход урока. Например, я вошел в класс посреди предыдущего урока и на несколько минут отвлек внимание учителя, всех учеников и особенно моей соседки. Поэтому необходимо установить запрет на вход в класс после начала урока”.

ПОПС-формулу часто называют МОПС-формулой (Мнение-Объяснение-Пример-Следствие).

Правила поведения в дискуссии

- Я критикую идеи, а не людей
- Моя цель не в том, чтобы “победить”, а в том, чтобы прийти к наилучшему решению
- Я побуждаю каждого из участников к тому, чтобы участвовать в обсуждении
- Я выслушиваю соображения каждого, даже если я с ними не согласен
- Я сначала выясняю все идеи и факты, относящиеся к обеим позициям
- Я стремлюсь осмыслить и понять оба взгляда на проблему
- Я изменяю свою точку зрения под воздействием фактов и убедительных аргументов