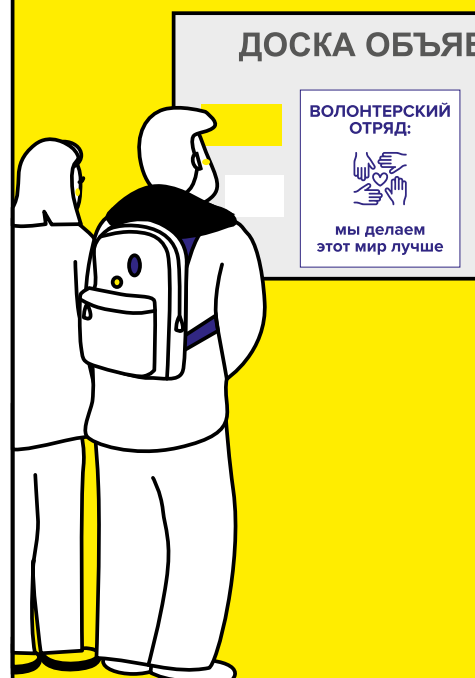
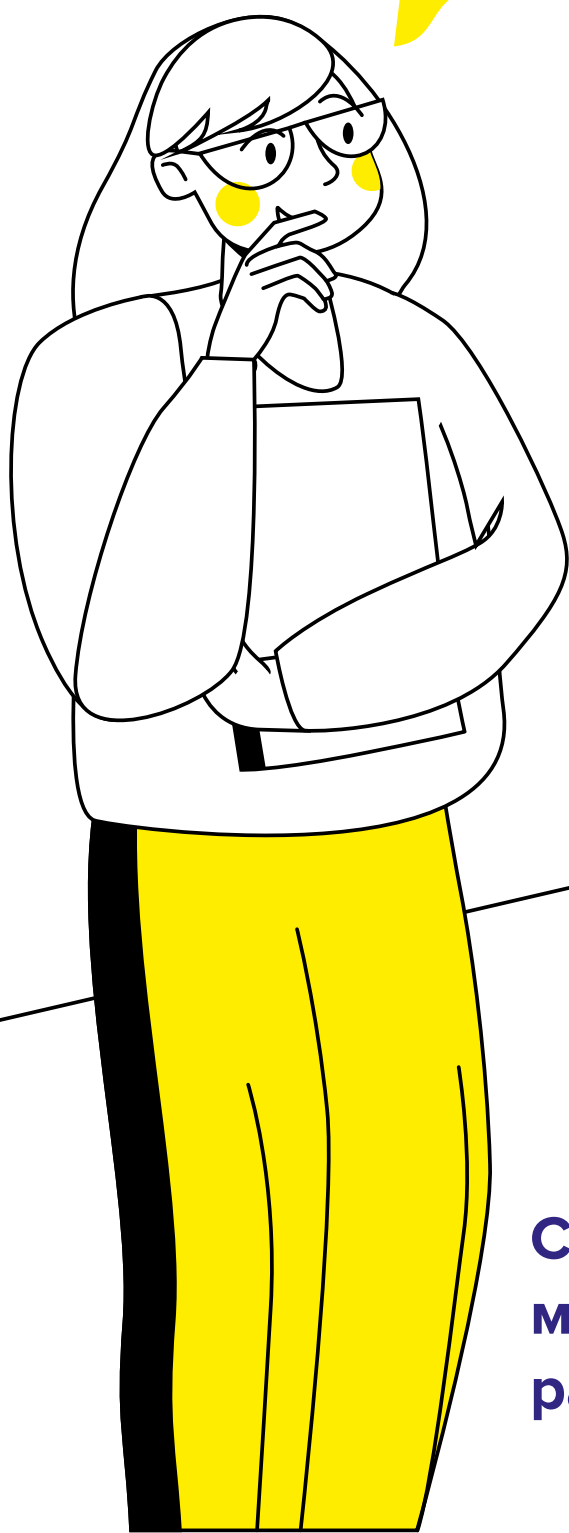




РЕСПУБЛИКАНСКИЙ
ВОЛОНТЕРСКИЙ
ЦЕНТР



КАК НАУЧИТЬ ПОМОГАТЬ?



**Сборник методических
материалов для специалистов,
работающих с волонтерами**

СОДЕРЖАНИЕ

ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ НА КАЖДЫЙ ДЕНЬ	6
Письмо координатору	7
5 идей, которые помогут вашему волонтерскому отряду стать ближе к достижению Целей устойчивого развития.....	8
Виды волонтерства.....	10
Об уязвимых группах	10
Словарь корректных слов и выражений	12
Советы по работе с уязвимыми группами.....	13
Как правильно работать с людьми с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата.....	13
Как правильно работать с людьми с нарушениями слуха	14
Как правильно работать с людьми с нарушениями зрения.....	17
Как правильно работать с людьми с аутизмом, расстройствами аутистического спектра	18
Как правильно работать с людьми с интеллектуальными нарушениями	19
Как правильно работать с людьми с интеллектуальными нарушениями, с тяжелыми множественными нарушениями	20
Тест «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)	22
10 причин стать волонтером	24
ТРЕНИНГИ ОТ КООРДИНАТОРОВ	25
Об организации волонтерской деятельности	26
«Путешествие в мир волонтерства»	29
«Развитие лидерских качеств»	33
«Искусство быть волонтером»	36
«Проектная деятельность»	38
«Границы в общении с людьми с психофизическими особенностями»	40
«Милосердие – высшая ценность»	44
«Кто такие волонтеры?»	47
«Кто такие медиаволонтеры»	50
«В начале волонтерского пути»	53
«Волонтерство: от теории к практике»	56
«Спортивное волонтерство»	61
«Волонтерство и лидерство»	65
ТРЕНИНГИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРОВ ПО МЕТОДУ «РАВНЫЙ ОБУЧАЕТ РАВНОГО» (ROR)	68
«Подготовка волонтеров равного обучения»	69
«Самостоятельность и ответственность в принятии решений за собственное поведение»	73
«Подготовка волонтеров-медиаторов»	76
ИГРЫ	80
Введение в игровой метод.....	81
ИГРЫ НА ЗНАКОМСТВО	82
ИГРЫ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ДРУЖЕСКОЙ АТМОСФЕРЫ	84
ИГРЫ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ УЗНАТЬ ДРУГ ДРУГА ЛУЧШЕ	84
ИГРЫ НА РАЗВИТИЕ ЭМПАТИИ.....	85
ИГРЫ НА ВЫЯВЛЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ТЕМЕ	86
ИГРЫ НА РАСКРЫТИЕ ТЕМЫ ТРЕНИНГА.....	87
ИГРЫ НА КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ ЛИДЕРА	88
ИГРЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ РЕФЛЕКСИИ	91

С каждым годом интерес к волонтерской деятельности со стороны учащейся молодежи возрастает. Однако важно, чтобы волонтерское движение росло не только количественно, но и качественно – становилось более эффективным. Рост эффективности волонтерского движения неразрывно связан с обеспечением качественного обучения и подготовки волонтеров, что делает их деятельность более организованной, сознательной, устойчивой.

Добровольчество охватывает самые разные сферы деятельности: от адресной помощи уязвимым группам до защиты окружающей среды, однако в любой из этих сфер регулярное обучение волонтеров – важное средство получения новых знаний и опыта, развития человеческого потенциала молодежи, повышения эффективности волонтерства.

Добровольчество дает пространство и возможности для самореализации молодежи и личного вклада в достижение Целей устойчивого развития. В волонтерские отряды и центры приходят очень разные ребята, с уникальной мотивацией, опытом и навыками общения. Наша задача не только вовлечь молодых людей в решение социально значимых вопросов, но и оказать всестороннее содействие развитию человеческого потенциала молодежи через участие в добровольческой деятельности.

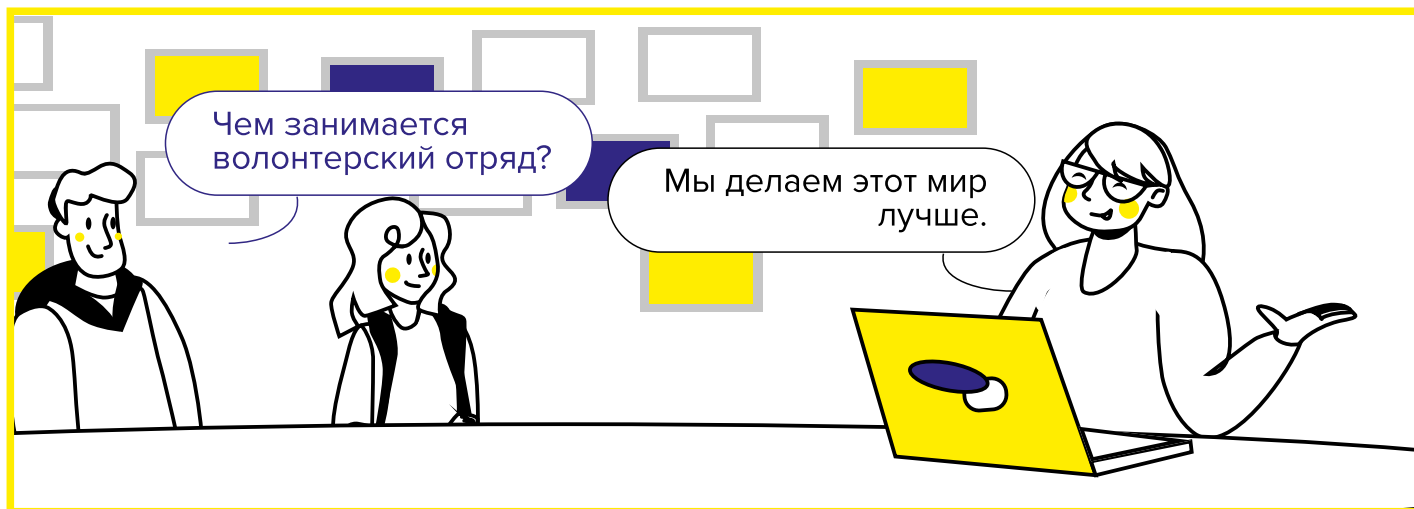
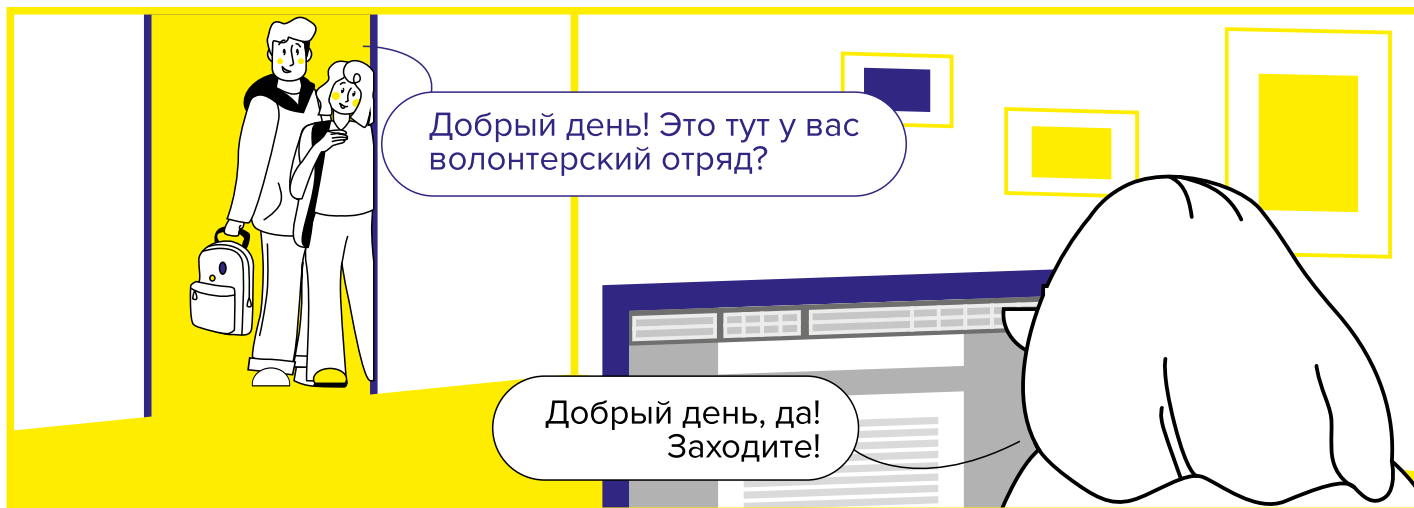
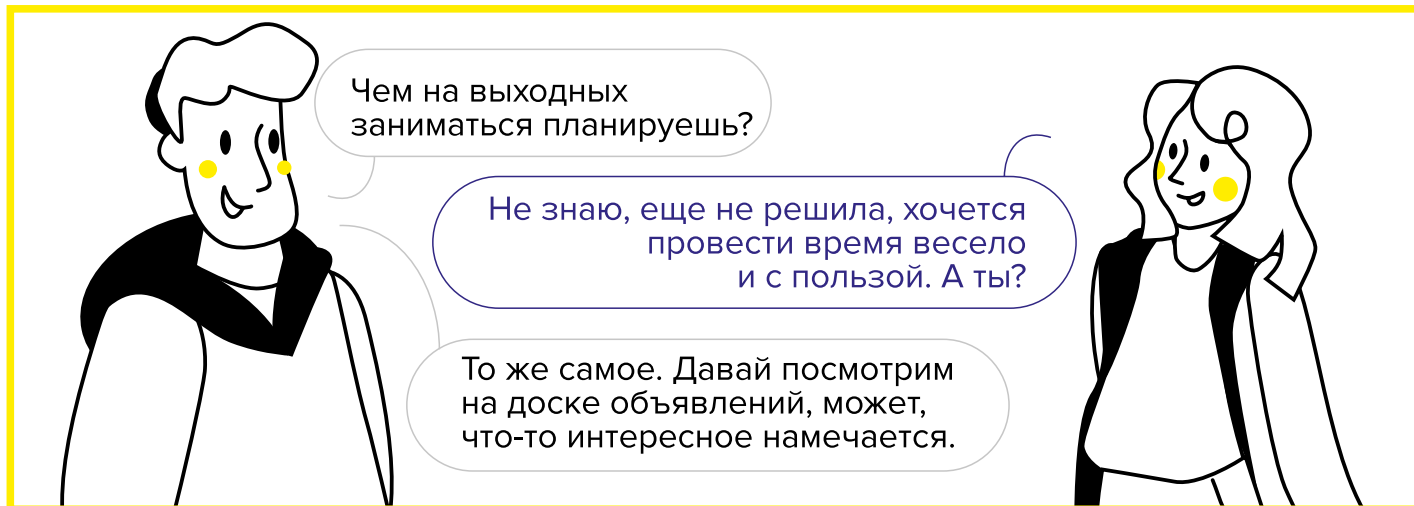
Данное пособие является результатом Фестиваля методических разработок по организации тематических занятий по волонтерству. Фестиваль был организован Республиканским волонтерским центром с целью выявления и распространения успешных методических разработок в сфере волонтерской деятельности в учреждениях образования Республики Беларусь.

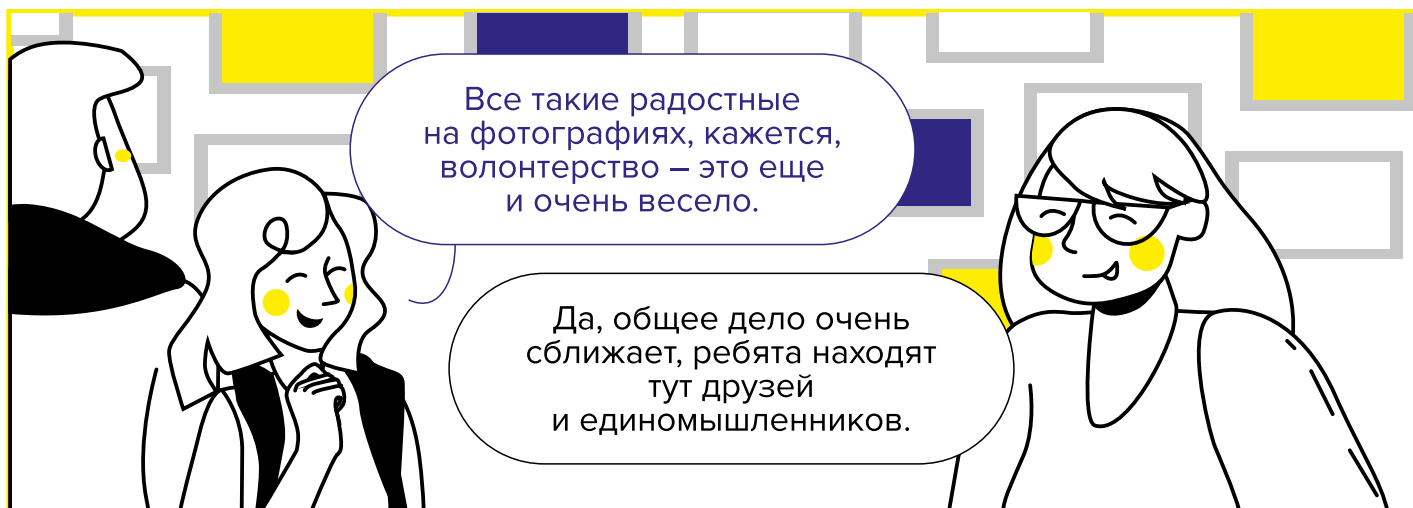
Институт инклюзивного образования БГПУ и Общественное объединение «Белорусская ассоциация помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам» приняли участие в подготовке пособия и предоставили материалы по работе с уязвимыми группами.

Пособие предназначено для тех, кто продолжает или начинает свою работу с молодежью в сфере волонтерского движения. В нем предложены тренинги, задания и игры. Фокус сделан на практическом аспекте работы с волонтерами.

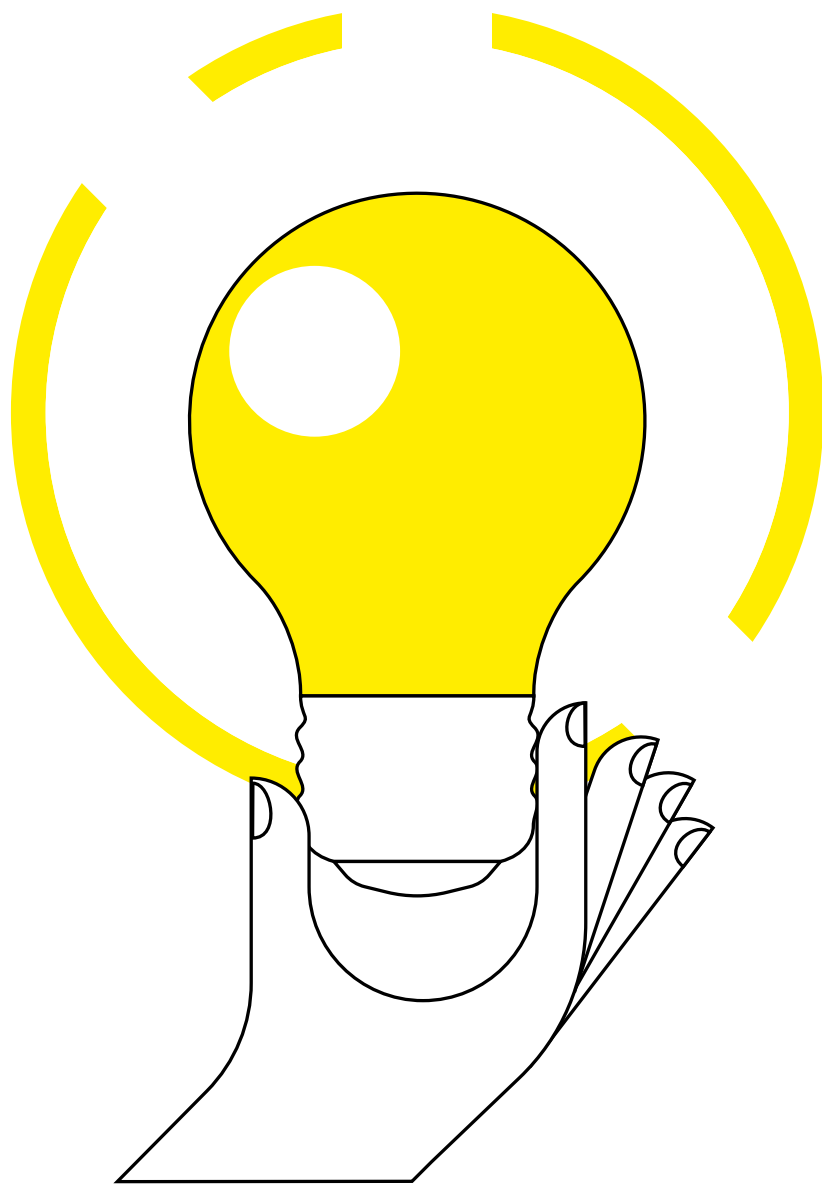
Надеемся, что данное методическое пособие поможет в решении задач по организации и развитию волонтерского движения, а также в вопросах подготовки и обучения волонтеров в учреждениях образования.

Республиканский волонтерский центр





ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ НА КАЖДЫЙ ДЕНЬ



Дорогой координатор!

Мы надеемся, что это пособие поможет Вам в улучшении результатов деятельности Вашего волонтерского отряда.

В этом письме мы хотим рассказать Вам о том, какова роль волонтерства в достижении глобальных целей. В конце Вас ждут практические советы, как достигать лучших результатов. На основе данного письма у Вас также получится сделать интересное и познавательное занятие со своим волонтерским отрядом, которое вдохновит и повысит осознанность ребят на их волонтерском пути.

КАК СДЕЛАТЬ НАШ МИР ЛУЧШЕ?

В 2015 году была разработана новая стратегия развития — Повестка в области устойчивого развития на период до 2030 года. В ней определены 17 Целей устойчивого развития (ЦУР). Достигая эти цели, мы идем к экологически устойчивому будущему, в котором нет бедности и неравенства и где никто не останется в стороне. ЦУР построены на принципах инклюзии, солидарности и активном участии каждого в социально-экономической жизни общества.



Как каждый из нас может внести вклад в достижение глобальных целей?

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/takeaction/>

КАК ИМЕННО ВОЛОНТЕРЫ ПОМОГАЮТ ДОСТИГАТЬ ГЛОБАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ?

Волонтерство дает возможность каждому вносить вклад в достижение ЦУР. Добровольчество предоставляет механизм для объединения отдельных действий в коллективные стратегии. В 2015 году Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла План действий по интеграции добровольчества в дело мира и развития. Волонтерство необходимо для обеспечения того, чтобы глобальные усилия по устойчивому развитию принадлежали всем людям, реализовывались всеми людьми и на благо всех людей.

КАК ВОЛОНТЕРСТВО ДЕЛАЕТ ЛУЧШЕ КАЖДОГО ИЗ НАС?

Человек способен оказывать влияние на глобальные изменения, не только ощущать на себе их воздействие. Занятие волонтерской деятельностью формирует в людях чувство причастности и ответственности за процессы развития. Воспитание в себе этих качеств с раннего возраста помогает молодым людям реализовывать свой потенциал и делать осознанный выбор в пользу ценностей, важных для достижения устойчивости и реализации Повестки 2030.



5 ИДЕЙ, КОТОРЫЕ ПОМОГУТ ВАШЕМУ ВОЛОНТЕРСКОМУ ОТРЯДУ СТАТЬ БЛИЖЕ К ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ИДЕЯ 1: ОБЪЕДИНЯТЬ ЛЮДЕЙ ОБЩЕЙ МОТИВАЦИЕЙ

Добровольцы по всему миру организуются для решения общих проблем, чтобы повысить устойчивость общества, в котором живут. Они занимаются улучшением качества образования и здравоохранения, борются с бедностью и неравенством. Что мотивирует незнакомых между собой людей объединить усилия для достижения общего результата?

Сильнейшая мотивация – работа над вопросами, которые затрагивают интересы человека и его окружения. Ярче всего это проявляется во время кризиса: добровольцы взяли на себя ведущую роль после землетрясения в Непале в 2015 году, во время эпидемии лихорадки Эбола в Западной Африке в 2014–2016 годах, наводнения в Южной Азии, ураганов в странах Карибского бассейна и США, оползней в Сьерра-Леоне в 2017 и прочих кризисных ситуациях.

Волонтеров мотивирует возможность работы в команде и знакомства с новыми людьми: совместная деятельность помогает устанавливать отношения, которые могут расширить доступ людей к ресурсам и информации. Многих добровольцев мотивирует и взаимная эмоциональная поддержка в команде.

ИДЕЯ 2: ВОВЛЕКАТЬ В ПРОЦЕСС МЕСТНОЕ СООБЩЕСТВО

При осуществлении помощи местному сообществу в достижении целей развития необходимо активно вовлекать их представителей на всех стадиях – от планирования до оценки достигнутых результатов. Людями зачастую движет чувство солидарности и желание помочь друг другу. Они берут на себя большую часть ответственности за благосостояние и учет интересов своего сообщества.

ИДЕЯ 3: ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ ПРИНЦИПОВ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

Добровольчество обладает большим потенциалом для содействия достижению гендерного равенства в обществе. Работа в волонтерских организациях помогает женщинам накапливать социальный капитал и развивать свои лидерские качества. В результате это ведет к изменению представлений о роли женщин в обществе.

Яркий пример реализации принципа гендерного равенства в волонтерской деятельности – компания «Он за нее дома», организованная «ООН-женщины». Ее целью было стимулировать мужчин к тому, чтобы они брали на себя равную долю работы по дому во время и после пандемии COVID-19.

Равное вовлечение женщин и мужчин во все виды деятельности повышает ценность и обеспечивает признание различных типов добровольческой работы. В Национальном плане действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2021–2025 годы закреплено намерение внедрить гендерный фактор в реализацию государственной политики. Повсеместное применение этого принципа будет содействовать равноценному развитию человеческого капитала женщин и мужчин, а также обеспечит всем равные возможности для самореализации и развития во всех сферах общественных отношений.

ИДЕЯ 4: РАБОТАТЬ С УЯЗВИМЫМИ ГРУППАМИ И БЫТЬ ИНКЛЮЗИВНЫМ

Добровольчество особенно важно для уязвимых групп, которые особенно подвержены влиянию кризисов. Расширение их возможностей позволит справиться с двойной уязвимостью, в которой такие группы могут оказаться во время кризисных ситуаций. Так, например, необходимость физического дистанцирования во время пандемии COVID-19 вынудила сократить количество социальных контактов пожилых людей и людей с инвалидностью.

Преодолевать трудности и избегать чувства изолированности и уязвимости эти люди могут благодаря взаимопомощи, самопомощи и принципу взаимности. Уязвимым группам необходимо обеспечить возможность вносить свой вклад в общее дело наравне со всеми. Важно включать представителей уязвимых групп в процессы принятия решений, чтобы никого не оставить позади.

В качестве волонтера может выступить любой человек, а это значит, что добровольчество может дать уязвимым группам возможность влиять на изменения в обществе и содействовать их активному включению в процессы развития.

ИДЕЯ 5: ПРИМЕНЯТЬ НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Пандемия COVID-19 ускорила процесс цифровизации практически во всех сферах деятельности. Использование новых технологий и цифровых решений способно повысить эффективность и волонтерской деятельности: отбор, обучение и координация волонтеров, коммуникация внутри команды, связь с уязвимыми группами. Во время пандемии многие добровольческие программы дистанционно набирали и организовывали работу добровольцев, разрабатывали новые учебные пособия и процедуры поддержки добровольцев, доступные онлайн. А в Бразилии, например, преподаватели-добровольцы подготовили учебные видеофильмы для местного телевидения, чтобы дети, которые не имеют доступа к онлайн-платформам, не прерывали процесс обучения.

Мы надеемся, что это пособие мотивирует Вас на использование новых и эффективных подходов в своей работе, поможет в поиске идей и станет вдохновляющей настольной книгой для Вас и Вашего волонтерского отряда. Удачи на Вашем волонтерском пути!



В подготовке данного текста были использованы следующие материалы:

1. Отчет о состоянии добровольчества в мире за 2018 год | Программа добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН) https://www.unv.org/sites/default/files/51692_UNV_SWVR_2018_Russian_WEB_20-11.pdf
2. План действий по интеграции добровольчества в Повестку дня на период до 2030 года | Программа добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН) <https://www.unv.org/sites/default/files/POA%20INFONOTE%20V7pdf.pdf>
3. Доклад о человеческом развитии 2020 | Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_russian.pdf
4. Глобальный обобщающий доклад. План действий по интеграции добровольчества в Повестку дня на период до 2030 года | Программа добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН) https://knowledge.unv.org/system/files/2020-07/Global%20Synthesis%20Report_RU_pdf_final.pdf
5. О Национальном плане действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2021–2025 годы https://pravo.by/upload/docs/op/C22000793_1609880400.pdf



ВИДЫ ВОЛОНТЕРСТВА

Волонтерство включает в себя достаточно широкий спектр деятельности. Согласно целям волонтерство принято делить на несколько основных видов:

1. **событийное волонтерство** (включает подготовку и участие в крупных спортивных, культурных или других мероприятиях, организуемых учреждениями образования, государственными, некоммерческими и коммерческими организациями);
2. **социальное волонтерство** (сконцентрировано на решении социальных проблем, таких как помощь людям с инвалидностью или тяжелыми заболеваниями, помощь пожилым людям и людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации);
3. **спортивное волонтерство** (включает мероприятия и проекты, направленные на развитие спорта в городе, регионе, стране или на пропаганду здорового образа жизни населения);
4. **экологическое волонтерство** (включает в себя деятельность по очистке территорий и водоемов, защите диких и домашних животных, переработке отходов, а также мероприятия, направленные на охрану окружающей среды, профилактику и решение экологических проблем);
5. **культурное волонтерство** (направлено на сохранение культурного достояния и повышение уровня культурной грамотности у населения посредством реализации проектов и программ);
6. **медиаволонтерство** (предусматривает формирование позитивного контента в СМИ и Интернете, помощь в написании статей, фотосъемке и др.);
7. **медицинское волонтерство** (реализуется в сфере здравоохранения и включает в себя оказание помощи медицинским учреждениям, донорство, мероприятия по профилактике вредных привычек и др.).



ОБ УЯЗВИМЫХ ГРУППАХ

Акцент на уязвимых группах населения и развитии в соответствии с принципом «Никого не оставить в стороне» – один из основных аспектов Повестки дня на период до 2030 года.

Уязвимость означает более высокую подверженность значительному снижению уровня жизни ввиду физических, социальных, экономических и экологических факторов или процессов. Уязвимые группы выделяются на основе пяти факторов уязвимости: дискриминация по признакам, по которым она запрещена; неблагоприятное географическое расположение; уязвимость к стихийным бедствиям или конфликтам; низкий уровень участия в системах принятия решений, оказывающих влияние на жизнь уязвимых групп; неблагоприятное социально-экономическое положение.

Особое внимание следует уделить тем людям и группам, чья уязвимость интерсекциональна, что означает, что один и тот же человек может испытывать на себе воздействие нескольких факторов, и это делает его еще более подверженным рискам снижения уровня жизни. Примером такой интерсекциональности может служить положение женщины с инвалидностью из этнического меньшинства, проживающей в сельской местности и имеющей низкий уровень дохода.

Снижение уязвимости – ключевой компонент улучшения человеческого развития. При этом повышается уровень человеческого потенциала и улучшается способность людей справляться с потрясениями, а значит, повышается устойчивость всего общества.

Республика Беларусь в 2015 году подписала, а в 2016 году ратифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов, цель которой заключается в поощрении, защите и обеспечении полного и равного осуществления всеми инвалидами всех прав человека и основных свобод, а также в поощрении уважения присущего им достоинства.

Конвенция объясняет инвалидность как наличие устойчивых физических, психических, интеллектуальных или сенсорных нарушений, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими.

Все уязвимые группы сталкиваются с различного рода барьерами, и принципы инклюзии в равной степени применимы к различным уязвимостям. Инклюзия предполагает разрушение и нивелирование таковых барьеров, будь то создание безбарьерной среды в наших городах или борьба со стереотипами и стигматизацией в нашем обществе.

Гендерное неравенство – значительный барьер на пути человеческого развития. Беларусь является участницей Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и принимает в политической, социальной, экономической и культурной областях меры для обеспечения всестороннего развития и прогресса женщин. Регулярно оценивается прогресс в этом направлении.

Инклюзия обеспечивает устойчивость развития, приводит к лучшим экономическим результатам, стабильности и эффективности усилий, направленных на достижение Целей устойчивого развития. Достигая эти цели, мы идем к экологически устойчивому будущему, в котором нет бедности и неравенства и где никто не останется в стороне. Фокус на уязвимых группах и принципе «Никого не оставлять в стороне» является ключевым для достижения Повестки 2030.



В подготовке данного текста были использованы следующие материалы:

1. Broadening our thinking on vulnerability | Human Development Reports <http://hdr.undp.org/en/content/broadening-our-thinking-vulnerability>
2. UNDRR Terminology | Vulnerability <https://www.undrr.org/terminology/vulnerability>
3. Конвенция о правах инвалидов https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml
4. Inclusion, empowerment and equality, must be ‘at the heart of our efforts’ to ensure sustainable development <https://www.un.org/development/desa/dspd/2019/07/inclusion-hlpf/>
5. United Nations Sustainable Development Cooperation Framework | Republic Of Belarus 2021–2025 https://unsdg.un.org/sites/default/files/cf-documents/bd6ef30c-b69c-4c1f-b1d5-78c36bca7e61_FINAL_UNSDCF_BELARUS_2021-2025_ENG.pdf



СЛОВАРЬ КОРРЕКТНЫХ СЛОВ И ВЫРАЖЕНИЙ

- 1. Человек на первом месте.** Говорите не «инвалид», а «человек с инвалидностью». Важен сам человек как личность, а не имеющиеся у него особенности и ограничения.
- 2. Избегайте негативных, ограничивающих возможности слов:** «страдающий», «больной», «пораженный», «прикованный к коляске», «жертва». Коляска не ограничивает человека, а обеспечивает ему возможность передвижения.
- 3. Не используйте медицинские термины.**

Избегайте слов и выражений	Используйте слова и выражения
Инвалид, физически ослабленный, человек с ограниченными возможностями	Человек с инвалидностью
Нормальные дети	Типично развивающиеся дети
Аутист	Человек с аутизмом, с расстройством аутистического спектра
Даун, с болезнью Дауна	Человек с синдромом Дауна
Умственно отсталые, заторможенные, неполноценные	Человек с интеллектуальными нарушениями, человек с нарушениями развития, человек с трудностями обучения.
Страдающий ДЦП	Человек с церебральным параличом, с ДЦП
Колясочник	Человек, передвигающийся на коляске, пользующийся коляской
Слепой	Человек с нарушениями зрения Человек с плохим зрением/слабовидящий – про человека, у которого есть частичная потеря зрения. Незрячий — про человека со значительной утратой зрения.
Глухой, глухонемой (по отношению ко всем людям с нарушениями слуха)	Человек с нарушениями слуха Слабослышащий – про человека, у которого есть потеря слуха, но который общается разговорным языком. Глухой – про человека со значительной утратой слуха.
Заика, мямля	Человек с нарушениями речи
Коротышка	Человек маленького роста
	Человек с синдромом Туррета
Некрасивый	Человек, которые выглядит иначе
Припадочный, эпилептик	Человек с эпилепсией или припадочными расстройствами
Астматик	Человек с астмой, со множественной чувствительностью к химическим реагентам (MCS) и респираторными нарушениями
	Человек с ВИЧ / СПИД
	Человек с проблемами психического здоровья
	Человек с травматическим (или приобретенным) повреждением головного мозга
	Человек, пользующийся служебным животным



СОВЕТЫ ПО РАБОТЕ С УЯЗВИМЫМИ ГРУППАМИ

КАК ПРАВИЛЬНО РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ С НАРУШЕНИЯМИ ФУНКЦИЙ ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА

Что нужно проверить до мероприятия:

1. Наличие безбарьерной среды и доступность места, где запланировано мероприятие.
2. В случае выявленных барьеров продумать, как их можно устранить (например, при отсутствии пандуса у лестницы предусмотреть волонтеров, которые окажут помощь).
3. При подготовке содержания мероприятия всегда учитывать двигательные возможности участников (представить, будут ли трудности с выполнением ваших заданий либо игр) и предусмотреть варианты помощи, дополнительные приспособления и оборудование, которые помогут преодолеть эти трудности.
4. Продумать, использование каких вспомогательных средств и специального оборудования будет способствовать активному участию в мероприятии людей с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата.
5. Оценить доступность для людей с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата предлагаемых ресурсов и объектов (например, может ли взять буклет или подъехать к столику для кофе-паузы человек, передвигающийся на коляске?).

О чем стоит предупредить волонтеров до мероприятия:

1. В совместной деятельности важен не результат, а включение в любую активную деятельность человека с двигательными нарушениями, поэтому не делайте что-либо за него, а делайте вместе с ним.
2. Необходимость пользоваться вспомогательными средствами – это не трагедия, не ограничение, а способ передвижения и выполнения различных действий.
3. По возможности, узнайте, люди с какими особенностями со стороны двигательной сферы будут принимать участие в мероприятии, и ознакомьтесь с данными особенностями (например, если у человека имеются гиперкинезы (насильственные движения), необходимо предусмотреть возможность безопасного участия, чтобы человек с гиперкинетической активностью не травмировал ни себя, ни окружающих).
4. Ознакомьтесь со специальным оборудованием и вспомогательными средствами, научитесь правильно оказывать помощь при их использовании.
5. По возможности, уточните, пользуется ли участник ассистивными средствами коммуникации (например, специальной программой на планшете).

Что можно и нужно делать и говорить при работе с подопечными:

1. При общении с человеком с двигательными нарушениями обращайтесь непосредственно к нему, а не к сопровождающему.
2. Старайтесь располагаться на уровне лица человека, в том числе, если он сидит в коляске.
3. Слушайте человека внимательно и терпеливо, пока он не закончит фразу; не перебивайте, не поправляйте и не договаривайте за него.
4. При разговоре с человеком, испытывающим трудности в устной речи, задавайте короткие вопросы, которые требуют таких же кратких ответов, кивка или жеста.
5. Всегда спрашивайте, нужна ли помощь, прежде чем оказать ее; если помощь принимают, уточните, что и как делать.
6. Необходимо уметь эффективно оказывать помощь человеку с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата, не нанося при этом вреда собственному здоровью (например, правильно распределять физические усилия при подъеме тяжестей; знать, как правильно управлять коляской, как поднять, пересадить человека с двигательными нарушениями и т.д.).

7. Если вас попросили передвигать коляску, сначала катите ее медленно, так как коляска может быстро набрать скорость, и неожиданный толчок может привести к потере равновесия.
8. Старайтесь избегать резких звуков.

Чего не стоит делать и говорить при работе с подопечными:

1. Не берите индивидуальное техническое средство реабилитации (трости, костыли, ходунки, кресло-коляску и т.д.) без разрешения со стороны человека с инвалидностью.
2. Не опирайтесь, не висните на чьей-то инвалидной коляске.
3. Не хлопайте человека, использующего вспомогательные средства для передвижения, по плечу, спине и т.д.
4. Не проявляйте покровительство к человеку в инвалидной коляске – не кладите руку ему на голову или плечо, не называйте по имени в уменьшительно-ласкательной форме.
5. Общаясь с человеком с речевыми и двигательными нарушениями, никогда не притворяйтесь, что вы понимаете, о чем он говорит, если на самом деле это не так. Не стесняйтесь уточнить, переспросить, если не все было понятно.

Как реагировать:

1. Если вас знакомят с человеком с поражением верхних конечностей, вполне естественно пожать ему руку. Даже те, кому трудно двигать рукой или кто пользуется протезом, в принципе могут пожать руку (правую или левую), это вполне допустимо.
2. Если вас попросили помочь в передвижении, а вы не знаете как, спросите, что нужно делать, и четко следуйте инструкциям.
3. Если вы не поняли, о чем вам говорит собеседник, спокойно переспросите.

Другие практические советы:

1. Важно помнить и учитывать, что вспомогательные средства (коляски, ходунки, костыли и т.п.) – это часть неприкасаемого пространства человека, который их использует. Обязательно уточняйте, нужна ли ваша помощь человеку.
2. Важно знать, что не существует четкой взаимосвязи между выраженностью двигательных и интеллектуальных нарушений (например, тяжелые двигательные расстройства могут сочетаться с высоким интеллектуальным развитием, а остаточные явления детского церебрального паралича – с тяжелым недоразвитием всех психических функций).
3. Есть люди, которые способны ходить и могут передвигаться с помощью костылей, трости и т.п. При этом они могут использовать и коляски с целью экономии сил и времени.

***Подготовила материалы** Якубовская Елена Аркадьевна, старший преподаватель кафедры специальной педагогики Института инклюзивного образования БГПУ*

КАК ПРАВИЛЬНО РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ С НАРУШЕНИЯМИ СЛУХА

Что нужно проверить до мероприятия:

1. Для работы с группой людей с нарушениями слуха безбарьерная среда – это, прежде всего, понятная слухоречевая (устная, письменная – адаптированная текстовая) и/или жестовая информация, а также доступный слухо-зрительный обзор того, что нужно знать и понимать в процессе мероприятия.
2. Рекомендуются заранее продумать содержание и средства доступности нужной информации, ее:
 - визуализацию (наглядную поддержку в виде презентации, плана мероприятия, плакатов с инструкциями, видеороликов с демонстрацией анонса);
 - структуризацию (использование схемы расположения, графических указателей, определенной последовательности – порядка действий и др.);

- перевод на национальный жестовый язык;
- субтитрование (в видеоматериалах, которые планируется демонстрировать);
- размещение (доступность для прочтения и зрительного/слухо-зрительного контроля).

О чем стоит предупредить волонтеров до мероприятия:

1. Люди с нарушениями слуха – очень разные по состоянию слуха и речи.
2. Есть слабослышащие или хорошо компенсированные (слуховым аппаратом или кохлеарным имплантом) – они фактически полностью реабилитированы, хорошо слышат обращенную речь, внятно говорят. В разговоре с ними достаточно выбрать светлое, нешумное место, обеспечить расположение и комфортное (лицом к лицу) расстояние участников коммуникации, говорить голосом нормальной разговорной громкости, внятно, спокойно, избегая длинных высказываний, а также сложной терминологии, и ваша информация будет понятна.
3. Есть неслышащие люди, для которых в общении понадобится помощь переводчика жестового языка. Перед организацией мероприятия правильно поинтересоваться: «Тебе/Вам нужен/не нужен перевод на жестовый язык?». Лучше заранее позаботиться о сопровождении мероприятия средствами национального жестового языка, а с приглашенным переводчиком можно заранее обсудить программу мероприятия, его правильное место расположения относительно участников, значение специфических терминов для их корректного дальнейшего использования и перевода в жестовой речи и другие организационные вопросы.
4. В процессе коммуникации с неслышащим, которого сопровождает переводчик, правильно обращаться к самому человеку с нарушениями слуха с вопросом, а не к переводчику в контексте: «Спросите у подопечного...».
5. Люди с нарушениями слуха нередко стесняются сказать, что они недопоняли текст или не расслышали информацию. Наблюдается свойственное им желание «угадать – угодить» и сориентироваться по ходу. Поэтому даже если ребенок с нарушениями слуха утвердительно кивнул на вопрос: «Ты понял, что нужно будет сделать?», желательно попросить его повторить: «Расскажи, что ты будешь делать?», показать ему необходимое действие или выполнить вместе с ним – таким образом обеспечить полное понимание, наглядную поддержку и уверенность, особенно если речь идет о конкурсах, спартакиадах, КВН или других мероприятиях, в которых нужно четко знать правила соревнований, игры, эстафеты.
6. Надо быть готовым к тому, что речь человека с нарушениями слуха может отличаться от речи слышащего – от легких акцентов, оглушения, ошибок в ударении до искажения произношения и потери внятности. Не стесняйтесь попросить слабослышащего или неслышащего человека повторить, уточнить или вежливо переспросить, что было непонятно.
7. Люди с нарушениями слуха, как правило, при благоприятных условиях хорошо считывают с губ говорящего разговорно-обиходную тематику. Однако это умение появляется не сразу, для понимания с губ им надо много учиться, в том числе овладевать словесной речью – значением слов, правильным построением фраз и т.д. Важно помнить, что «чтение с губ» говорящего, понимание текста, письменная форма общения, а также в целом процесс овладения словесной речью для человека с нарушениями слуха – процесс очень трудоемкий и длительный.

Что можно и нужно делать и говорить при работе с подопечными:

1. Для продуктивной коммуникации с человеком с нарушениями слуха следует сохранять удобную зрительную дистанцию (чтобы информация «читалась с лица»), быть приветливым, открытым, улыбаться, выражать свою эмпатию, в том числе невербально, смотреть в глаза собеседнику. Также важно следить за своей мимикой, выражением лица, т.к. неслышащие очень восприимчивы ко всем эмоциональным реакциям собеседника и видят его истинное отношение.
2. Если перед вами группа людей с нарушениями слуха и планируется обсуждение вопросов, взаимодействие, желательно расположить участников встречи по кругу (таким образом обеспечивается зрительный контроль не только за говорящим, но и за всеми участниками группы, которые комфортно включаются в коммуникацию, задают вопросы и т.д.).
3. Из-за трудности дифференциации мелких артикуляционных движений неслышащим и слабослышащим людям бывает тяжело длительное время концентрироваться на звучащем

и воспринимаемом с губ речевом потоке. Долго и много говорить, рассчитывая только на чтение с губ говорящего, не рекомендуется. При организации продолжительных мероприятий важно делать паузы, обеспечивать визуальную разгрузку и отдых для подопечных. И следует всегда продумывать заранее дозировку, подачу информации (лицо говорящего должно быть хорошо освещено анфас), ее наглядно-речевое сопровождение.

4. Если в тексте встречаются специфические термины, понятия, речевые обороты, инструкции, желательно заранее подумать, как их объяснить: словами, мимикой, жестами, в письменной форме.
5. Уровень слухового восприятия у участников встреч может быть очень разным. Организаторам следует позаботиться о том, чтобы слуховые аппараты подопечных и используемая в мероприятии звукоусиливающая аппаратура были технически исправны. В процессе разговора с человеком с нарушениями слуха всегда можно уточнять: «Ты/Вы меня понимаешь/понимаете?» «Как ты/Вы слышишь/слышите?» – соответственно, настроить громкость звучащей аппаратуры или силу своего голоса.
6. В индивидуальной беседе с неслышащими или слабослышащими можно также опираться на письменную форму коммуникации: задать вопрос или нужную информацию набрать в телефоне (записать на бумаге). В этом случае тоже следует избегать длинных распространённых предложений, сленговых высказываний, двусмысленности, афоризмов, фразеологизмов и др.
7. Таким образом, для понятной и эффективной коммуникации целесообразно формулировать свои мысли, вопросы, инструкции предельно четко и ясно, уметь перефразировать, перестроить предложение в процессе разговора, сказать по-другому, донести информацию разными способами.

Чего не стоит делать и говорить при работе с подопечными:

1. Недопустимо в отношении людей с нарушениями слуха использовать слово «глухонемой». Корректными считаются термины «слабослышащий», «глухой/неслышащий».
2. Неправильно оформленное письменное обращение неслышащего человека (с ошибками в написании слов, их согласовании) нельзя считать и называть безграмотным, также нельзя указывать на это подопечным. Трудности письменной коммуникации свойственны детям, особенно с тяжелой потерей слуха, и они связаны со сложным процессом овладения русским языком, имеющим богатую лексику и грамматический строй.
3. Если вам непонятно, что имел в виду неслышащий человек, который написал обращение (sms), при встрече можно попросить его уточнить смысл либо обратиться за разъясняющей помощью к сопровождающему группы, педагогу или переводчику жестового языка. Уже в индивидуальном порядке можно корректно предложить, подсказать неслышащему ребенку, как можно было бы правильно сформулировать нужную просьбу или информацию письменно.

Как реагировать:

1. Если вы знакомитесь с человеком с нарушениями слуха, четко представьтесь, глядя в глаза своему собеседнику. Выбирайте простое построение предложений, говорите внятно и спокойно, например: «Здравствуй(-те)! Как тебя (Вас) зовут? Меня зовут... Очень приятно познакомиться!». Не стесняйтесь повторить фразу нужное для понимания количество раз.
2. Если вас не видят или не слушают, привлечь внимание человека с нарушениями слуха можно, вытянув по направлению к нему ладонь и покачивая рукой (как знак приветствия), либо постучав/потопав по столу/полу, таким образом призыв дойдет к собеседнику через вибрацию, либо коснувшись его плеча.
3. Если мероприятие массовое и перед вами находится большая группа людей с нарушениями слуха, обратить на себя внимание поможет жест приветствия/аплодисментов для неслышащих – в нем обе руки поднимают вверх и делают мелкие повороты ладоней влево-вправо, покачивая запястьем.

Другие практические советы:

Перед встречей с неслышащими людьми можно выучить несколько приветственных жестов («здравствуйте», «приятно познакомиться», «спасибо большое» и др.) и использовать их для налаживания коммуникации. Для этого можно воспользоваться доступным мобильным приложением <https://www.spreadthesign.com/ru.by>.

*Подготовила материалы Русакович Ирина Кузьминична,
доцент кафедры коррекционно-развивающих технологий Института инклюзивного
образования БГПУ, кандидат педагогических наук, доцент*

КАК ПРАВИЛЬНО РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ С НАРУШЕНИЯМИ ЗРЕНИЯ

Что нужно проверить до мероприятия:

1. Основные трудности, с которыми сталкивается человек с нарушениями зрения, связаны с восприятием объектов, ориентировкой в пространстве.
2. Первая трудность, с которой может столкнуться человек с нарушениями зрения в незнакомом пространстве, – это ориентировка и безопасное передвижение в нем. Внутри помещения необходимо обозначить открывающиеся части стеклянных дверей яркими элементами (например, кругом желтого цвета). Желательно, чтобы двери в помещении были яркими и контрастными по отношению к цвету стен, – так незрячему человеку легче их найти. Первая и последняя ступеньки лестницы должны быть обозначены контрастным цветом (например, желтым) или рельефным покрытием. Лестницы должны быть оборудованы перилами. Для облегчения ориентировки внутри помещения используют рельефные покрытия или коврики: при изменении направления движения рельеф пола меняется. Двери внутри помещения должны быть полностью закрыты или полностью открыты. Внутри помещения можно использовать тактильные ориентиры на стенах; таблички на дверях помещений, выполненные шрифтом Брайля или написанные крупным шрифтом контрастного цвета.
3. В случаях, когда обеспечить условия для облегчения ориентировки в пространстве незрячему человеку невозможно в полном объеме, необходимо предусмотреть присутствие волонтеров, которые встретят незрячего человека у лестницы, в коридоре возле нужного помещения и т.п.
4. Необходимо устранить барьеры на пути к месту, где сможет расположиться незрячий человек в процессе мероприятия. Желательно, чтобы такое место было рядом со сценой. Возможно, слабовидящим людям в зависимости от характера предлагаемой деятельности могут понадобиться дополнительное освещение (например, настольная лампа) и увеличительный прибор (например, лупа). При использовании телевизора или компьютера нежелателен просмотр информации в полной темноте. Если лектор держит указку, ее конец должен быть яркого контрастного цвета.
5. Предметы и изображения, которые будут использоваться для демонстрации человеку с нарушениями зрения, должны быть яркими, крупными, хорошо освещенными. На картинках можно дополнительно обвести по контуру то, что на ней изображено. Необходимо демонстрировать объекты на контрастном фоне (обычно темные, цветные объекты предьявляют на белом фоне). Возможно, потребуется вертикальная подставка для закрепления изображения или текста.

О чем стоит предупредить волонтеров до мероприятия:

1. Начиная разговор с незрячим человеком, нужно дать ему понять, что обращаются именно к нему (назвав по имени или легко прикоснувшись к нему).
2. В разговоре с незрячими людьми следует придерживаться обычной (традиционной для зрячих) лексики: не нужно избегать слов «посмотри», «увидишь», заменять их на «потрогай», «пощупай».
3. Необходимо помнить, что человек с нарушениями зрения не нуждается в том, чтобы за него выполнили действие. Собираясь оказать ему помощь в чем-либо, нужно спросить, нуждается ли он в этом.

Что можно и нужно делать и говорить при работе с подопечными:

1. Необходимо познакомить незрячего человека со всеми, с кем он будет взаимодействовать. Зрячий человек получает информацию о собеседнике (возрасте, социальном положении, особенностях характера и т.п.) визуально, человеку с нарушениями зрения часто приходится буквально догадываться о собеседнике по его голосу.
2. Предупреждайте о своих действиях незрячего человека (например, скажите: «Сейчас я помогу тебе спуститься по лестнице. Здесь нет перил»).
3. Предложите незрячему человеку взять вас за плечо при передвижении. Идите так, как вы обычно ходите: не следует замедлять ход, подталкивать незрячего человека. Достаточно просто предупредить его о препятствиях на пути (первой и последней ступеньке лестницы, тротуаре, скользком поле и т.п.).
4. Кратко опишите незрячему человеку, где вы находитесь, что его окружает.
5. Предлагая незрячему человеку сесть, направьте его руку на спинку стула или подлокотник кресла.
6. Используйте точные определения и инструкции (вместо «Книга лежит на столе» лучше сказать «Книга лежит посередине стола»).
7. Человеку с нарушениями зрения требуется больше времени, чтобы рассмотреть объект.

Чего не стоит делать и говорить при работе с подопечными:

1. Общаясь со зрячим человеком в присутствии незрячих, избегайте использования мимики и жестов, их сложно увидеть человеку с нарушениями зрения.
2. Не вкладывайте в руки незрячему человеку нужные предметы. Лучше расскажите, где они находятся, чтобы он сам мог их взять.
3. Не бойтесь разговаривать с человеком с нарушениями зрения.
4. Не показывайте свою жалость и сочувствие. Достаточно быть приветливым и доброжелательным.

Как реагировать:

Если вас попросили помочь, а вы не знаете, как это сделать, спросите у человека, который обратился за помощью, что нужно делать.

Другие практические советы:

1. Желательно до начала мероприятия помочь человеку с нарушениями зрения познакомиться с помещением. Покажите расположение предметов, выход из помещения.
2. При организации подвижных игр (например, где требуется догонять или двигаться за кем-то, ловить мяч, бросать мяч в мишень) можно использовать звуковой ориентир (колокольчик, звучащий мяч, мишень, издающая звук при попадании в нее).

***Подготовила материалы** Кураленя Елена Сергеевна, старший преподаватель кафедры коррекционно-развивающих технологий Института инклюзивного образования БГПУ*

КАК ПРАВИЛЬНО РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ С АУТИЗМОМ, РАССТРОЙСТВАМИ АУТИСТИЧЕСКОГО СПЕКТРА

Что нужно проверить до мероприятия:

1. Наличие четких и простых указателей, направляющих к месту проведения мероприятия в здании, к необходимым помещениям (туалету, столовой и т.д.).
2. Наличие, по возможности, четкого расписания, обеспечения последовательности и предсказуемости событий.

3. Возможность размещения человека с аутизмом в помещении в стороне от громких звуков и яркого света, большого скопления людей, выхода из помещения, не привлекая внимания.

О чем стоит предупредить волонтеров до мероприятия:

Выражайтесь точно, кратко, не используйте длинных фраз, словесных штампов, образных выражений и сложных смысловых оборотов.

Что можно и нужно делать и говорить при работе с подопечными:

1. Спрашивайте, все ли понятно, будьте готовы повторить инструкцию или задание, не меняя слов и выражений.
2. Дайте возможность человеку с аутизмом выбрать место для размещения (возможно, дальше от источников шума и света, в стороне или, наоборот, по центру).
3. Обрисовывайте перспективу – четко и кратко расскажите, что происходит сейчас, что будет дальше.

Чего не стоит делать и говорить при работе с подопечными:

1. Будьте осторожны при установлении контакта, начиная общение. Некоторые люди с аутизмом чувствительны к прикосновениям, громким звукам, взгляду в глаза.
2. Не спешите повторять вопрос, если собеседник не отвечает сразу, дайте ему возможность понять и обдумать ответ.

Другие практические советы:

1. Не спешите включать в деятельность (взаимодействие) человека с аутизмом, дайте ему возможность сначала освоиться, привыкнуть к условиям, ситуации.
2. Предусматривайте различные варианты активности для участников, уровни включения в мероприятие.
3. Используйте зрительное сопровождение для словесных инструкций: схемы, иллюстрации, плакаты.

***Подготовила материалы** Светлакова Ольга Юрьевна, старший преподаватель кафедры специальной педагогики Института инклюзивного образования БГПУ*

КАК ПРАВИЛЬНО РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ

Что нужно проверить до мероприятия:

Возможно, следует предусмотреть наличие четких и простых указателей, направляющих движение к месту проведения мероприятия в здании, к необходимым помещениям (туалету, столовой и т.д.).

О чем стоит предупредить волонтеров до мероприятия:

1. Выражайтесь точно, кратко, не используйте длинных фраз, словесных штампов, образных выражений и сложных смысловых оборотов.
2. Говоря о задачах или проекте, объясняя инструкцию, правила, рассказывайте все поэтапно, дайте собеседнику возможность осмыслить каждый шаг, только потом переходите к следующему.

3. Обращайтесь к детям с инвалидностью по имени, а к подростками – как ко взрослым.

Что можно и нужно делать и говорить при работе с подопечными:

1. Слушайте собеседника внимательно и терпеливо, дождитесь, когда человек сам закончит фразу, не поправляйте его и не договаривайте за него.
2. Обрисовывайте перспективу – четко и кратко расскажите, что вы делаете сейчас, что будет дальше.
3. Спрашивайте, все ли понятно. При необходимости говорите медленнее, но не громче.
4. Будьте готовы повторить несколько раз. При повторе используйте те же слова и выражения.

Чего не стоит делать и говорить при работе с подопечными:

1. Не используйте детскую речь, не говорите снисходительно.
2. Не стесняйтесь переспрашивать, если вы не поняли собеседника.

Другие практические советы:

1. Устанавливайте границы, придерживайтесь общепринятых правил поведения. В случае, если поведение человека с интеллектуальными нарушениями не соответствует принятому в обществе, не идите на поводу, спокойно и уверенно настаивайте на соблюдении правил поведения.
2. Интересуйтесь мнением человека с особенностями развития, предоставьте ему возможность высказаться, рассказать о своих впечатлениях.
3. При необходимости используйте наглядность: иллюстрации, схемы, плакаты, фотографии, видеоматериалы и др.
4. Предусматривайте различные варианты активности для участников, уровни включения в мероприятие.
5. Ориентируйтесь на паспортный возраст человека с интеллектуальными нарушениями, не разговаривайте со взрослым человеком, как с ребенком, не предлагайте ему детских игр или занятий.

***Подготовила материалы** Светлакова Ольга Юрьевна, старший преподаватель кафедры специальной педагогики Института инклюзивного образования БГПУ*

КАК ПРАВИЛЬНО РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ, С ТЯЖЕЛЫМИ МНОЖЕСТВЕННЫМИ НАРУШЕНИЯМИ

Что нужно проверить до мероприятия:

1. Вся информация должна быть предоставлена ясно. Это касается навигации и логистики, указателей в помещении, информационных материалов, презентаций, выступлений.
2. Наличие безбарьерной среды в физическом и информационном плане.
3. Наличие волонтеров для сопровождения там, где это необходимо, чтобы преодолеть физические и информационные барьеры.

О чем стоит предупредить волонтеров до мероприятия:

1. Волонтеры будут встречаться с людьми, у которых невнятная, замедленная или, наоборот, очень быстрая речь. Эти люди часто не могут запомнить все с одного раза, не понимают абстрактных понятий, сложных слов. У волонтеров должна быть внятная, небыстрая, четкая

речь, с паузами. Волонтеры должны понимать, что им придется проговаривать одну и ту же информацию несколько раз.

2. Волонтеры должны быть настроены доброжелательно и быть готовы ожидать ответ на свой вопрос дольше обычного времени.
3. Лучше, если волонтер сам проявит инициативу и будет предлагать что-то: попить воды, пройти в зал и т.д. Многие люди с интеллектуальными нарушениями стеснительны.

Что можно и нужно делать и говорить при работе с подопечными:

1. Обращаться на вы.
2. Общаться напрямую с человеком с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями, даже если он пришел с сопровождающим.
3. Объяснять человеку с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями, к кому следует обращаться за помощью, если возникнут вопросы.

Чего не стоит делать и говорить при работе с подопечными:

1. Обращаться на ты, говорить «детским» языком.
2. Говорить «поверх головы» человека с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями с сопровождающим его лицом.
3. Проявлять чрезмерную заботливость.

Как реагировать:

1. Если человек с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями громко смеется или говорит, реагировать спокойно и доброжелательно.
2. Если человек с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями расстроен, возмущен или плачет, выяснить причину. Если причина несерьезная, переключить внимание на другую тему. Если серьезная – спросить, с кем он пришел на мероприятие, уладить вопрос.
3. Если человек с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями заикается, говорит невнятно, спокойно выслушать, не торопить, не договаривать за него фразы.
4. Если человеку с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями плохо (тошнит, болит голова), спросить, что случилось, как ему помочь.
5. Если человек с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями пришел один, позвонить его родственникам. При необходимости вызвать врача.

Другие практические советы:

1. Общайтесь с людьми с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями так же, как со всеми остальными людьми.
2. Человек с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями должен чувствовать уважительное и доброе отношение к себе.
3. Если человек с интеллектуальными нарушениями или тяжелыми множественными нарушениями пришел один, без сопровождающего, уточните, знает ли он, как доехать домой, по какому маршруту, нужна ли ему помощь.

Подготовила материалы Ковалева Вероника Ивановна, социальный педагог
(ОО «БелАПДИиМИ»/«Гід па жыцці»)

Тест «Диагностика лидерских способностей»

(Е. Жариков, Е. Крушельницкий)¹

(представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером)

Инструкция: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «Да» или «Нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («А» или «Б») в пользу того альтернативного ответа, к которому Вы больше всего склоняетесь.

1. Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих? А) Да. Б) Нет.
2. Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас людей занимают более высокое положение по службе, чем Вы? А) Да. Б) Нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? А) Да. Б) Нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли Вам быть лидером среди сверстников? А) Да. Б) Нет.
5. Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удается убедить кого-то в чем-либо? А) Да. Б) Нет.
6. Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком? А) Да. Б) Нет.
7. Согласны ли Вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»? А) Да. Б) Нет.
8. Испытываете ли Вы потребность в советнике, который мог бы направить Вашу профессиональную активность? А) Да. Б) Нет.
9. Теряли ли Вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? А) Да. Б) Нет.
10. Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются Вас? А) Да. Б) Нет.
11. Стараетесь ли Вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы Вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? А) Да. Б) Нет.
12. Считаете ли Вы, что производите на людей сильное впечатление? А) Да. Б) Нет.
13. Считаете ли Вы себя мечтателем? А) Да. Б) Нет.
14. Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с Вами? А) Да. Б) Нет.
15. Случалось ли Вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов? А) Да. Б) Нет.
16. Если то, что Вы наметили, не дало ожидаемых результатов, Вы:
А) Будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого.
Б) Возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений Вам ближе?
А) Настоящий руководитель должен сам выполнять то, что находится в его ведении.
Б) Настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно выполнять то, что находится в его ведении, сам.
18. С кем Вы предпочитаете работать? А) С покорными людьми. Б) С независимыми и самостоятельными.
19. Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий? А) Да. Б) Нет.
20. Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с проявлением властности со стороны Вашего отца? А) Да. Б) Нет.
21. Умеете ли Вы во время дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен? А) Да. Б) Нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу Вы заблудились. Приближается вечер, нужно принимать решение. Как Вы поступите?
А) Предоставите возможность принятия решения наиболее компетентному человеку из компании друзей.
Б) Не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? А) Да. Б) Нет.

¹ Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – С. 222.

- 24. Считаете ли Вы себя человеком, оказывающим влияние на других?** А) Да. Б) Нет.
- 25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить Вас больше никогда этого не делать?**
А) Да. Б) Нет.
- 26. Кто, с Вашей точки зрения, истинный лидер?**
А) Самый компетентный человек. Б) Тот, у кого самый сильный характер.
- 27. Всегда ли Вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?** А) Да. Б) Нет.
- 28. Уважаете ли Вы дисциплину?** А) Да. Б) Нет.
- 29. Какого из следующих двух руководителей Вы предпочтете?**
А) Того, кто все решает сам. Б) Того, кто всегда советуется и прислушивается к мнению других.
- 30. Какой из следующих стилей руководства, по Вашему мнению, наиболее предпочтителен для учреждения, в котором Вы работаете?** А) Коллегиальный. Б) Авторитарный.
- 31. Часто ли у Вас создается впечатление, что другие злоупотребляют Вами?** А) Да. Б) Нет.
- 32. Какое описание человека больше напоминает Вас?**
А) Человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет.
Б) Человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
- 33. Как Вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с Вами не согласны?** А) Промолчите. Б) Будете отстаивать свое мнение.
- 34. Подчиняете ли Вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?**
А) Да. Б) Нет.
- 35. Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?** А) Да. Б) Нет.
- 36. Что бы Вы предпочли?**
А) Работать под руководством хорошего человека. Б) Работать самостоятельно, без руководителей.
- 37. Как Вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»** А) Согласен. Б) Не согласен.
- 38. Случалось ли Вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?** А) Да. Б) Нет.
- 39. Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?** А) Да. Б) Нет.
- 40. Как Вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?**
А) Опускаете руки. Б) У Вас появляется сильное желание их преодолеть.
- 41. Упрекаете ли Вы людей, если они этого заслуживают?** А) Да. Б) Нет.
- 42. Считаете ли Вы, что Ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?** А) Да. Б) Нет.
- 43. Как Вы поступите, если Вам предложат реорганизовать учреждение, в котором Вы работаете?**
А) Введу нужные изменения немедленно. Б) Не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
- 44. Сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?** А) Да. Б) Нет.
- 45. Согласны ли Вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно?»**
А) Да. Б) Нет.
- 46. Считаете ли Вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?** А) Да. Б) Нет.
- 47. Кем бы Вы предпочли стать?**
А) Художником, поэтом, композитором, ученым.
Б) Выдающимся руководителем, политическим деятелем.
- 48. Какую музыку Вы предпочитаете слушать?** А) Громкую и торжественную. Б) Тихую и лирическую.
- 49. Испытываете ли Вы волнение, ожидая встречи с важными или известными людьми?** А) Да. Б) Нет.
- 50. Часто ли Вы встречали людей с более сильной волей, чем Ваша?** А) Да. Б) Нет.

Ключ к тесту: сумма баллов за Ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста:

- Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.
- Если сумма баллов оказалась в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.
- Если сумма баллов оказалась в пределах от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.
- Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.



10 ПРИЧИН СТАТЬ ВОЛОНТЕРОМ

1. Волонтерство учит делать добро бескорыстно, не ожидая благодарности. Совершать хорошие поступки не ради похвалы, а ради счастья других людей.
2. Волонтерство помогает бороться с собственными страхами. Учит по-другому относиться к болезни, смерти, жизни, непростым ситуациям других людей. Учит общаться с людьми с дополнительными потребностями, учит правильно протянуть руку помощи.
3. Волонтерство – хороший пример для подрастающего поколения. Когда дети видят, как взрослые регулярно делают добро, это становится для них естественным.
4. Волонтерство – возможность получить новый опыт, заняться тем, что отличается от повседневной жизни. Для многих это способ сменить привычную обстановку, оказаться в других ситуациях, испытать новые чувства, поэтому диспетчер таксопарка печет для детского дома пироги, а офисный работник отправляется в лес искать пропавшую бабушку.
5. Волонтерство позволяет пообщаться с новыми людьми и даже завести друзей. Это очень полезный, даже уникальный опыт коммуникации.
6. Волонтерство дает почувствовать, что человек занимается благородным делом.
7. Волонтерство приносит ощущение нужности, волонтеры понимают: они не зря живут на этом свете.
8. Волонтерство – возможность помочь тем, кто нуждается в помощи.
9. Волонтерство – возможность встретить неравнодушных людей.
10. Волонтеры облегчают жизнь многих нуждающихся в заботе и помощи людей и животных.

ТРЕНИНГИ ОТ КООРДИНАТОРОВ



ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Материал подготовлен на основе методических разработок Н. Н. Цыкман, волонтерское движение «Эра милосердия» УО «Барановичский государственный профессионально-технический колледж сферы обслуживания»

Цель: познакомить с основными этапами, принципами и ценностями волонтерской деятельности.

Целевая аудитория: координаторы и волонтеры волонтерских отрядов.

Организация волонтерской деятельности предусматривает несколько этапов:

- 1. Предварительный этап** заключается, прежде всего, в определении целей, задач, содержания и направленности добровольческой деятельности. Планирует и осуществляет добровольческую программу координатор движения. Для создания волонтерской организации среди молодых людей он изучает их представление о современных социальных проблемах, которые актуальны в данный момент, и ставит их решение в центр волонтерской деятельности. Организация и развитие молодежного добровольческого движения возможны только на основе и при учете объективного сбора информации руководителем об интересах, потребностях и мотивах потенциальных волонтеров.
- 2. Привлечение волонтеров.** Для этого используются различные способы: ежегодное проведение Дня открытых дверей творческих объединений, статьи об участии волонтеров, информационные стенды, наглядная агитация (буклеты), информирование через социальную сеть и сайты учебных заведений.
- 3. Основной этап** – включение молодых людей в практическую добровольческую деятельность. Она должна быть разнообразной и отвечать важному требованию: быть направленной на решение проблем, которые понятны молодому волонтеру.
- 4. Заключительный этап** – поощрение волонтера за проделанную работу. Поощрения демонстрируют, насколько объединение умеет ценить людей. Одна из важных наград – слово «спасибо». Ежегодно в конце учебного года организовывается общее собрание волонтеров, на котором выражается благодарность по итогам работы за год. Благоприятная атмосфера, обращение к волонтерам по имени, посвящение им свободного времени – тоже награда. Осознавая свою ценность для успеха движения, волонтер получает эффективную мотивацию для работы и для привлечения знакомых и друзей в волонтерскую деятельность.

Задачи, которые решаются в ходе участия учащихся в волонтерском движении:

- приобретение учащимися знаний, навыков и убеждений, ориентирующих их на выполнение нравственных и правовых норм социума;
- выработка гуманистических ценностных ориентаций учащихся в их отношениях с другими людьми, обществом;
- формирование у учащихся гуманистического мировоззрения, обеспечивающего понимание ими социальной действительности и тенденций ее развития;
- развитие сотрудничества с общественными и государственными организациями, осуществляющими свою деятельность в социальной сфере;
- становление самостоятельной, активной и ответственной личности, подготовка к участию в благотворительной деятельности.

Принципы волонтерской деятельности, на которые опирается волонтерское движение «Эра милосердия»:

- **добровольность** – никто не может быть принужден действовать в качестве добровольца (волонтера);
- **безвозмездность** – труд добровольца (волонтера) не оплачивается, добровольцы оказывают безвозмездную помощь и осуществляют безвозмездную работу;
- **добросовестность** – доброволец (волонтер), взявший на себя обязательство выполнить ту или иную работу, должен довести ее до конца;
- **солидарность** – деятельность добровольца (волонтера) направлена на достижение целей и реализацию задач движения «Эра милосердия» и не должна противоречить принципам движения;
- **законность** – деятельность добровольца (волонтера) не должна противоречить законодательству Республики Беларусь;
- **равенство** – добровольцы (волонтеры) признают равные возможности участия каждого в коллективной деятельности;
- **самосовершенствование** – добровольцы (волонтеры) признают, что добровольческая деятельность способствует их личностному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, проявлению способностей и возможностей, самореализации;
- **нравственность** – следуя в своей деятельности морально-этическим нормам, добровольцы (волонтеры) личным примером содействуют формированию и распространению в обществе духовно-нравственных и гуманистических ценностей социального служения.

Волонтер имеет право:

1. Выбрать тот вид деятельности, который отвечает его потребностям и устремлениям.
2. Получать всю необходимую информацию для выполнения поставленных перед ним задач.
3. На признание и благодарность за свой труд.
4. Отказаться от выполнения задания (с объяснением уважительной причины).

Волонтер обязан:

1. Уважительно относиться к руководителю и другим волонтерам.
2. Четко и добросовестно выполнять отведенную ему работу и просьбы руководителя движения.

Координатор обязан:

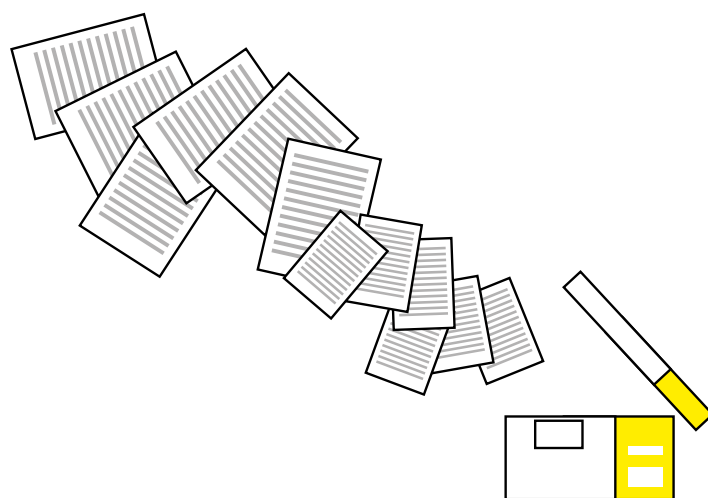
1. Создать волонтеру все необходимые условия для выполнения поставленных целей.
2. Разъяснять волонтеру его права и обязанности.
3. Обеспечить безопасность волонтера.
4. Разрешать конфликтные ситуации, возникающие в процессе волонтерской деятельности.

Кроме того, координатор обязан следить за тем, чтобы:

- Задания волонтера давали конкретный видимый результат, были четко локализованы во времени и объеме (учитывали рабочую и учебную занятость молодого человека), соответствовали возрасту и интересам волонтера.
- Волонтерство гармонично дополняло основную занятость и не становилось в тягость, негативно не влияло на успехи в учебе.
- Волонтеры ощущали свою ценность и видели свое место в целостной структуре добровольческой деятельности.

Сфера ответственности координатора добровольческой программы включает: планирование программы по набору добровольцев; описание работы для каждого направления добровольческой деятельности; собеседование, отбор и расстановку добровольцев; ориентацию и обучение добровольцев; распространение информации о программе среди общественности; оценку хода добровольческой программы; поддержку связей с добровольцами.

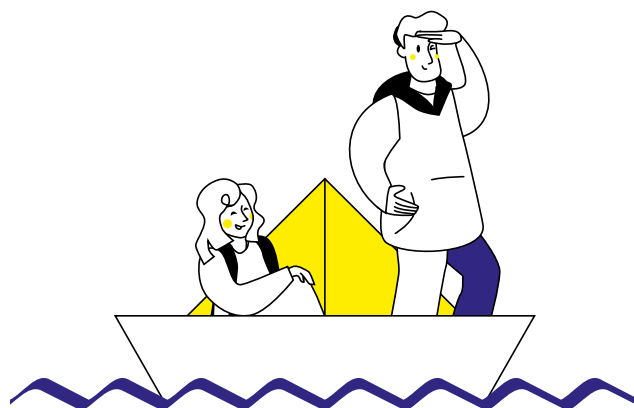
Эффективность работы руководителя добровольческой программы зависит от навыков грамотного общения, понимания нужд и желаний волонтеров, гибкости и умения приспосабливаться к изменяющимся требованиям и интересам, способности к достижению компромиссов, умения определять потенциальные возможности участников волонтерского движения и создавать условия для их осуществления.



	Цель игры
	Целевая аудитория/участники
	Количество участников
	Время проведения
	Материалы и оборудование

«ПУТЕШЕСТВИЕ В МИР ВОЛОНТЕРСТВА»

Материал подготовлен на основе методических разработок Ирины Михайловны Черниковой, педагога-организатора Витьевской средней школы



 на примере различных ситуаций познакомить школьников с тем, какие существуют ценности волонтерского движения, и пробудить в них интерес к участию в добровольческой деятельности, решить типовые задачи, с которыми сталкиваются волонтеры в своей работе, закрепить навыки взаимодействия в команде

 учащиеся, студенты учреждения образования

 до 30 участников

 от 45 мин

 бумага, ручка, цветные карандаши, цветная бумага

ХОД ТРЕНИНГА

1. Выбрать лидера (можно воспользоваться игровым методом на определение лидера, например, игрой «Веребочка»).
2. Вспомнить пять главных качеств волонтера:
 - Самоуважение
 - Самообладание
 - Вовлеченность
 - Осознанность
 - Исполнительность

1-я станция «Самоуважение»

Координатор: Самоуважение – важный фактор принятия решений и оценки действий. Если самоуважение человека достаточно высоко, он лучше контролирует себя, свое поведение, имеет ясное понимание, что важно для него и для людей, которые его окружают. Такой человек всегда отвечает за свои поступки и не зависит от чужого мнения и оценок.

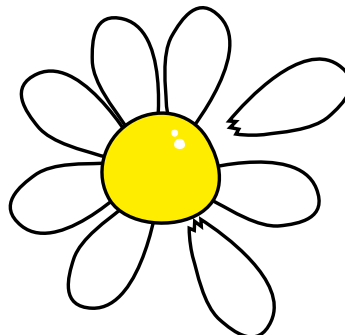
Упражнение «Цветок»

Координатор: Вы уже обратили внимание на то, что на доске нарисован круг. Это центр цветка, но у него пока отсутствуют лепестки. Центр цветка символизирует личность человека. Необходимо окружить цветок лепестками, символизирующими элементы, из которых складывается уважение к себе. Нарисуйте в своей тетради круг и окружите его лепестками. Названия лепестков можно выписать внизу рисунка.

Когда работа будет закончена, вся группа принимает участие в обсуждении тех элементов, из которых будет состоять личность (цветок на доске). Нужно подсчитать, сколько раз был назван тот или иной элемент. Каждый ученик может придумать свой элемент или подтвердить важность уже придуманного другими. Если элемент повторяется чаще, то лепесток с его названием необходимо увеличить или раскрасить. Цветок обязательно получится асимметричным. В этом случае необходимо пояснить учащимся, что самоуважение зависит от многих свойств личности, и не все они одинаково важны.

Предполагаемый список элементов:

- ощущение своей необходимости, ценности;
- уникальность, особенность;
- уверенность в себе;
- умение настоять на своем;
- хорошая успеваемость;
- удовлетворенность своим внешним видом;
- доверие окружающих;
- умение заботиться о себе и др.



Координатор (вывод): Посмотрите на цветок. Он символизирует модель, которая показывает, что наше уважение к себе во многом зависит от того, как складываются наши отношения с окружающими, получается ли наладить с ними доброжелательное взаимодействие, дают ли они возможность почувствовать нашу собственную ценность. Но самое важное – то, что лепестки цветка держатся вместе, ибо их что-то объединяет. Это «что-то» – вы сами, ваша личность. И, чтобы быть любимым, нужно просто быть, этого уже достаточно, чтобы себя уважать. Другим людям тоже вполне достаточно быть, чтобы рассчитывать на уважение.

2-я станция «Самообладание»

Координатор: Знакомая всем ситуация, когда один школьник обзывается, другие сразу бьют его, нарушая правила культурного поведения. Или другая ситуация: у ребенка в ход идут кулаки, если у него не получается убедить кого-то в своей правоте. Что же происходит в этих ситуациях? Верно, школьники не могут справиться с собственными эмоциями, потому что у них не развито самообладание. Чтобы лучше разобраться, сейчас мы сделаем упражнение.

Упражнение «Борьба на пальцах»

Школьникам нужно построиться в две шеренги, встав лицом друг к другу на расстоянии приблизительно 50 см, образовав тем самым пары. Когда пары готовы (кому не хватило пары, объединяется с ведущим), ведущий просит вытянуть руки вперед и прикоснуться своими пальцами к пальцам рук партнера (большой палец прикасается к большому пальцу, указательный – к указательному и т. д.). Затем необходимо за 3 мин сдвинуть партнера с места, не расцепляя пальцы.

Секрет упражнения в том, что намного эффективнее не толкать партнера в ответ, а поддаться его давлению, тем самым нарушив равновесие и добившись того, чтобы он немного сдвинулся с места. Если никто за 3 мин так и не догадается до этого сам, можно несколькими школьникам шепнуть подсказку на ухо.

Координатор (вывод): Намного эффективнее в ситуации психологического давления собеседника (это часто случается, когда кто-либо отстаивает свою точку зрения, считая себя правым) не слепо спорить и «давить» в ответ, а, сохраняя спокойствие, попробовать согласиться с мнением оппонента и найти более подходящее решение. Например, позвать более осведомленного и авторитетного человека. Здоровье волонтера дороже!

3-я станция «Вовлеченность»

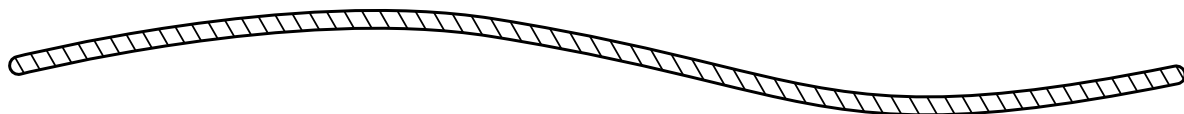
Координатор: Что значит быть вовлеченным в волонтерскую работу? Это означает приложить усилия для достижения общего результата, отказавшись на время от личных дел. Например, ребята собрались вместе, чтобы сделать кормушки для птиц. Один начал мастерить, а остальные, немного погодя, ушли, так и не приступив к изготовлению домиков. Можно утверждать, что другие ребята не вовлечены в общее дело. Они не помогли в достижении общего результата,

а выбрали личный интерес. Чтобы на практике почувствовать описываемую ситуацию, выполним следующее упражнение.

Упражнение «Через пещеры»

Все школьники становятся в одну часть кабинета. Ведущий вызывает себе помощника. С его помощью натягивает посреди кабинета веревку (это может быть скакалка) на высоте 50–60 см от пола (чтобы ученики могли пройти под веревкой не только на корточках, но и наклонившись). Всем школьникам необходимо выстроиться по цепочке, взяв соседей сбоку за руку. Ребятам нужно, не расцепляя рук и не издав ни одного звука, пройти под веревкой, не задев ее, на другую сторону кабинета. Если одно из правил нарушается, то все упражнение повторяется заново.

Координатор: Друзья, что же помогло вам выполнить задание успешно? Какой вывод вы сделали? (Ребята ставили общую цель выше личной и помогали друг другу, изменяя собственное поведение.)



4-я станция «Осознанность»

Координатор: О чем обязательно должны знать волонтеры, когда работают на мероприятии? (О том, чему посвящено мероприятие, каковы его ключевые особенности, с какой целью на нем работают волонтеры.) Давайте проверим, знаете ли вы, зачем проводятся некоторые праздники. Для этого необходимо выполнить следующее упражнение.

Упражнение «Я знаю, для чего проводятся эти мероприятия»

Школьники разбиваются на команды. Каждый член команды должен успеть за 1 мин объяснить, для чего проводятся следующие праздники: Новый год, День знаний, День учителя, Международный день волонтера, День семьи, Международный женский день, День эколога, День без автомобиля, День без пластиковой упаковки, День матери и т. д.

5-я станция «Исполнительность»

Координатор: Что значит быть исполнительным? Это означает выполнять поручения качественно и вовремя. Понимать, что важно и срочно, а что неважно и не срочно. Например, если вы обещали другу помочь с выполнением домашнего задания, то лучше обещание выполнить, чем стать ненадежным товарищем.

Упражнение «Важное – неважное»

Каждому члену команды необходимо рассказать о случае, когда школьник сделал что-то не вовремя только потому, что посчитал это неважным. А затем предложить версию, как нужно было поступить. На подготовку дается 5 мин. Одинаковые примеры приводить нельзя, поэтому участники команды должны согласовать друг с другом свои ответы.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Координатор: Ребята, вы узнали о тех ценностях, которые важны во все времена. Давайте повторим их. (Самоуважение, самообладание, вовлеченность, осознанность и исполнительность.)

Итак, проявлять самоуважение – это значит...

Проявлять самообладание – это...

Быть вовлеченным в волонтерскую работу – это...

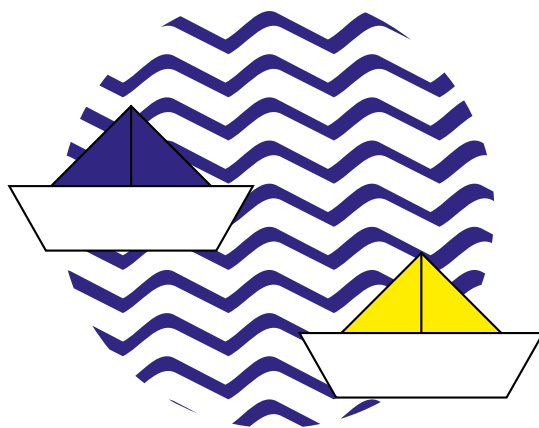
Осознанно участвовать – это значит...

Быть исполнительным означает...

Ребята, кто на сегодняшний день соблюдает эти ценности? Кто помогает безвозмездно, если возникает необходимость? Кто заботится об окружающей среде? Кто помогает в проведении различных мероприятий по собственному желанию? Правильно, это волонтеры (добровольцы).

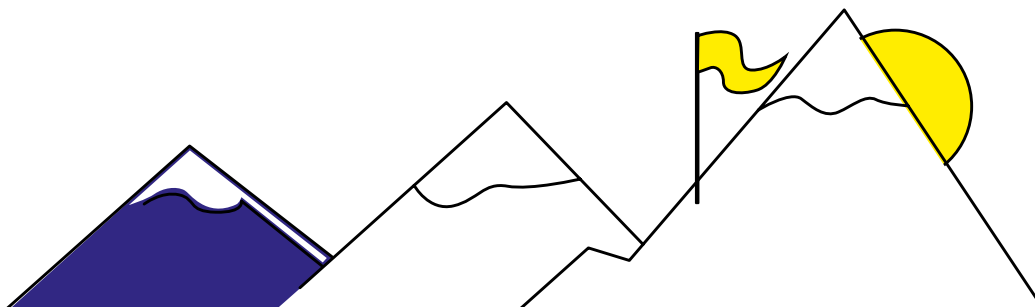
На мероприятиях вы всегда должны помнить о пяти ключевых качествах волонтеров и руководствоваться ими. Если вы не знаете, как поступить в ситуации, то:

1. Ищите ответ в инструкции.
2. Не нашли ответ в инструкции – спросите лидера группы и действуйте по его распоряжению.
3. Если не нашли лидера группы, то действуйте, руководствуясь здравым смыслом.



«РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ»

Материал подготовлен на основе методических разработок
Светланы Александровны Задорожнюк, педагога-психолога
УО «Гомельский государственный медицинский университет»



выявление и развитие лидерских качеств волонтеров



учащиеся, студенты учреждения образования



15–50 человек



1,5–2 ч



ватман или флипчат – 6 шт., ручки – по количеству участников, бумага – по 2-3 листа А4 каждому участнику, карточки с заданиями – 6 шт., маркеры – 5-6 шт., стикеры – на каждого участника по 2 шт.

ХОД ТРЕНИНГА

1. Озвучивание целей и задач.

2. Знакомство.

3. Проведение теста «Диагностика лидерских способностей».

Обсуждение правил группы, по которым она будет работать (5–7 мин). Запись их на ватмане (прикрепляется к стене) или флипчате.

4. Формулирование ожиданий участников (10 мин).

Запись их на стикерах. (Каждый участник по очереди озвучивает ожидание и прикрепляет стикер к ватману или флипчату.)

5. Игра «Эксперты».

Ведущий раздает карточки с заданиями 6 участникам.

Ведущий: Никому не показывайте свое задание. Во время тренинга наблюдайте за участниками. Выберите человека с ярко выраженными лидерскими качествами. Подумайте, как они проявляются? Позже мы обсудим результаты.

6. Упражнение «Портрет лидера».

Каждый участник на листе бумаги описывает авторитетных людей или человека, которого он задумал. Затем все данные сводятся на одном ватмане. После делегируется человек, который озвучивает информацию для всех. Таким образом «рисуются» портрет лидера.

Ведущий: Продолжите фразу: «Лидер – это...». Для этого разделитесь на группы по 5-6 человек. Обсудите в группах. Запишите групповое решение на бумагу и определите человека, который представит мнение вашей группы всем участникам.

Ведущий зачитывает определение понятия «лидер»:

Лидер – индивид с определенными личностными чертами, способностями и возможностями, ориентированными на достижение целей, важных для группы.

Лидерство имеет место в группе людей, которым приходится решать проблемы, затрагивающие их интересы.

Лидерство – это тип управленческого взаимодействия между лидером и последователями, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Способ реализации такого воздействия на группу людей, которое может высвободить энергию каждого ее члена для достижения желаемой всеми цели.

7. Упражнение «Мозговой штурм».

Ведущий: Лидером рождаются или становятся? Лидерство часто ассоциируется с бизнесом или политикой? Выразите свое мнение. Как воспитывать в себе лидерство? Обсудите в группах эти вопросы. Запишите групповое решение на бумагу и определите человека, который представит мнение вашей группы всем участникам. (Записи вывешиваются на стену.)

• Упражнение «4 группы»

Ведущий: Подумайте и озвучьте по очереди имена авторитетных для вас людей с сильно выраженными лидерскими качествами. Составьте портрет лидера.

(Ведущий делит участников на 4 группы: «Чемпионы», «Победители», «Лидеры», «Руководители».)

Группа «Победители» описывает черты лидеров (качества).

Группа «Чемпионы» описывает ситуации, в которых проявлялись лидеры.

Группа «Лидеры» описывает стили поведения лидеров.

Группа «Руководители» описывает отношение к производству (результатам труда, хорошим идеям, качеству оборудования и услуг, принимаемым решениям) и отношение к людям (стремление к дружеским отношениям, участие подчиненных в принятии решений, справедливая оплата труда). Каждая группа представляет свою работу.

• Стили лидерства

Ведущий: Какие черты личности приводят к лидирующему положению? Вряд ли можно выделить личностные черты, которые во всех ситуациях позволят безошибочно определить эффективного лидера. В различных ситуациях эффективные лидеры обнаруживают разные личные качества. Человек не становится руководителем, только если обладает определенным набором личных свойств. Однако лидерам присущи определенные черты, выделяющие их среди людей. Есть некоторые качества, достаточно хорошо характеризующие эффективного лидера.

Согласно поведенческой концепции, управление людьми – всегда взаимосвязанный процесс. Лидер должен изменять свое поведение применительно к личным качествам последователей с учетом их ценностей, ожиданий и навыков. Сочетать разные стили лидерства: авторитарный, либеральный, демократический. Исследования показали, что люди чаще всего предпочитают демократический стиль руководства, особенно там, где большинство сотрудников высокой квалификации. Среди рабочих, имеющих низкую квалификацию, предпочтителен авторитарный стиль.

На стиль лидерства влияют представления лидера об отношении подчиненных к труду и о том, что является для них действенным стимулом к труду. Существуют две теории: теория Х и теория Y.

Теория X:

- любой нормальный человек не имеет желания трудиться и стремится уклониться от работы настолько, насколько это возможно;
- в силу того, что люди не расположены к труду, их следует принуждать, контролировать, руководить ими, угрожать наказанием, если они не предпринимают достаточных усилий, чтобы достичь поставленных организацией целей;
- любой нормальный человек предпочитает, чтобы им управляли, он стремится избежать ответственности и относительно нечесточлив; больше всего люди желают личного спокойствия.

Основа теории X – управление и контроль, т. е. властные действия.

Теория Y:

- затраты физических и духовных сил на работе столь же естественны, как и при игре или отдыхе;
- угроза наказания или внешний контроль – не единственные средства, стимулирующие достижение поставленных организацией целей; люди способны к самоуправлению и самоконтролю при достижении целей, которым они привержены;
- приверженность целям является функцией вознаграждения, ассоциирующегося с достижением этих целей;
- нормальный человек, поставленный в соответствующие условия, не только берет на себя ответственность, но и стремится к ней;
- людям нередко присущи склонность к творчеству, богатое воображение, изобретательность и созидание при решении организационных проблем;
- в условиях современного индустриального общества интеллектуальный потенциал человека лишь в редких случаях используется полностью.

Теория Y предполагает создание условий, в которых члены организации наилучшим образом достигают и собственных целей одновременно с достижением успехов предприятия (процесс взаимодополнения).

Упражнение «Соберите фразу»

Ведущий: Соберите в группах фразы, которые описывают лидерские навыки. Зачитайте результаты каждой группы.

Карточки со словами:

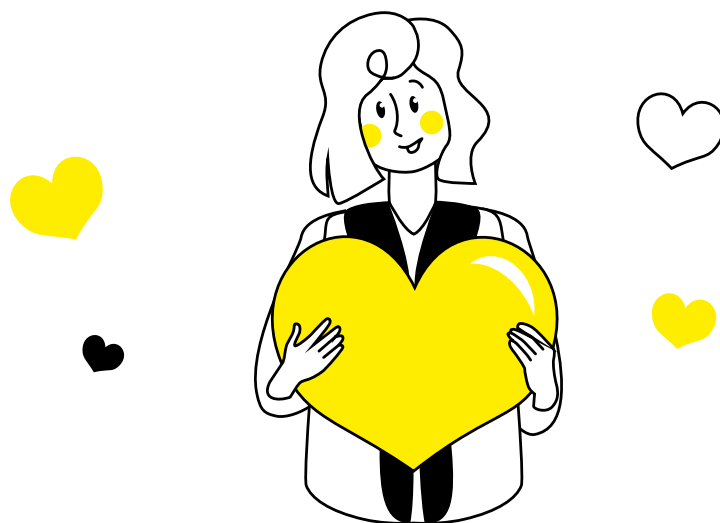
1. Способность эффективно и ответственно использовать власть	3. Способность вдохновлять, вызывать чувство энтузиазма у ведомых
2. Признание того, что поведение людей определяется различными мотивирующими факторами в различных ситуациях и в разные моменты времени	4. Организация своих действий так, чтобы они способствовали созданию надлежащего рабочего климата, поддержанию у подчиненных высокого уровня мотивации к плодотворной работе

Отличия лидера от руководителя:

Руководитель	Лидер
Командует людьми Полагается на власть Вызывает в людях страх Говорит: «Я» Ругает за неполадки Знает, как надо работать Говорит: «Идите»	Учит людей Полагается на добрую волю Вызывает воодушевление Говорит: «Мы» Ищет пути устранения неполадок Показывает, как делать Говорит: «Пойдем!»

«ИСКУССТВО БЫТЬ ВОЛОНТЕРОМ»

Материал подготовлен на основе методических разработок Владимира Владимировича Яскевича, учителя, куратора волонтерского отряда «Нет преград» молодежного движения БРСМ «Доброе Сердце» ГУО «Юрцевская детский сад-средняя школа Оршанского района»



создание команды волонтеров



учащиеся, студенты учреждения образования



15–30 учащихся



45 мин – 1,5 ч



клей, ножницы, журналы с рисунками и фотографиями (для создания коллажей)

ХОД ТРЕНИНГА

Ведущий: Знакомы ли вам понятия «волонтерство», «доброволец», «волонтер»? Наверняка, среди ваших знакомых или знакомых вашей семьи найдутся те, кого можно охарактеризовать одним или даже несколькими из этих понятий. Кто является вашим авторитетом в этой области? Кем вы восхищаетесь? Кого уважаете?

Подумайте и продолжите фразы:

– Когда я стану волонтером, то буду похож на...

– Для меня авторитеты в волонтерстве – это...

Сейчас с помощью коллажа, составленного из образов и символов (изображений, найденных и вырезанных из журналов), вы попытаетесь раскрыть, углубить, а затем объяснить эти понятия. Давайте разделим нашу группу на две подгруппы, каждая из которых будет раскрывать одно понятие. Ваша задача – выразить в коллаже, как могут выглядеть достижения, продукты труда, место работы, образ жизни, семья, личные интересы, питание, оздоровление и досуг волонтера, добровольца. Важно как можно более полно раскрыть аспекты жизнедеятельности этих людей. Затем мы вернемся в общий круг и обсудим ваши работы.

Проведение игр:

- «Башня» (10–15 мин);
- «Скованные одной цепью» (5 мин);
- «Как корабль назовешь, так он и поплывет» (15–30 мин);

- «Оркестр и дирижер» (10 мин);
- Рисунок под руководством (30–40 мин).

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Ведущий: В такой образной форме мы рассмотрели понятия «волонтерство», «доброволец», «волонтер». Эта работа помогла нам выявить свои потенциальные склонности, желания и мечты. Была ли вам близка по духу та группа, в которой вы оказались? Может, у кого-то возникло желание в будущем присоединиться к другой группе?

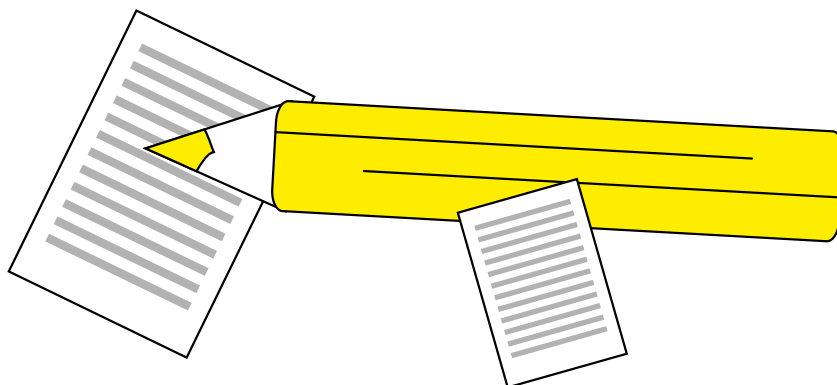
Ведущий предлагает всем участникам группы одновременно указать пальцем на того, кто сегодня:

- был самым активным;
- проявил несвойственную для него смелость и инициативность;
- проявился с новой для всех стороны;
- удивил больше всех;
- помог вам сегодня;
- был звездой группы;
- остался доволен работой;
- благодарен за работу.



«ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»

Материал подготовлен на основе методических разработок Ирины Васильевны Вятхо, методиста отдела социальных проектов и молодежных инициатив ГУДО «Витебский областной дворец детей и молодежи»



формирование и развитие навыков проектного мышления через оформление инициатив в проекты



учащиеся, студенты учреждения образования



25–40 человек



1 ч



ватман, листы А4, ручки, карандаши, стикеры

ХОД ТРЕНИНГА

1. Приветствие. Постановка цели.

Ведущий: Друзья, здравствуйте! Сегодняшняя наша встреча будет посвящена инициативам и этапам их оформления в проекты. В результате вашего активного участия у нас будут созданы проекты, которые вы сможете после реализовать.

2. Правила работы в группе:

- Делитесь мнениями. Важно, чтобы каждый участник имел возможность свободно высказываться.
- Умейте слушать друг друга. Это означает, что необходимо смотреть на говорящего и не перебивать его.
- Принимаются разные точки зрения, никто друг друга не оценивает.
- Действует правило поднятой руки. Когда один говорит, остальные молча слушают и, прежде чем взять слово, поднимают руку.
- Действует правило активности. Важно провести время с пользой, проявлять активность.

3. Знакомство с участниками.

Игра «Интервью»

4. Работа в парах с понятиями «проект» и «социальный проект».

Игра «Руки»

Цель: разбить участников на пары.

Участники становятся в круг, закрывают глаза, вытягивают две руки. Одну руку по команде ведущего убирают (левую или правую – каждый решает для себя сам). Затем по команде ведущего необходимо, не открывая глаза, взять кого-то одного за руку. Так формируются пары.

Ведущий (держит два листа с надписями «Проект» и «Социальный проект» и задает вопросы):

- Знакомо ли вам слово «проект»?
- А знаете ли вы, что существует такое понятие, как «социальный проект»?
- Как вы думаете, чем он отличается от всех остальных проектов?

Проект – это действия, которые ведут к результату. А социальный проект – это полезные дела, которые приводят к улучшению вокруг нас.

5. Виды социальных проектов.

Ведущий: На сегодняшний день тема социальной помощи очень актуальна. И вы очень многое делаете, даже не догадываясь, что это социальный проект. Давайте проверим! Я буду называть вид социального проекта, а вы на листочках будете писать, проводилось ли у вас что-то подобное в школе и принимали ли вы в этом участие.

(Один человек от команды озвучивает написанное и приклеивает информацию с видом проекта на бумагу.)

Виды социальных проектов:

- благотворительные проекты (акции помощи детям и пожилым людям);
- проекты о здоровом образе жизни (живые газеты, открытые уроки);
- экологические и краеведческие проекты (благоустройство территорий, содействие экологическому воспитанию, уход за воинскими захоронениями);
- просветительские проекты (образовательные акции, обучение).

Ведущий: Благодаря таким делам мир вокруг нас становится лучше, а главное, лучше становимся мы сами.

6. Выбор темы и обсуждение проекта.

Ведущий: У вас появилась уникальная возможность создать свой проект, получить результат и доказать самим себе, что вы можете улучшить этот мир! (Проект начинается с осознания проблемы. Чаще всего ее и не нужно искать. Достаточно оглянуться и понять, что можно улучшить, кому помочь.) Посмотрите, пожалуйста, на то, что уже сделано в вашей школе. Подумайте, что по силам сделать вам и вашим друзьям. Выберите то направление, которое вам ближе всего:

- акция помощи пожилым людям района;
- благотворительный сбор для детского дома или приюта животных;
- благоустройство школьного двора;
- образовательные часы на тему здорового питания, профилактики простудных заболеваний (совместно с медпунктом и столовой);
- помощь библиотеке;
- информационный проект о безопасной дороге в школу.

(Как только участники готовы поделиться своей идеей или обозначили проблему, над которой будут работать, ведущий просит кратко сформулировать, что это будет за проект, в чем его суть.)

7. Оформление проекта.

Ведущий: Для того чтобы ваш проект не был только идеей, а привел к результату, необходимо продумать каждый шаг. Сейчас я раздам каждой команде по листу бумаги с уже подготовленными вопросами. Вам необходимо записать на них ответы. После написания ответов каждая команда расскажет о своем проекте.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Ведущий: Наше занятие завершилось. У вас получились хорошие проекты, которые можно доработать и реализовать. Я уверена, что ваши добрые дела будут полезны для общества! Было ли вам интересно поработать над такими серьезными темами? Хотели бы вы сами провести такое занятие? Интересна ли вам роль тренера – ведущего занятия?

«ГРАНИЦЫ В ОБЩЕНИИ С ЛЮДЬМИ С ПСИХОФИЗИЧЕСКИМИ ОСОБЕННОСТЯМИ»

Материал подготовлен на основе методических разработок Елены Евгеньевны Марченко,
кандидата психологических наук, доцента кафедры психологии развития
Брестского государственного университета имени А. С. Пушкина



развить умения устанавливать психологические границы в общении



учащиеся, студенты учреждения образования



от 20 человек



1,5 ч



листы А4, ручки

ХОД ТРЕНИНГА

I. ВВЕДЕНИЕ

Проведение игры на знакомство и создание дружеской атмосферы, чтобы подготовить команду к тренингу, сообщение темы встречи.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. Моделирование проблемной ситуации, демонстрирующей наличие и особенности психологических границ у различных людей.

Ведущие сообщают, что им необходимы четыре (два) волонтера для участия в задании. Суть задания не раскрывается.

Из числа участников приглашается (выбирается) два или четыре человека, которые образуют пары. Оптимальным является приглашение двух пар. При большем количестве внимание зрителей рассеивается, и ведущим будет сложно следить за выполнением задания. Желательно, чтобы в паре один участник (№ 1) был более сдержанным и стеснительным, а другой (№ 2) – более активным, открытым. Ведущий ставит пару так, чтобы расстояние между первым и вторым участником было не менее 2,5 м. По отношению к остальным участникам, которые в данной ситуации выполняют роль наблюдателей, пары располагают таким образом, чтобы все их могли хорошо видеть. Инструкция дается по отдельности участникам № 1 и № 2. Участник № 1 должен стоять и отвечать на вопросы, которые ему будет задавать участник № 2. Участник № 2 получает следующую инструкцию: «Вам необходимо вести разговор с

Вашим партнером, постепенно приближаясь к нему. Ваша — задача подойти настолько близко, насколько это возможно, даже если Ваш собеседник будет отходить назад. Подойдя, Вы должны сделать комплимент одежде, внешнему виду и специально потрогать одежду, волосы собеседника». Зрители получают инструкцию: «Вам необходимо внимательно наблюдать за поведением участников». По условному сигналу участники начинают выполнение задания.

2. Обсуждение задания.

- Как вы думаете, что мы хотели показать в этом задании?
- Для чего было это задание?
- Как вели себя участники № 1 и № 2. Какие действия они совершали? В связи с чем и как менялось выражение их лиц?
- Что чувствовали сами участники? Почему именно такие чувства у них возникли?
- Бывали ли в жизни у них подобные ситуации? Испытывали ли они подобные переживания?
- Если у участников есть опыт работы с людьми с особенностями психофизического развития, можно ли поговорить о том, что уже имели место подобные ситуации во взаимодействии с ними?
- Все ли участники ситуации вели себя одинаково? Почему они вели себя по-разному?

Ведущие сопоставляют особенности поведения и переживаний разных участников (выявление индивидуальных особенностей).

Ведущий подводит участников к следующей мысли: задание должно было показать, что у каждого человека есть психологические границы. И, если другой человек их нарушает, мы испытываем дискомфорт. У каждого человека есть свои особенности психологических границ, поэтому мы по-разному реагируем на одни и те же действия других людей.

СПРАВОЧНО: опыт работы волонтерского отряда «Непратаптаны шлях» и сотрудничества с БОМОО «Инвалид и среда», БелАПДИиМИ, территориальными центрами социального обслуживания населения г. Бреста и другими организациями и учреждениями показывает, что одной из типичных и достаточно сложных проблем является неумение волонтеров устанавливать границы в отношениях с людьми, имеющими особенности психофизического развития (в частности, с детьми и подростками). Они могут пытаться прикасаться к лицу, обнимать, целовать руки, просить номер телефона, стремясь выразить свою радость от общения. Это часто приводит к тому, что волонтеры испытывают дискомфорт, но стесняются об этом сказать, боясь обидеть человека или показать свою волонтерскую несостоятельность. В то же время сами дети с ОПФР воспринимают такое поведение как проявление симпатии и призыв к более неформальным отношениям. В результате одни начинают избегать общения, вплоть до полного прекращения волонтерской деятельности, а у других возникают обиды из-за неоправданных ожиданий.

3. «Мозговой штурм».

- Зачем нужны психологические границы?
- Как связаны психологические границы и правила общения?
- Зачем нужны правила общения?

4. Выступление ведущих.

– Психологические границы обозначают нашу личную территорию. Их задача – обеспечить психологическую и физическую безопасность, сохранность нашего внутреннего мира. Как и у физических барьеров (заборов, ограждений, стен), основная задача психологических границ – показать другим людям, что здесь начинается моя собственность, здесь начинаюсь Я, и на эту территорию нельзя заходить без моего разрешения. Психологические границы охватывают:

- тело;
- мысли, чувства;
- убеждения;
- способности, умения;
- вещи, которые принадлежат человеку.

– Психологические границы связаны с дистанцией общения. С одной стороны, она определяется форматом отношений (деловым, неформальным, интимным) и темой беседы, а с другой – влияет на то, как будет интерпретирована сообщаемая информация. Типичные проблемы, связанные с несформированностью психологических границ: уступчивость, неумение отказывать; стремление командовать, управлять другими людьми; нечуткость, «толстокожесть».

Типы людей в зависимости от того, в какой степени они выстраивают собственные границы и учитывают границы других людей

Соблюдение границ других людей	+	Жертва чужих манипуляций	«Золотая середина»
	–	«Рубаха-парень»	Манипулятор, «захватчик»
		–	+
		Выстраивание своих границ	

– Несмотря на то, что все люди, имеющие особенности психофизического развития, индивидуальны, для некоторых заболеваний характерно проявление типичных особенностей психологических границ (а точнее, их неправильной сформированности).

5. «Мозговой штурм»:

– Почему нам бывает сложно говорить «нет»?

Причины неумения отказывать (резюме ведущих):

- Неправильные представления о том, где должны находиться границы в данной ситуации общения (непонимание, почему в этой ситуации так вести себя нельзя).
- Боязнь обидеть другого человека или страх того, что подумают о нас другие люди.
- Незнание того, как можно вежливо и настойчиво отказать.

6. Формулы отказа.

Ведущие знакомят участников с формулой вежливого и уверенного отказа, позволяющего установить психологические границы в общении.

Формула отказа

Отказ	Четкое «Нет»	Причина	Доброжелательный тон
-------	--------------	---------	----------------------

Возможные причины для отказа:

- Ты не можешь это сделать, потому что это может навредить (в широком смысле слова) тебе самому, просящему человеку или другим людям.
- Ты не можешь сделать то, о чем тебя просят, потому что плохо себя чувствуешь, устал, болеешь.
- Вещь, которую у тебя просят, очень нужна тебе самому.
- Ты занят и не можешь отложить свою работу.
- Ты не можешь сделать то, о чем тебя просят, потому что не знаешь, как это сделать.

7. Упражнение на установление психологических границ (может выполняться в парах, подгруппах или в формате общего обсуждения).

Ведущий дает задание участникам установить психологические границы в следующих предлагаемых ситуациях.

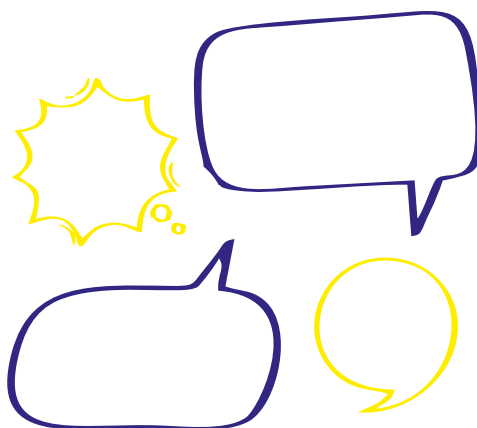
Ситуации для отработки умения отказывать

1. Молодой человек с особенностями психофизического развития оказывает знаки внимания волонтеру (девушке), всячески выражает свою симпатию: улыбается, говорит комплименты и очень настойчиво просит номер телефона.
2. При каждой встрече и расставании с девушками-волонтерами парень с особенностями психофизического развития пытается поцеловать им руку.
3. Во время разговора ребенок восьми лет пытается прикоснуться к лицу волонтера, погладить за плечо, взять за руку.
4. Подросток с особенностями психофизического развития берет мобильный телефон волонтера, нажимает на кнопки, начинает что-то смотреть.

Рефлексия по результатам упражнения.

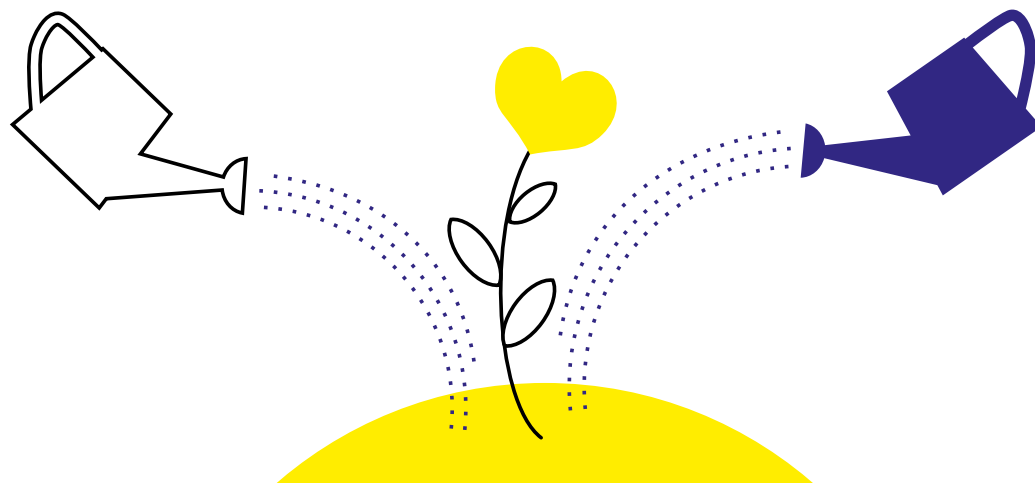
III. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Заполнение листов обратной связи (по необходимости).



«МИЛОСЕРДИЕ - ВЫСШАЯ ЦЕННОСТЬ»

Материал подготовлен на основе методических разработок Татьяны Валентиновны Тратинко, старшего преподавателя кафедры социальной работы и реабилитологии факультета философии и социальных наук БГУ, руководителя волонтерского центра «Дороги надежды»



 формирование нравственно-этических ценностей учащихся; создание условий для осознания и принятия милосердия как высшей ценности личности и общества

 учащиеся, студенты учреждения образования

 20–30 учащихся

 1–1,5 ч

 листы А4, ручки, карандаши

ХОД ТРЕНИНГА

«Пусть мы не сможем спасти всех, кого бы нам хотелось. Но мы спасем намного больше, чем те, кто даже не пытается...»

П. Скотт

I. ВВЕДЕНИЕ

Ведущий: Мне бы хотелось поговорить о таком понятии, как счастье. Все наверняка знают, что это такое. Существует ли формула счастья?

По данным ученых, только 20 % людей чувствуют себя счастливыми, когда отдыхают (ничем не заняты). Зато более 50 % считают себя счастливыми, когда занимаются любимым делом. Давайте проверим данную информацию на нашей аудитории. Поднимите, пожалуйста, руки те, у которых есть свое любимое занятие (рисование, конструирование, игра на музыкальных инструментах, какой-то учебный предмет: математика, физкультура, иностранный язык, кружок). А теперь поднимите руки те, кто, занимаясь любимым делом, испытывает радость, удовольствие, у кого в это время поднимается настроение. Мы видим, что те, кто, занимается любимым делом, счастливы в процессе его выполнения.

Наверное, у многих возникли вопросы: «А если такого дела нет, как быть?», «Где найти такое дело, чтобы оказаться в числе счастливлчиков?»

Участники волонтерского движения знают множество ответов на эти вопросы, так как волонтерство – это добровольное решение каждого человека дарить радость другим. Это как волшебство, которое происходит в жизни не очень счастливых людей, благодаря доброте, искреннему сердцу и поступкам других людей – волонтеров. Ведь не зря синоним к слову «волонтерство» – человеческое счастье.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Ведущий: О волонтерстве существует много мифов. Давайте проверим, как вы ориентируетесь в этой теме. Я буду вам зачитывать информацию, и если вы считаете, что она правильная, то поднимаете руку вверх, если неправильная, руку поднимать не надо:

- Волонтерство – добровольная помощь людям или человеку без расчета на благодарность и вознаграждение.
- Волонтерство – это путь, чтобы лучше понять себя, узнать о своих лучших качествах.
- Волонтером может быть злой человек.
- Волонтерство помогает найти друзей.
- Заниматься волонтерством надо обязательно каждый день, это как ходить на работу.
- Международный день волонтерства отмечается 5 декабря.
- Общий принцип волонтерства – равнодушно относиться ко всем людям.
- Волонтеры – люди, которые добровольно готовы потратить свои силы и время на пользу обществу или конкретному человеку.
- Волонтер помогает тем, кому действительно нужна помощь.
- Волонтер помогает всем людям, даже тем, кому помощь не нужна.
- Волонтерством заниматься стыдно.
- Волонтер помогает природе (например, участвует в посадке деревьев, помогает животным).
- Волонтерство подходит только для активистов, альтруистов.
- Волонтер может помогать во время чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (помочь найти пропавшего человека).
- Волонтер не участвует в сопровождении и помощи на спортивных мероприятиях, выставках и концертах, международных фестивалях.
- Волонтером можно стать, еще учась в школе.
- Я готов стать волонтером и помогать другим детям, которым нужна помощь.

Ведущий: Очень часто, оказывая помощь, волонтеры работают одной дружной командой, и успех их работы зависит от того, знают ли они правила волонтерской дружбы. А вы знаете эти правила? Давайте проверим. А помогут нам в этом пословицы. Я говорю начало, а вы продолжаете. Кто знает ответ, тот поднимает руку.

1. *Друзья познаются... (в беде).*
2. *Не имей сто рублей, а имей... (сто друзей).*
3. *Доброе слово лечит, злое – ... (калечит).*
4. *Про доброе дело, говори... (смело).*
5. *Доброта без разума... (пуста).*
6. *Доброе слово дом построит, злое слово дом... (разрушит).*
7. *Мир не без добрых... (людей).*
8. *Славен человек не словами, а... (делами).*
9. *Без труда не вытянешь и рыбку из... (пруда).*
10. *Новых друзей заводи, старых – ... (береги).*

Ведущий: А теперь проверим усвоение ваших знаний на практике. Скажите, вы все знаете различия между добром и злом? Сейчас мы это проверим. Я буду называть любые поступки или действия, совершаемые детьми. Если поступок означает добрые дела, поднимите руку

вверх. Если эти поступки плохие, руку поднимать не надо:

- Говорить «спасибо», когда выполнили твою просьбу.
- Бросать мусор мимо урны.
- Покормить бездомное животное.
- Поздравить соседей с Новым годом.
- Объяснить однокласснику, как решать задачу.
- Подготовить концертные номера и выступить перед ребятами, которые живут в детском доме.
- Не возвращать другу его любимую вещь.
- Сделать вместе с другим ребенком совместную поделку на конкурс.
- Поучаствовать в сборе подарков для ребят, у которых нет родителей.
- Раскрасить баллончиком новый забор.
- Помочь навести порядок в классе (убрать мусор, вымыть парты).

III. ОБОБЩЕНИЕ ИЗУЧЕННОГО. РЕФЛЕКСИЯ

Ведущий: Сейчас я предлагаю вам в командах (4 микрогруппы) попробовать обобщить те знания, которые вы сегодня получили (10–15 мин).

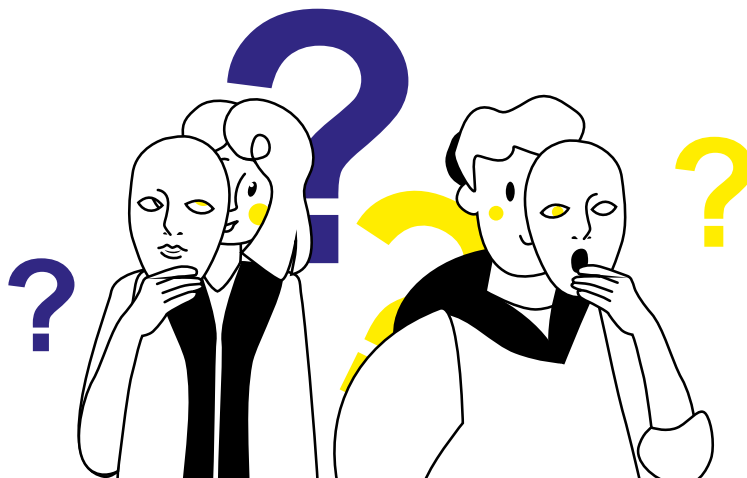
ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Ведущий: В заключение нашего занятия хотелось бы подытожить информацию о волонтерстве. Сегодня мы разобрались в особенностях волонтерской деятельности как виде добровольческого труда, которым занимаются люди по зову своего сердца и с добрыми побуждениями. Поняли, что, помогая другим людям, мы делаем наш мир лучше и добрее. При этом волонтер сам становится счастливее.



«КТО ТАКИЕ ВОЛОНТЕРЫ?»

Материал подготовлен на основе методических разработок Оксаны Михайловны Сокол, педагога-организатора ГУО «Средняя школа № 2 г.п. Глуска»



популяризация идей добровольчества, повышение социального статуса волонтера



учащиеся, студенты учреждения образования



25–40 учащихся



1–1,5 ч



ваза с конфетами, вырезанные из бумаги дары природы (овощи, фрукты), заготовки заповедей волонтеров, ватман, маркеры, ручки, листы А4

Ведущий: Сейчас я буду произносить фразы. Если вы со мной согласны – встаньте, если не согласны – оставайтесь сидеть на своих местах и приветствуйте аплодисментами тех, кто поднялся.

- У меня сегодня хорошее настроение.
- Я успел утром позавтракать.
- Мне нравится учиться в школе.
- Я знаю, кто такие волонтеры.
- Я знаю, что такое притчи. (Притчи – это небольшие истории с глубоким и мудрым смыслом, в которых содержится поучительный пример.)

– Кто знает притчу о добре, милосердии, помощи и может рассказать нам? Давайте я расскажу одну мудрую притчу о помощи.

Притча о помощи

Однажды черепаха решила отправиться в далекий путь на озеро, в котором жили ее дети. Шла очень долго. Через три дня она преодолела шестую часть пути и решила под камнем отдохнуть. В это время Ученик прогуливался по дороге. Увидев под камнем черепаху, он решил, что та ползет к старому пруду, до которого парню идти было пять минут. Ученик отнес черепаху обратно к пруду и, довольный тем, что совершил доброе дело, вернулся в школу. Через неделю он снова прогуливался по той же дороге и увидел под камнем черепаху.

– Бедная, ты опять тут оказалась! Пойдем, я отнесу тебя домой.

Оставив черепаху у пруда, он вернулся в школу в прекрасном настроении. Вечером у него поднялась температура, и всю ночь ему было очень плохо. А в это время старая черепаха горячо молилась: «Господи, хоть бы этот прохожий заболел и перестал гулять по дороге! Господи, помоги мне добраться до озера и увидеть своих деток!»

Утром к Ученику зашел Учитель.
– Как ты себя чувствуешь?
– Немного лучше. Никогда мне не было так плохо.
– Что же дурного ты совершил?
– Совершенно ничего!
– Может у тебя были плохие мысли?
– Нет, я следил за мыслями и за поступками. Я никому не делал зла, наоборот, только помогал.
– Кому же?
– Старой черепахе. Она постоянно попадалась мне на пути во время прогулок. Солнце палило нещадно, и черепаха пряталась за камнем. Дважды я относил ее домой, к пруду.
– Как ты узнал, что ей было нужно? Ты с ней разговаривал?
– Я не говорил с ней. И так было понятно, что она шла к воде.
– Да, – улыбнулся Учитель, – долго же пришлось молиться старой черепахе, чтобы больше не встречаться с тобой на той дороге!

Ведущий: К сожалению, не всегда люди, горящие желанием помочь, могут быстро сориентироваться, какая именно помощь нужна. И иногда создают сложности себе и окружающим. Не стесняйтесь спросить, какая и кому помощь необходима. Так вы принесете гораздо больше пользы и быстрее освоите деятельность волонтерского отряда.

5 декабря в большинстве стран мира отмечают Международный день добровольцев. Второе название этого праздника – День волонтеров. Он был учрежден по инициативе Генеральной Ассамблеи ООН в 1985 году в благодарность всем людям, добровольно внесшим вклад в развитие экономики и социальных программ на территории многих государств. Слово «волонтер» пришло из французского языка, в переводе означает «доброволец». Волонтером может стать любой человек, который желает посвятить свое свободное время, силы и умения добровольному труду.

Упражнение «Факты о себе»

Ведущий: Сегодня мы поговорим о людях, которые делают добрые дела. У меня в руках ваза с конфетами. Я предлагаю каждому взять столько конфет, сколько ему хочется. А сейчас каждый должен рассказать про себя столько фактов, сколько конфет он взял.

Упражнение «Дары природы»

Ведущий: Как вы знаете, в природе существует четыре сезона. Весной природа оживает. Восторгают своей зеленью леса, цветущие сады, они наполняют нас радостью жизни. За весной приходит лето. Оно дарит сочные яблоки, ягоды и грибы. Осенью люди собирают плоды своего труда. Каждый плод имеет свое предназначение, которое для него определяет человек.

У меня в руках вырезанные из бумаги дары природы. Я предлагаю каждому выбрать то, что ему по душе. Посмотрите внимательно на то, что вы выбрали.

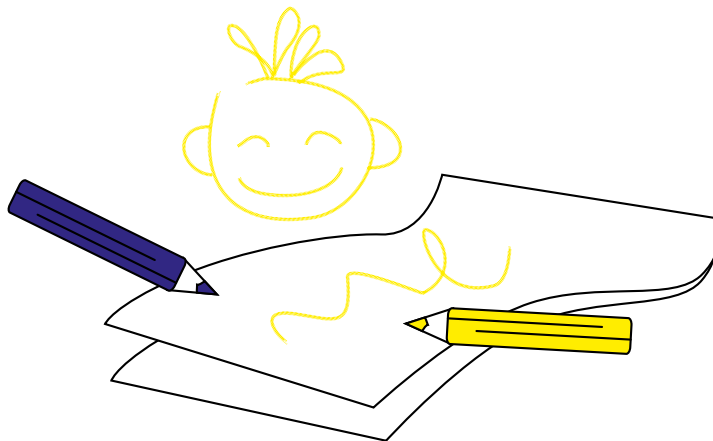
В природе существуют свои традиции. Из маленького семечка вырастает дерево, на этом дереве распускаются цветы и конечным результатом является плод, у которого есть свои семечки-зернышки. Их тоже можно посадить в землю, и они прорастут. Эта традиция в природе постоянна, она является основой всего живого. У волонтеров тоже есть свои традиции, в основе которых лежит истина: добро и любовь – вечны, а познание – бесконечно. Возьмите, пожалуйста, выбранную вами картинку и напишите на ней те добрые дела, которые вы сделали в этом месяце. Не страшно, если у кого-то их мало. Может, пройдет совсем немного времени, и на вашей картинке появятся новые дела. Сегодня мы все тут, потому что мы – волонтеры (настоящие или будущие) и хотим, чтобы наша волонтерская деятельность была как можно более эффективной. Скажите, пожалуйста, а кто такие волонтеры?

Упражнение «Портрет волонтера»

Ведущий: Сейчас мы разделимся на подгруппы. У вас на столах лежат ватманы и маркеры. За 5 минут вам необходимо нарисовать портрет волонтера так, чтобы отразить его качества. После окончания работы подгруппы представят свою работу.

– В каких ситуациях нужна помощь волонтеров? (Ответы учащихся.)

Ведущий: Как вы думаете, есть ли у волонтеров заповеди? У меня в руках листочки, на которых записаны заповеди волонтеров. Давайте их обсудим. Пусть каждый желающий приведет свой пример.



ЗАПОВЕДИ ВОЛОНТЕРОВ

Если ты видишь, что кто-то нуждается в помощи, узнай, как ты можешь помочь и сделай то, о чем тебя попросили.

Помни, что нельзя заставлять людей делать то, что они не хотят.

Помогай окружающим принимать оптимальные решения, но не принимай их за них.

Будь честен, искренен и доброжелателен, относись к людям с уважением.

Оказывая помощь людям, не умаляй его достоинств.

Будь конструктивным: не критикуй, а предлагай.

Будь ответственным, не обещай невыполнимое.

Раскрывай себя через помощь другим.

Ведущий: Я надеюсь, что вы будете настоящими волонтерами и достойными гражданами своей страны.

«КТО ТАКИЕ МЕДИАВОЛОНТЕРЫ»

Материал подготовлен на основе методических разработок Татьяны Леонидовны Кныровой, учителя английского языка, куратора волонтерского отряда «Рука в руке»



сформировать у учащихся представление о медиаволонтерстве



учащиеся, студенты учреждения образования



от 15 учащихся



от 45 мин



ручки, листы А4, маркеры, ватман

ХОД ТРЕНИНГА

1. ВВЕДЕНИЕ

Ведущий: Сегодня мы с вами поговорим о волонтерском движении, его формах и значении в нашей жизни. **Доброволец (волонтер)** – человек, который добровольно, т. е. по своей доброй воле решил посвятить часть своей жизни другим людям, помогая им справиться с жизненными трудностями. Можете ли вы привести примеры волонтерской деятельности? Может быть, вы или ваши друзья уже имеют подобный опыт?

– **Почему люди становятся волонтерами?** Самое главное – благородная идея, отражающая важность и принципы деятельности. Именно идея определяет, будет ли человек понимать, что он делает и зачем, появятся ли у него самоуважение, удовлетворение и гордость от работы и результатов деятельности. Работая волонтером, люди доказывают окружающим свою зрелость.

Можете ли вы привести примеры волонтерской деятельности? Может быть, вы или ваши друзья уже имеют подобный опыт?

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Ведущий: Заполните, пожалуйста, таблицу. (Осуществляется работа в парах.) После заполнения таблицы один представитель от группы сообщает результаты.

Определение			Ассоциации
	Волонтерство		
Примеры		Антипримеры	

Ведущий: Какие виды волонтерской деятельности вы знаете? (См. подраздел «Виды волонтерства».)

В век развития информационных технологий обретает популярность медиаволонтерство. Что же это такое? Чем глубже мы погружаемся в информационное поле, тем активнее проявляем себя в соцсетях. Медиаволонтерство – это явление, участником которого становится все больше людей, причем зачастую не подозревая об этом. Кто хотя бы раз репостил и давал ссылку на сообщение о человеке, который нуждается в помощи? Кто описывал ситуацию, на которую нужно обратить максимум внимания общественности? Кто хоть раз перепостил просьбу о сборе денег или «чекинулся» на субботнике, митинге или каком-то другом общественном мероприятии? Все эти шаги – медиаволонтерство. Таким образом, каждый из нас, у кого есть хотя бы одна страничка в любой социальной сети («Фейсбук», «ВКонтакте», «Твиттер», «Инстаграм»), является действующим или потенциальным медиаволонтером.

Медиаволонтер – это не просто человек, которому не все равно, что происходит вокруг. Это тот, кто готов и умеет делиться информацией.

Ключевое слово – «умеет», потому что все мы понимаем, что делать добро надо правильно, а для этого нужно иметь необходимые навыки. Главные навыки, которые должны быть у волонтера, – правильно воспринимать информацию (читать) и правильно ее доносить (писать). Медиаволонтер должен понимать, в какой среде он находится. Мы все живем в мире, перенасыщенном информацией. Нужно уметь ее просеивать, отфильтровывать информационный мусор, акцентировать внимание на чем-то действительно важном.

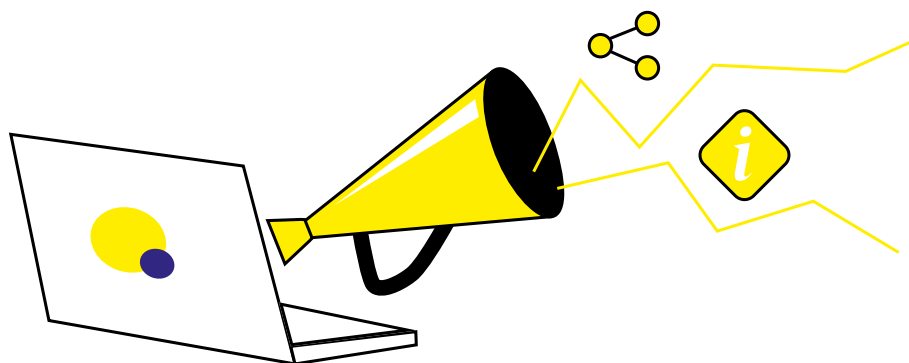
Информационная гигиена. Наша задача – не стать объектом манипуляций мошенников, следить за тем, чтобы мы не упустили то, что ценно для нас. Как же обезопасить себя? Во-первых, относитесь к информации критически. Все, что мы видим и слышим, нужно ставить под сомнение (СМИ, соцсети и т. д.). Во-вторых, следует проверять информацию. Ищите визуальное подтверждение, изучайте разные точки зрения. Будьте внимательны к аргументам, отделяйте эмоции и факты. Как определить, реален ли аккаунт, через который вы получаете информацию? Посмотрите, когда он был создан, сколько у него подписчиков, есть ли у него старые публикации? Какие есть доказательства того, что это аккаунт реального человека? Можно ли собрать визуальное досье на автора? Есть ли у него личные фотографии, иная приватная информация?

Индивидуальный почерк. Чтобы писать с пользой, эффектно, привлекать максимум внимания, нужно иметь индивидуальный почерк. Проще всего его натренировать в социальных сетях. Для этого надо выработать стратегию. Во-первых, стоит найти свою тему – не нужно писать обо всем. Выберите определенную тематику, которая вам близка, много читайте по этой теме, и вскоре вы станете настоящим экспертом, ваше мнение будет ценным и авторитетным. Будьте в тренде – реагируйте на те события, которые происходят прямо сейчас. Например, вы можете репостнуть какую-то свежую новость и прокомментировать ее. Публикуйте регулярно, но не очень часто. К примеру, если это личный аккаунт, можно делать два поста в день. Общайтесь со своей аудиторией – реагируйте на комментарии, не жалейте своего внимания и времени, давая обратную связь своим подписчикам. Тогда они будут ссылаться на вас в дальнейшем.

Ведущий: А сейчас я предлагаю вам оформить мини-проекты на тему нашего занятия. (Учащиеся презентуют свои наработки.)

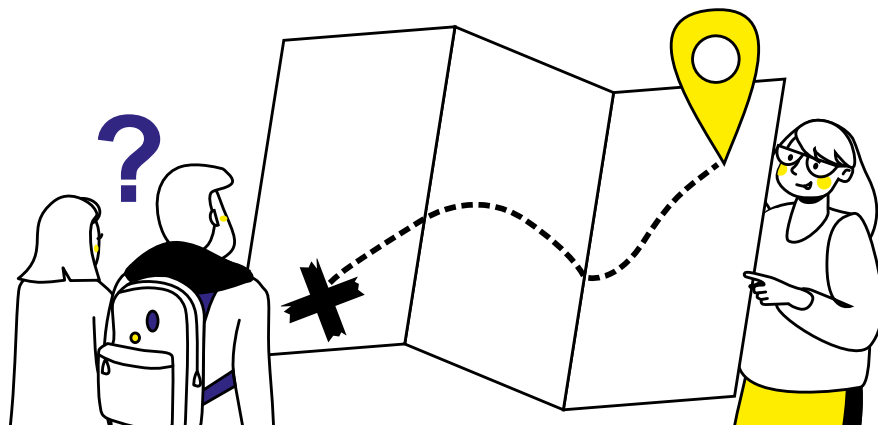
3. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Ведущий: Мы с вами сегодня плодотворно поработали. Узнали о том, что такое волонтерская деятельность, рассмотрели подробно, что такое медиаволонтерство. Медиаволонтером можно назвать как журналиста, который бесплатно в свободное время пишет о каком-то событии, так и человека, занимающего волонтерской деятельностью и пишущего о ней заметки. Еще к медиаволонтерам относятся добровольцы, которые делают репосты текстов всевозможных социальных материалов. Волонтерский труд не оплачивается. Волонтеры – не просто альтруисты, они работают ради приобретения опыта, специальных навыков и знаний, установления личных контактов. Часто волонтерская деятельность – это путь к оплачиваемой работе, здесь всегда есть возможность проявить себя, зарекомендовать с лучшей стороны, попробовать в разных сферах деятельности и определиться с выбором жизненного пути.



«В НАЧАЛЕ ВОЛОНТЕРСКОГО ПУТИ»

Материал подготовлен на основе методических разработок Марины Николаевны Ройт, педагога-организатора ГУО «Средняя школа № 1 г. Буда-Кошелево»



популяризация идеи волонтерства, повышение социального статуса волонтера



учащиеся, студенты учреждения образования



до 30 человек



45 мин – 1,5 ч



листы А4, ручки, карандаши, заготовки анкет

ХОД ТРЕНИНГА

Организуется беседа на тему: «Что такое волонтерское движение?»

Ведущий: 5 декабря в большинстве стран мира празднуют Международный день добровольцев. Второе название этого праздника – День волонтеров. Он был учрежден по инициативе Генеральной Ассамблеи ООН в 1985 году в благодарность всем людям, добровольно внесшим вклад в развитие экономики и социальных программ на территории многих государств. Кто такие волонтеры?

Слово «волонтер» пришло с французского языка, в переводе означает «доброволец», «желающий».

Волонтерство – это добровольческое движение, развитое во многих странах мира, направленное на улучшение жизни.

Волонтер – это человек, добровольно взявший на себя какую-либо работу.

Волонтеры – это группы людей, которые разносторонне развивают общество. Так как волонтеры работают напрямую с обществом, они лучше понимают и слышат его проблемы, первыми стараются их решить.

Не зря существует День волонтера (<https://www.youtube.com/watch?v=xkjVpyf5t4E2>). Ведь при помощи волонтеров были потушены пожары, оказана помощь погорельцам, волонтеры участвовали в акции донорства.

²Генеральный секретарь ООН Антониу Гутерриш о Международном дне добровольцев и вкладе добровольцев в осуществление мер реагирования в связи с COVID-19 в 2020 году.

Сфера деятельности волонтеров очень широка. Условно работа волонтеров включает несколько направлений. Можно выбрать для себя какое-то одно, а можно попробовать себя в каждом!

Волонтером может стать любой молодой человек, который желает посвятить свое свободное время, силы и умения добровольному труду.

Так кто же такой настоящий волонтер? На этот вопрос нет простого ответа. Существует множество мнений, и каждое из них по-своему правильно. Одно можно сказать со стопроцентной уверенностью: настоящий волонтер не умеет скучать сам и не даст заскучать другим! А это одно из золотых правил лидеров. Поэтому девиз нашего занятия таков: «Быть волонтером – это здорово! Быть волонтером – это круто!»

Игра «Карточка знакомств»

Игра «Пожелания»

Ведущий: я предлагаю вам ответить на вопросы анкеты.

АНКЕТА

1. Выбери мнение, которого ты придерживаешься.

- а) Современному обществу не обойтись без волонтерского движения.
- б) Волонтерское движение в современном обществе существует, но часто носит обязательно-принудительный характер.
- в) О каком добровольчестве речь? Сейчас каждый сам за себя, старается заработать деньги и добиться чего-то в жизни.

2. Что ты знаешь о волонтерском движении?

- а) Много, могу рассказать другим.
- б) Кое-что слышал (-а).
- в) Практически ничего не знаю.

3. В нашем городе, поселке, школе часто проходят волонтерские акции. Я:

- а) выступаю организатором или принимаю в них участие;
- б) слышал (-а) о некоторых, но никогда не участвовал (-а);
- в) ничего о них не знаю.

4. Волонтерское движение – это:

- а) необходимая составляющая гражданской позиции человека;
- б) дань моде;
- в) пустая трата времени.

5. Хочешь ли ты стать волонтером?

- а) я – волонтер;
- б) было бы интересно;
- в) а зачем?

(Коллективное обсуждение результатов анкеты.)

Ведущий: Ребята, существуют мифы о волонтерстве. Давайте их разберем.

Миф 1: «Добровольчество – трата времени, сегодня необходимо выживать, особенно в кризис, и «нормальные» люди работают».

Миф 2: «Добровольчество только для активистов, альтруистов».

Миф 3: «Добровольческая деятельность требует много времени».

(Коллективное обсуждение.)

Ведущий: Ребята, мы теперь знаем, кто такие волонтеры. Скажите, что мотивирует человека на волонтерскую деятельность? (Ответы учащихся.)

Ведущий: Давайте обобщим все ответы и определим мотивы и заповеди волонтеров (можно оформить на слайдах).

Мотивы волонтерской деятельности:

«Просто мне нравится помогать другим»

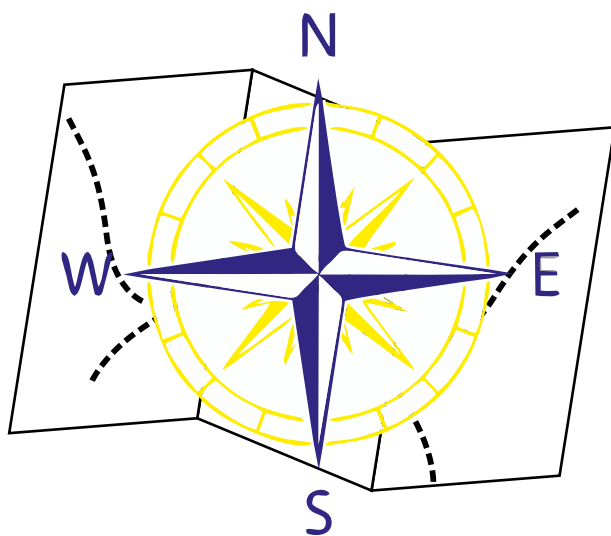
«У меня схожая проблема и я хочу решать ее вместе с другими».

«Я получаю новые знания и навыки».

«Это работает на мой имидж».

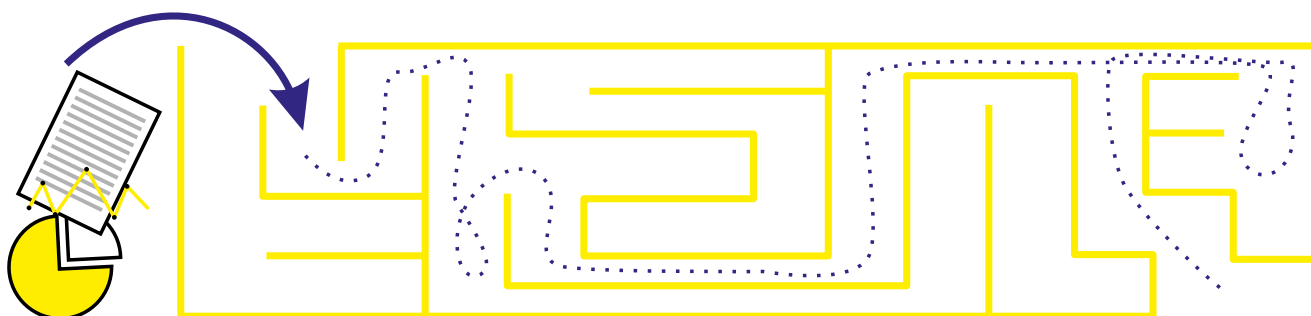
«Хочу в жизни что-то, кроме душного офиса, дома и телевизора».

Ведущий: Очевидно, что и волонтеры, и лидеры объединены общими целями, идеями и делами. В каждом волонтере должна быть частичка лидера, чтобы двигаться вперед. И для этого необходимо развивать в себе лидерские качества. Традиционно предлагаю сейчас перейти к практической части нашего занятия – играм на командообразование и выявление лидера.



«ВОЛОНТЕРСТВО: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ»

Материал подготовлен на основе методических разработок Ирины Владимировны Чикизовой, заведующего отделом ГУО «Добрушский районный центр дополнительного образования»



 формирование представлений о волонтерской деятельности; развитие коммуникативных навыков, популяризация активного участия в социально-экономической жизни сообщества; привлечение внимания обучающихся к вопросам волонтерства и добровольчества, повышение мотивации к участию в волонтерской деятельности

 учащиеся, студенты учреждения образования

 от 15 человек

 1–1,5 ч

 листы А4, маркеры, ноутбуки (планшеты, смартфоны) с выходом в Интернет по количеству групп, раздаточный материал (таблица), бумага, ручки, маркеры, ватман

ХОД ТРЕНИНГА

I. ВВЕДЕНИЕ

Упражнение «Прогноз погоды»

Цель: развитие положительной мотивации учащихся в деятельности, создание благоприятной атмосферы.

Время: 5–10 мин.

Оборудование: небольшие листы бумаги для написания имен, маркеры разных цветов.

Ведущий: Перед вами лежат листки бумаги, напишите на них ваши имена. Я прошу каждого участника по очереди представиться и рассказать о своем эмоциональном, душевном состоянии на данный момент языком передачи «Прогноз погоды». Например, меня зовут Ирина, мое настроение сегодня ясное, солнечное, ветер юго-восточный, осадков не предвидится.

(После того как все участники высказались, ведущий подводит итог:

– Приятно со всеми познакомиться. Надеюсь, что к концу нашей встречи ваше настроение улучшится еще больше, а для тех, чью «погоду» омрачают легкие тучки и северный ветер, выглянет теплое солнце.)

Упражнение «Правила работы в группе».

Цель: формирование единого рабочего пространства и составление правил поведения в группе на протяжении всего тренинга.

Время: до 10 мин.

Оборудование: лист ватмана, маркеры.

Ведущий: На тренинге важно вести себя особым образом, чтобы у каждого была возможность высказаться и быть услышанным. Попробуйте предложить вариант поведения, чтобы всем было приятно и комфортно работать. (Учащиеся предлагают свои варианты, ведущий анализирует их и приводит в единую систему. Если группа затрудняется с формулировкой правил, ведущий выносит на обсуждение группы свои варианты). Давайте запишем основные правила, по которым мы будем работать (правила записываются, объясняется суть каждого правила):

1. Каждое мнение имеет право на существование.
2. Говорить только по существу.
3. Критиковать нужно мнение, а не личность.
4. Говорить нужно от своего имени.
5. Высказываться одновременно может только один участник.
6. Нужно придерживаться временных рамок.
7. Нужно быть активным.
8. В добровольцы можно предлагать только себя.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. Актуализация темы.

Ведущий: Обратите внимание на тему нашей сегодняшней встречи. Она звучит так: «Волонтерство: от теории к практике».

Вопросы для обсуждения:

- Что вы знаете о волонтерской деятельности?
- Поделитесь своим опытом участия в волонтерских проектах.

2. Информационный блок.

Ведущий: Под волонтерской деятельностью понимается добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях социальной поддержки и защиты граждан, оказания помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, содействия укреплению мира, дружбы и согласия между народами и т. д.

«Я – волонтер: фильм о тех, кто делает этот мир лучше»:

<https://www.youtube.com/watch?v=aC6EfdO9PJk>.

Вопросы для обсуждения:

- Актуальна ли тема волонтерства в современном мире? Почему?
- Какие сферы нашей жизни затрагивает волонтерская деятельность?
- Чего вы ждете от этого тренинга?

3. Методика «Выбор».

Цель: организация коммуникации, актуализация знаний, отношение к ним, развитие познавательной деятельности.

Время: 10 мин.

Оборудование: 4 листа бумаги разного цвета с надписями «Социальное волонтерство», «Экологическое волонтерство», «Арт-волонтерство: волонтерство в области культуры», «Event-волонтерство: событийное волонтерство».

Методика проведения: 4 листа бумаги с надписями «Социальное волонтерство», «Экологическое волонтерство», «Арт-волонтерство: волонтерство в области культуры», «Event-волонтерство: событийное волонтерство» прикрепляются по одному в каждый угол кабинета так, чтобы их хорошо было видно всем участникам. Ведущий по очереди называет

волонтерские проекты, акции, мероприятия, а учащиеся должны выбрать, к какому виду волонтерской деятельности они относятся. После того как с выбором определились, необходимо пройти в тот угол, который соответствует принятому решению (когда все участники сделали выбор и разошлись по четырем углам аудитории, организуют коммуникацию, объясняя свое мнение).

1. Акция «Старость в радость».
2. Акция «Час Земли».
3. Акция «Библионочь».
4. Праздник, посвященный Дню города.
5. Благотворительный проект «Капля добра».
6. Чистые игры.
7. Легкоатлетический марафон.
8. Научно-практическая конференция.
9. Проект «Батарейки, сдавайтесь!»
10. Помощь в реставрации памятников архитектуры.

Вопросы для обсуждения:

- Легко ли вам было делать выбор?
- В чем была сложность?
- Какие сферы жизни общества и государства затрагивает деятельность волонтеров?

4. Работа по подгруппам.

Цель: ознакомление учащихся с деятельностью общественных объединений, организаций, реализующих волонтерские проекты.

Время: 10–20 мин.

Оборудование: ноутбуки (планшеты, смартфоны) с выходом в Интернет по количеству групп, раздаточный материал (таблица), бумага, ручки, маркеры, ватман.

Ведущий: Сегодня тысячи молодых людей в Беларуси вовлечены в процесс волонтерства. Еще 15 лет назад слово «волонтер» было для нас непривычно, резало слух. Сейчас ситуация изменилась. В добровольческое движение с каждым годом вливается все больше людей. Деятельность многих общественных организаций, социальных учреждений в значительной степени зависит от усилий волонтеров. В Беларуси волонтерскими проектами занимаются Республиканская молодежная общественная организация «Лига добровольного труда молодежи», «Белорусское общество Красного Креста», «Белорусская ассоциация клубов ЮНЕСКО», общественное объединение «Белорусский республиканский союз молодежи». Чтобы подробнее познакомиться с деятельностью волонтерских организаций и объединений, я предлагаю проанализировать сайты этих организаций и заполнить таблицу.

Методика проведения: Участникам тренинга предлагается рассчитаться на 1-й, 2-й, 3-й. Подгруппы разбиваются на 3 подгруппы: первые, вторые, третьи номера. Каждая подгруппа садится в круг. Участники получают ссылку на сайт одной из организаций, занимающихся волонтерской деятельностью: организация «Лига добровольного труда молодежи», «Белорусское общество Красного Креста», «Белорусская ассоциация клубов ЮНЕСКО». Сайт организаций необходимо изучить, обменяться полученной информацией в рамках своей подгруппы и дать ответы на следующие вопросы, касающиеся данных организаций:

- Цель деятельности организации?
- Каковы направления ее деятельности?
- Каковы уязвимые группы, которым помогает организация?
- Чем именно могут помочь волонтеры?
- Как вступить в организацию?

По истечении времени подгруппы объединяются в общую группу. Каждая подгруппа сообщает ту информацию, которую получила в ходе работы по изучению деятельности волонтерской организации.

Ведущий: Существует множество разных волонтерских организаций. Узнайте, какие из них ведут деятельность в вашем населенном пункте, чем занимаются и как вы могли бы помочь (данное упражнение можно повторять с разными организациями). Поищите, кто в вашем городе занимается помощью животным, экологическими проектами, культурными и просветительскими инициативами, другой волонтерской деятельностью.

5. Настольная игра «Я – волонтер».

Цель: развитие навыков планирования (времени и других ресурсов), развитие навыков коммуникации, самопрезентации, работы в команде.

Время: 25–30 мин.

Оборудование: игровой набор «Я – волонтер».

Инструкция:

1. В начале игры каждый участник берет из стопки «Карты событий» верхние карты (к реализации данных событий участники и будут стремиться). В «Карте событий» описано событие и приведены необходимые ресурсы для его реализации: количество дней, количество волонтеров, качества, необходимые для реализации этого события (*Приложение 1*).
2. Игроки выбирают фишки и определяют очередность игровых ходов. Игрок бросает игральную кость и делает с помощью фишки соответствующее количество ходов по часовой стрелке на игровом поле (движение участники начинают из сектора «Один из трех»). Когда фишка останавливается на каком-либо секторе, участник выполняет необходимое действие, обозначенное в нем.



Сектор «Один из трех»: игрок может выбрать себе «Карту дней», или «Карту волонтеров», или «Карту качеств», которые лежат сверху соответствующих стопок.



Сектор «+Д»: игрок берет верхнюю карту из стопки «Карты дней» (*Приложение 2*).



Сектор «+В»: игрок берет верхнюю карту из стопки «Карты волонтеров» (*Приложение 3*).



Сектор «+К»: игрок берет верхнюю карту из стопки «Карты качеств» (*Приложение 4*).

Если выпавших ресурсов для реализации выбранного события достаточно, игрок кладет карту себе на руку и берет следующую «Карту событий». Если же ресурсов недостаточно – ждет следующего хода.



Сектор «Обмен средствами»: игрок должен обменяться любой картой (которую он выбрал сам) с одним из участников игры (из числа тех, кто есть на поле, при условии, что у участников имеются карты для обмена). Здесь важно договориться с другим участником об обмене. Обменивать можно карты только с одинаковыми ресурсами (т. е. «Д» на «Д», «В» на «В», «К» на «К»).



Сектор «Лень»: оказавшись в этом секторе, игрок пропускает ход.



Сектор «Шанс»: игрок может поставить свою фишку на любой сектор игрового поля и выполнить соответствующее действие.

Выбранные карточки игроки раскладывают на столе, чтобы видеть, какими ресурсами они уже обладают, а какие еще необходимо накопить.

3. Победителем игры становится участник, который реализовал наибольшее количество событий. Игру можно закончить по прошествии заранее оговоренного времени либо когда в игре будут использованы все карты ресурсов («Д», «В» и «К»).

Ведущий (обсуждение игры): Ответьте на следующие вопросы:

- Чему, по вашему мнению, учит игра «Я – волонтер»?
- Как вы себя чувствовали в роли организатора событий?
- Легко ли вам было принимать решения?
- Что понравилось во время игры, а что нет?
- Хотели бы вы что-нибудь изменить в правилах игры?

III. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

1. Устная анкета «Оценка тренинга».

Цель: подведение итогов тренинга, оценка изменения уровня информированности учащихся.

Время: до 5 мин.

Оборудование: листы бумаги с надписями «Сегодня я узнал...», «Мне понравилось...», «Мне не понравилось...», «Я бы хотел изменить...».

Методика проведения: Ведущий предлагает участникам тренинга по очереди продолжить фразы, записанные на листах бумаги.

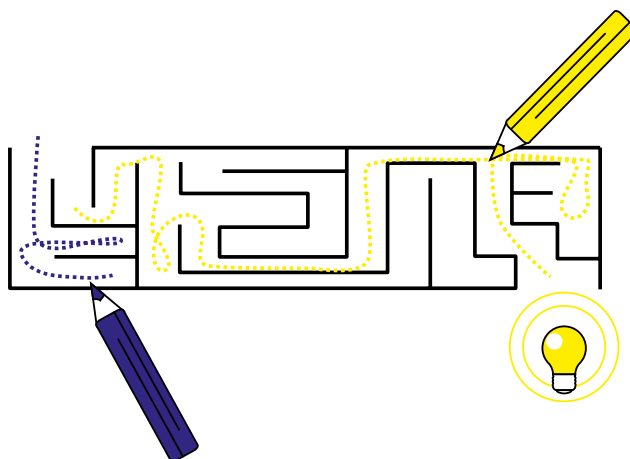
2. Метод «Прогноз погоды».

Цель: проведение рефлексии.

Время: до 5 мин.

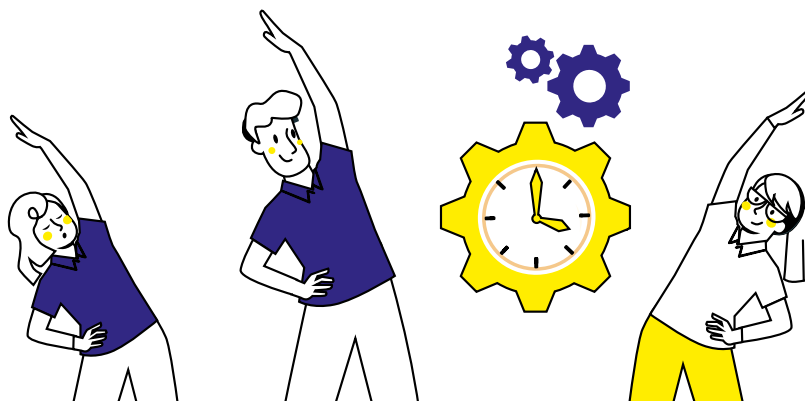
Методика проведения:

Ведущий: В начале нашего тренинга вы рассказывали о своем эмоциональном, душевном состоянии языком передачи «Прогноз погоды». Сейчас я попрошу вас сделать то же самое и рассказать, как изменилось ваше состояние к концу нашей встречи.



«СПОРТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО»

Материал подготовлен на основе методических разработок Дарьи Леонидовны Тригубовой, аспиранта Минского государственного лингвистического университета



 формирование представления о функциональных обязанностях спортивных волонтеров, развитие умения адекватно интерпретировать и реагировать на различные ситуации, возникающие на спортивном мероприятии

 учащиеся, студенты учреждения образования

 от 20 человек

 1–1,5 ч

 заготовленные информационные карточки, листы А4, ручки, маркеры

ХОД ТРЕНИНГА

I. ВВЕДЕНИЕ

Ведущий тренинга приветствует участников, представляется, кратко рассказывает о своем опыте, знаниях и т.д. Участники тренинга представляют себя и формулируют свои ожидания от тренинга.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. Вводная дискуссия на тему волонтерства.

Ведущий предлагает участникам обсудить следующие вопросы:

- **Кто такой волонтер?**

СПРАВОЧНО: Добровольческая (волонтерская) деятельность (добровольчество, волонтерство, от лат. voluntarius – «добровольно») – добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки граждан или организаций. Волонтер – это человек, действующий по доброй воле, а не из материального или финансового интереса или под внешним воздействием.

- **В чем может заключаться основная мотивация волонтера?**

СПРАВОЧНО: реализация личностного потенциала; общественное признание; самовыражение и самоопределение; профессиональная ориентация; общение и социальные контакты; опыт социального взаимодействия; выполнение гражданского долга; организация свободного времени; приобретение полезных социальных и практических навыков.

- **Какие трудности могут возникнуть во время волонтерства?**

(Участники тренинга высказывают свои предположения о возможных трудностях.)

2. Упражнение «Функциональные направления деятельности волонтеров».

Участникам предлагается соотнести функциональные направления деятельности волонтеров с основными задачами:

Функциональное направление	Основные задачи волонтера
1. Аккредитация	а) письменный и устный перевод, предоставление участникам спортивного мероприятия информации на их родном языке
2. Размещение	б) работа на соревновательных площадках, обеспечение участников спортивного мероприятия всем необходимым, решение текущих операционных вопросов
3. Медицинское обеспечение	в) раздача печатной продукции, размещение расписания тренировок, схем движения транспорта, ответы на возникающие вопросы гостей, зрителей, спортсменов и др.
4. Прибытия и отъезды	г) помощь в ориентировании в городе и определении маршрута, ответы на вопросы участников, гостей, туристов и др.
5. Маркетинг	д) проверка документов и выдача идентификационных карт (аккредитаций), на которых указаны личные данные участника, его статус и зоны доступа
6. Пресс-центр	е) встреча и проводы делегаций/команд в аэропортах, на ж/д станциях и автовокзалах
7. Церемонии	ж) сопровождение представителей международной спортивной федерации и/или руководителей национальных спортивных федераций
8. Городские волонтеры	з) составление расписания передвижения делегаций, контроль за передвижением транспорта, прием звонков по заказу транспорта
9. Протокол	и) сопровождение журналистов и операторов на аренах, обработка результатов соревнований для журналистов, репортажная съемка, интервью
10. Атташе	к) работа в местах питания спортсменов, гостей и волонтеров
11. Спортивные волонтеры	л) сопровождение спортсменов к месту проведения допинг-контроля
12. Транспортный центр	м) помощь с регистрацией в отеле, при заселении, выезде делегаций, информационная помощь гостям в отеле при необходимости
13. Лингвистическая служба	н) сопровождение спортивных делегаций и команд, информационная, лингвистическая и операционная помощь делегации/команде на протяжении турнира
14. Кейтеринг	о) помощь врачам в общении с человеком, обратившимся за медицинской помощью, участником соревнований или зрителем
15. Информационный центр	п) размещение логотипов и рекламного оборудования, работа со спонсорами и партнерами
16. Допинг-контроль	р) сопровождение спортсменов на пьедестал, поднятие флагов, участие в церемониях открытия и закрытия

Ответы: 1 д, 2 м, 3 о, 4 е, 5 п, 6 и, 7 р, 8 г, 9 ж, 10 н, 11 б, 12 з, 13 а, 14 к, 15 в, 16 л.

Обсуждение вариантов ответов участников.

Ведущий тренинга предлагает обсудить вопросы: какое направление кажется вам наиболее сложным? интересным? требующим особых знаний и подготовки? подходящим для вас лично?

3. Ситуационная игра по определению функционального направления деятельности волонтера.

Все участники получают карточки с вопросами или фразами, с которыми часто сталкиваются волонтеры. Участник № 1 читает вслух вопрос или фразу со своей карточки, а участник № 2 должен определить, к волонтеру какого функционального направления обращаются с вопросом или просьбой. Затем участник № 2 зачитывает фразу или вопрос со своей карточки, а участник № 3 называет функциональное направление и далее по цепочке.

Содержание карточек:

1. Подскажите, пожалуйста, дорогу до здания Олимпийского комитета.
2. Я упал(а) и повредил(а) колено, мне необходима помощь.
3. Я хотел(а) бы заказать машину на завтра на 12:00.
4. Покажите мне, пожалуйста, где размещены логотипы нашей компании.
5. Переведите, пожалуйста, данный материал о соревновании на испанский язык.
6. Скажите, пожалуйста, как добраться от нашего отеля до стадиона?
7. Добрый день, вот мой паспорт, я член австрийской делегации.
8. Распечатайте для меня, пожалуйста, расписание тренировок на завтра.
9. Покажите, пожалуйста, где припаркован автобус, который забирает нашу делегацию из аэропорта.
10. В меню есть вегетарианские блюда?
11. Принесите, пожалуйста, 10 бутылок питьевой воды в раздевалку.
12. Необходимо внести некоторые изменения в расписание команды на завтра и послезавтра.
13. Поднимайте флаг по моей команде.
14. Проводите меня, пожалуйста, в зал проведения собрания глав национальных федераций.
15. Мне необходимо брать с собой какие-либо документы на процедуру допинг-контроля?
16. Подготовьте мне, пожалуйста, статистику сегодняшнего матча, она мне необходима для написания статьи.

Ответы: 1 – городские волонтеры, 2 – медицинское обеспечение, 3 – транспортный центр, 4 – маркетинг, 5 – лингвистическая служба, 6 – размещение, 7 – аккредитация, 8 – информационный центр, 9 – прибытие и отъезд, 10 – кейтеринг, 11 – спортивные волонтеры, 12 – атташе, 13 – церемонии, 14 – протокол, 15 – допинг-контроль, 16 – пресс-центр.

4. Мини-кейсы (проблемные ситуации).

Участникам предлагается работать над анализом мини-кейсов (проблемных ситуаций) в группах для поиска оптимального решения. В ходе обсуждения используется технология «Мозговой штурм».

Содержание кейсов:

1. Вы – волонтер, работающий со зрителями на спортивном объекте. К вам подходят зрители и сообщают, что на их местах сидят другие люди. Ваши действия?
Примечание: Варианты решения всех предлагаемых кейсов могут быть различны. Пример действия в данной ситуации: попросить предъявить билеты; выяснить, на какие именно места билеты у данных зрителей; убедиться, что они верно нашли свои места и на них действительно сидят другие люди; подойти и вежливо попросить людей предъявить их билеты; помочь найти правильные места.
2. Вы – волонтер, работающий в аккредитационном центре. Известный спортсмен приходит получать аккредитацию, но у него нет с собой документа, удостоверяющего личность. Вы знаете, что выдавать аккредитацию разрешено только после предъявления удостоверения личности, но спортсмена Вы узнали. Ваши действия?

3. Вы – медицинский волонтер. Вы видите на арене человека с шаткой походкой. Ваши действия?
4. Вы – волонтер, встречающий спортивные делегации в аэропорту. Вам сообщают, что рейс, который Вы ожидаете, задерживается на три часа. Ваши действия?
5. Вы – городской волонтер. К Вам подходят люди, которые имеют аккредитацию на спортивное мероприятие и обращаются на неизвестном Вам иностранном языке. Выясняется, что они не владеют никаким известным Вам языком. Ваши действия?
6. Вы – волонтер, работающий в сфере допинг-контроля. Во время соревнований к Вам подходит журналист с просьбой сообщить ему информацию о кандидатах на допинг-контроль, аргументируя это тем, что хотел бы знать, сможет ли без задержек взять интервью у некоторых спортсменов после соревнований. Ваши действия?
7. Вы – волонтер, работающий в сфере кейтеринга. К Вам обращается спортсмен с просьбой помочь ему определить, в каких блюдах содержатся орехи, поскольку у него на них аллергия. Ваши действия?
8. Вы – волонтер транспортного центра. Вам звонит водитель и сообщает, что из-за поломки автомобиля он не сможет вовремя прибыть по заказу делегации. Ваши действия?

После обсуждения представители каждой группы зачитывают вслух свой мини-кейс и предлагают свои варианты действий. Остальные участники тренинга высказывают свое мнение и предлагают альтернативные решения, если не согласны с предложенными вариантами.

III. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Участникам тренинга предлагается заполнить **мини-анкету** со следующими вопросами:

1. Какую новую информацию Вы получили на тренинге?
2. Какая из предложенных форм работы на тренинге вызвала у Вас наибольший интерес? наибольшие трудности? почему?
3. Насколько проведенный тренинг повысил Вашу готовность участвовать в сфере спортивного волонтерства?
4. Как Вы оцениваете свое участие в тренинге?
5. В каком функциональном направлении Вы бы чувствовали себя наиболее комфортно?
6. О каких иных аспектах спортивного волонтерства Вы хотели бы узнать подробнее?



«ВОЛОНТЕРСТВО И ЛИДЕРСТВО»

Материал подготовлен на основе методических разработок
Кристины Сергеевны Бируль, социального педагога, магистра педагогических наук,
руководителя волонтерского центра «Твори добро» УО «Мозырский государственный
педагогический университет имени И. П. Шамякина»



развитие лидерских качеств, популяризация волонтерской деятельности



учащиеся, студенты учреждения образования



от 20 человек



1–1,5 ч



ватман, листы А4, ручки, карандаши, маркеры, стики

ХОД ТРЕНИНГА

I. ВВЕДЕНИЕ

Напоминание правил работы в режиме тренинга. Упражнение на знакомство.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. Упражнение «Ассоциации»

Цель: введение в тему, активизация группы.

Студентам предлагается назвать свои ассоциации со словами «лидер», «лидерские качества». Упражнение выполняется по кругу.

2. Упражнение «Образ идеального лидера»



ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА



**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ
И ОРГАНИЗАТОРСКИЕ КАЧЕСТВА**



**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
И СОЦИАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА**

Согласно требованиям государственного образовательного стандарта, выпускник вуза должен быть самостоятельной, самоорганизующейся личностью и обладать не только глубокими знаниями, умениями, навыками в области своей профессиональной деятельности, но и организаторскими способностями, лидерскими качествами, быть готовым к решению нестандартных задач.

Помочь решить эти задачи может активное включение студентов в волонтерскую деятельность, которая обладает огромным спектром возможностей для саморазвития личности.

Образ идеального лидера включает три группы качеств личности.

1. Личные качества.

Лидер должен, в первую очередь, быть лидером собственной жизни. Под этим подразумевается знание самого себя, своих чувств и эмоций, четкое представление о том, чего хочет человек, осознание цели своих действий. Вместе с целью рождается мотивация, которая помогает организовать себя, свое время, проявить свои возможности. Лидером собственной жизни может быть только уверенный в себе человек. Лидер не должен бояться пробовать новое, проводить кардинальные изменения, чтобы исключить понятие «консерватизма» в волонтерской среде. Отсюда еще одно личное качество – умение покидать зону комфорта. Как правило, зона комфорта определяется привычными шаблонами поведения: к чему человек привык, то ему и комфортно. Это устоявшийся мир, где все знакомо, стабильно и предсказуемо. Но такое поведение не должно быть свойственно лидеру, ведь он меняет обыденность вокруг себя, ищет что-то новое и тем самым уходит от старого. Еще одной неотъемлемой составляющей лидерских качеств является умение слушать других.

Если лидеры совсем молоды, они должны понимать, что смекалка и уверенность в себе не делают их специалистами во всех областях сразу. Им стоит прислушиваться к советам компетентных людей, чтобы организовывать деятельность с опорой на обоснованные факты. Еще одно важное качество – умение признавать свои ошибки. Отсутствие данной черты может привести, по меньшей мере, к разладу в коллективе, а в худшем – ходьбе «по граблям», как следствие, топтанию на месте, что противоречит успешной работе. Умение слушать и признавать свои ошибки напрямую зависят от самооценки человека. У лидера она не должна быть слишком высокой или, наоборот, низкой. Человек должен четко осознавать, что он может и чего не может, сосредоточивать свои усилия на том, что у него лучше получается. Активная жизненная позиция – еще одно важное личное качество настоящего лидера. Ее можно описать как форму проявления идейно-нравственных установок и отношений, знаний и умений, убеждений и привычек, оказывающую регулирующее воздействие на поведение и деятельность человека. Почему лидеру необходимо наличие именно данного качества? Человек с активной жизненной позицией никогда не будет сидеть сложа руки, он все время будет совершенствоваться, изучать что-то новое, пытаться найти иные области применения своим талантам и идеям.

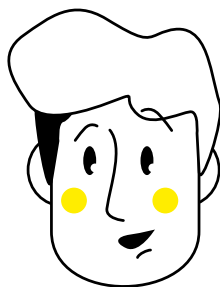
2. Управленческие и организаторские качества.

Они отражаются в таких аспектах характера, как страсть к работе, умение объединять людей, заряжать идеей. Как правило, деятельность лидера – безвозмездное занятие, поэтому на данную работу никогда не пойдет не любящий ее человек. Лидер должен быть заинтересован в своем деле, что позволит увеличивать его эффективность. Также в деятельности лидера должны быть исключительно благие намерения. Лидер может применять приемы манипулирования, но он должен видеть разницу между манипулированием и умением направлять подчиненных в нужное русло. Нельзя пользоваться своим статусом и перекладывать работу на своих сотрудников. Лидер должен трудиться больше других и на собственном примере показывать, как следует работать.

3. Психологические и социальные качества.



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА



- — Помощь
- — Поддержка
- — Поощрение

К ним следует отнести готовность поддержать в трудную минуту. Нельзя забывать о том, что волонтерское движение подразумевает работу с молодежью, которая, возможно, делает только первые шаги в своей инициативной деятельности. Юным гражданам требуется помощь, поддержка и поощрение. Лидер, который никогда не забывает об интересах людей, будет пользоваться большим уважением.

Все эти качества помогают лидеру успешно выполнять его функции, которые можно разделить на стратегические, административные и представительские.

(В процессе работы целесообразно составить схему из ключевых слов, как представлено выше на иллюстрации.)

III. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

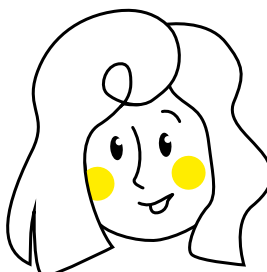
1. Упражнение «Самоанализ своей личности».

Проанализируйте свою личность, выделите пункты, в которых есть пробелы. Что необходимо доработать?

2. Творческое задание «Я – лидер».



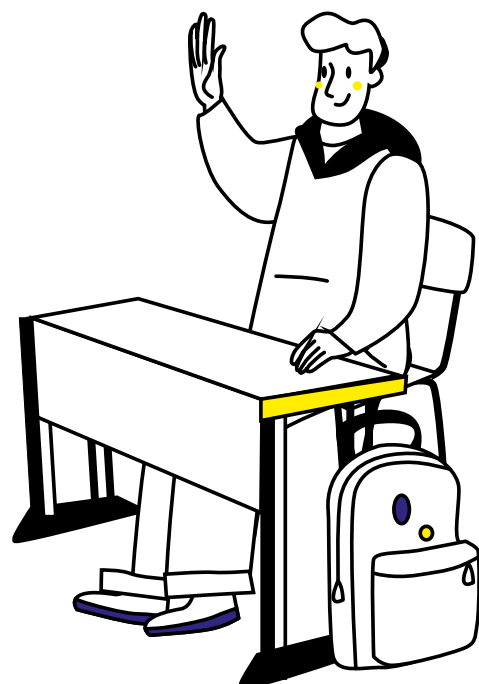
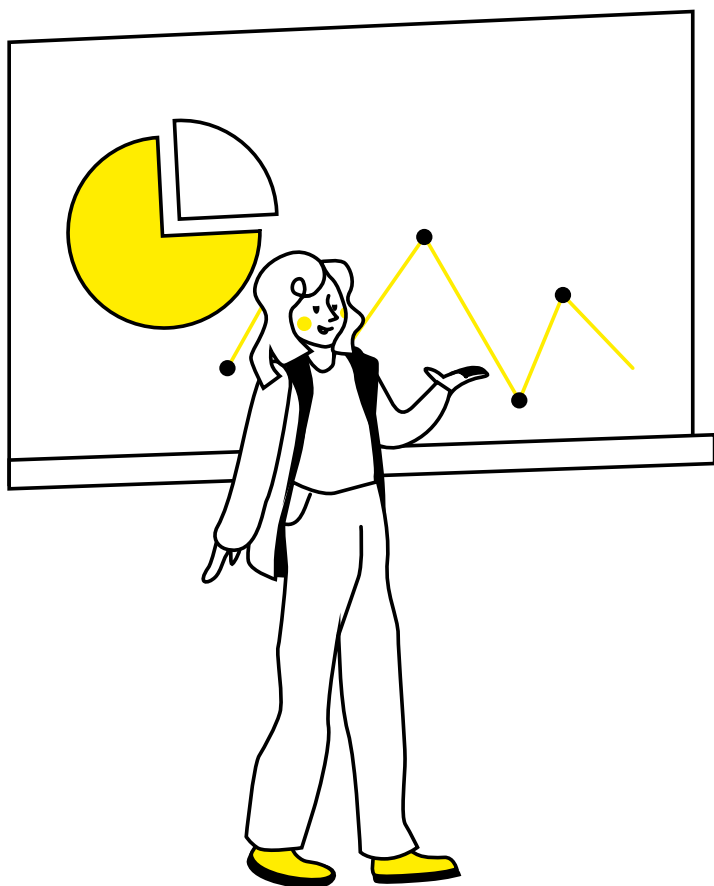
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАТОРСКИЕ КАЧЕСТВА



- — Страсть к работе, умение объединять людей
- — Безвозмездная работа, благие намерения
- — «Манипулирование» собственным примером

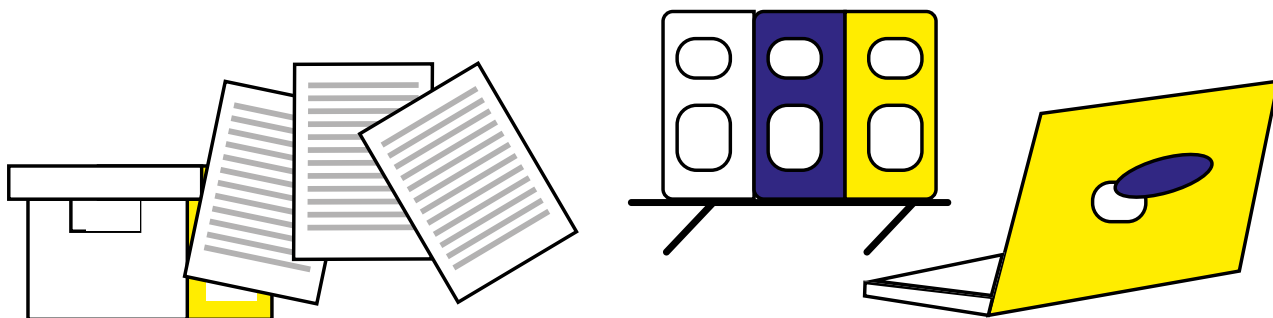
Оно заменяет рефлекссию. К следующему тренингу необходимо подготовить творческое задание на тему «Я – лидер» в виде видеоролика, песни, рассказа, стихотворения (как человек представляет себя в роли лидера).

ТРЕНИНГИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРОВ ПО МЕТОДУ «РАВНЫЙ ОБУЧАЕТ РАВНОГО» (РОР)



«ПОДГОТОВКА ВОЛОНТЕРОВ РАВНОГО ОБУЧЕНИЯ»

Материал подготовлен на основе методических разработок Оксаны Николаевны Ярович,
педагога-психолога УВО «Полесский государственный университет»



просвещение и популяризация метода неформального образования «Равный обучает равного»



учащиеся, студенты учреждения образования



от 15 человек



1–2 ч



листы А4, ручки

ХОД ТРЕНИНГА

Равное обучение (РО) – процесс, при котором подготовленные и мотивированные волонтеры помогают своим сверстникам, а также людям с близким образовательным уровнем, социальным статусом или тем, кто имеет общие интересы и потребности, приобретать новые знания, развивать умения и навыки, формировать ценностные ориентации, установки, направленные на здоровый образ жизни, сохранение репродуктивного здоровья, нравственное отношение к себе и другим людям, безопасное и ответственное поведение.

Равный – это человек определенной социальной группы, близкий другим членам группы по возрасту. Социальная группа может условно объединять людей по возрасту, полу, роду занятий, социально-экономическому статусу и другим факторам.

Фасилитация – это профессиональная организация процесса и пространства для создания общего понимания или принятия решения группой.

Педагог-консультант осуществляет методическую поддержку конкретных изменений в практике подготовки волонтеров равного обучения, ориентируется на организацию процесса развития.

Тренинг – это метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок.

Молодежь подвержена влиянию сверстников, и не удивительно, что молодые люди получают интересующую их информацию от друзей, особенно касающуюся деликатных вопросов, ответы на которые вряд ли можно найти в школьных учебниках.

Что такое «равное обучение» и как оно работает? В равном обучении используется положительное влияние сверстников. Поскольку вопросы, связанные с гендерной проблематикой, являются особенно чувствительными, использование равного обучения дает возможность работать с этой проблемой в безопасной для молодежи среде. В отличие от педагога-консультанта, волонтеры равного обучения равны по статусу с теми, с кем проводят обучение, поэтому, как правило, к ним относятся с большим доверием и авторитетом. Сверстники не рассматривают их как учителей, пытающихся с позиции взрослого (зачастую осуждающей позиции) донести свое видение о том, как должна жить и вести себя молодежь. Между волонтерами и учащимися есть общая культурная и социальная связь, они говорят на одном языке, знают, чем живет молодежь, что ей нужно, что хотелось бы изменить.

Равное обучение – это способ расширить возможности молодежи. Волонтерская работа дает возможность измениться самим, глубже понять гендерные проблемы и причины гендерного насилия, а также развить уверенность в себе, формировать навыки публичных выступлений, самопрезентации, работы в команде, коммуникативные навыки, координировать групповое взаимодействие.

Обучение с использованием метода равного обучения по профилактике гендерного насилия

Подготовка волонтеров равного обучения по профилактике гендерного насилия направлена на расширение прав и возможностей молодежи, понимание причин и следствий гендерного насилия. Участвуя в обучении, молодые люди начинают понимать, что социальные изменения возможны только в случае изменения отношения к проблеме гендерного насилия, когда возникает необходимость на практике применять полученные знания и навыки. Следовательно, подготовка волонтеров равного обучения заключается в том, чтобы сосредоточиться на построении партнерских отношений с волонтерами равного обучения, стимулировать их энтузиазм и мотивацию и оказывать помощь в развитии дополнительных навыков, необходимых для самостоятельного проведения тренингов.

Система подготовки волонтеров РО представляет собой обучение по трем тематическим блокам (тренинговым занятиям):

1. Понимание роли и обязанности волонтеров-инструкторов.
2. Развитие навыков волонтеров-инструкторов.
3. Планирование и проведение тренингов волонтерами-инструкторами.

Важно отметить, что в работе педагога-консультанта важно правильно спланировать логику тренинговых занятий, по которой будет вестись подготовка волонтеров-инструкторов.

Отбор волонтеров-инструкторов

Главный критерий отбора волонтеров – их хорошая теоретическая подготовка по всем блокам, которая будет способствовать свободному владению информацией при общении со своими сверстниками.

Поддержка волонтеров-инструкторов

Участвуя в обучающих тренингах, волонтеры-инструкторы получают теоретическую подготовку, приобретают навыки групповой работы.

Роль педагога-консультанта по подготовке волонтеров-инструкторов заключается в следующем:

- убедиться, что участники понимают, чем им предстоит заниматься: важно, чтобы с самого начала волонтеры обладали достаточной информацией, серьезно относились к своей роли и осознавали свои обязательства (участие во всех тренингах, выполнение заданий, умение распоряжаться своим временем);

- придавать волонтерам уверенность в своих силах;
- поддерживать, т. к. каждый может ошибиться, столкнуться с трудными ситуациями, применять примеры из собственного опыта;
- помогать устранить пробелы в знаниях по теоретическим основам программы: быть открытым для вопросов, проявлять терпение при рассмотрении спорных или деликатных тем. Не надо излишне беспокоиться, если волонтеры не все понимают (зачастую уходят годы на то, чтобы узнать подробную информацию о гендере и гендерном насилии). Сосредоточиться на том, чтобы помочь волонтеру приобрести те навыки, которые есть у педагога-консультанта, например фасилитаторский опыт управления обсуждениями;
- поощрять творческие идеи и общаться с волонтерами на равных на всех этапах планирования ими занятий для работы со сверстниками. Весь смысл равного обучения заключается в том, чтобы побудить молодых людей взять ответственность по разработке собственной программы, развивать инициативу и лидерские качества. Поскольку волонтеры сами проходят обучение под руководством педагога-консультанта, они будут иметь экспертные знания о том, как улучшить свои занятия;
- предоставить волонтерам время и пространство для подготовки и отработки практических навыков;
- предоставить волонтерам информацию по основным организационным моментам: подробные пошаговые инструкции о том, что нужно делать, необходимые материалы о группах, с которыми будут проводиться занятия, времени и месте событий и т. д. Чем подробнее будет дана информация, тем увереннее и более подготовленными буду себя чувствовать волонтеры;
- предоставить волонтерам личную обратную связь: важно подводить итоги с волонтерами РО после каждого занятия, а также получать обратную связь от молодых людей, участвующих в тренингах, проводимых волонтерами РО.
- выражать волонтерам признательность, поощрять, например, составлять отзывы, выдавать сертификаты, оказывать помощь при написании резюме, давать рекомендации;
- помогать волонтерам в обеспечении преемственности в последующей деятельности: для тех, кто обучался по программе подготовки равного обучения, важно быть вовлеченным, задействованным. Подготовленные волонтеры должны быть вовлечены в текущие проекты и иметь возможность долгосрочного участия в них.

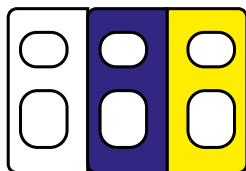
Программа подготовки волонтеров равного обучения

Для подготовки волонтеров равного обучения необходимо отвести определенное время. Это поможет потенциальным волонтерам РО чувствовать себя комфортно и уверенно, когда им надо будет проводить тренинги со сверстниками.

Заниматься обучением волонтеров РО необходимо в соответствии с конкретными потребностями вашей группы волонтеров (например, некоторым группам может понадобиться больше времени для прояснения отдельных теоретических вопросов, другим – больше времени для выполнения упражнений и т. д.). Приведенная ниже программа обучения является лишь общим руководством и может быть изменена в соответствии с потребностями групп:

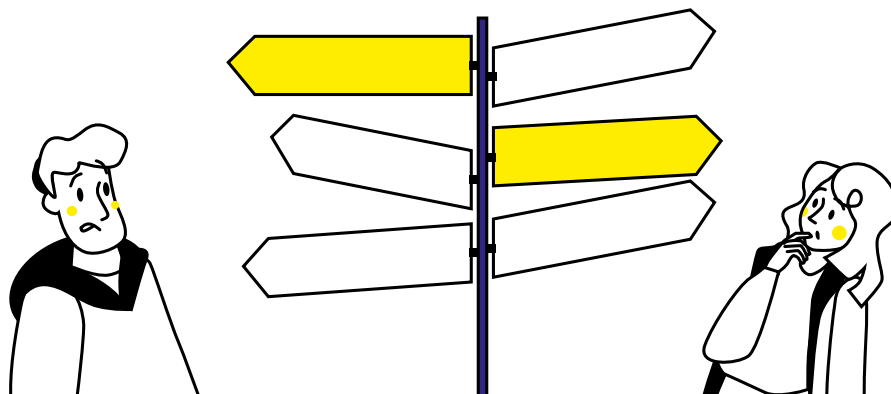
Номер занятия	Тема	Время	Задачи
1	Что такое равное обучение и почему оно важно?	20 мин	• сформировать понимание метода равного обучения; • определить эффективность равного обучения; • сформулировать ожидания от работы волонтером равного обучения

Номер занятия	Тема	Время	Задачи
2	Умения и навыки волонтера равного обучения	60 мин	- изучить качества и навыки волонтера равного обучения, которые потребуются для проведения тренингов с использованием равного обучения; - определить методы и техники работы волонтера РО, наглядно демонстрирующие каждое качество или умение
3	Отработка практических навыков. Ролевая игра	30 мин	- отработать практические технологии управления группой; - научиться различным способам и навыкам управления групповой динамикой (способы поддержки, управление мотивацией группы); - получить обратную связь о навыках фасилитации и определить пути их совершенствования; - получить обратную связь о невербальных навыках (осанка, тон голоса, зрительный контакт); - поделиться страхами и опасениями, связанными с будущим проведением тренинговых занятий волонтерами РО; - развеять опасения и страхи волонтеров, повысить уверенность в себе через приобретение опыта и практических навыков эффективной работы с группой
4	Планирование и проведение тренингов	20 мин	- познакомиться с этапами планирования занятий; - отработать практические навыки проведения тренинговых занятий



«САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ ЗА СОБСТВЕННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Материал подготовлен на основе методических разработок Русланы Викторовны Котко, педагога-психолога ГУО «Бережновская средняя школа»



развитие навыков ассертивного поведения (принятия на себя ответственности за собственное поведение)



учащиеся, студенты учреждения образования



от 15 человек



45 мин



ассоциативные карты (любые предметы), листы А4, ручки

ХОД ТРЕНИНГА

I. ВВЕДЕНИЕ

Волонтер-инструктор № 1: Здравствуйте, ребята! Давайте станем в круг. Каждый из нас может поприветствовать соседа слева как-то особенно, по-своему. Я начну, а вы продолжите.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. Упражнение «Картинка»

Волонтер-инструктор № 2: Выберите одну или несколько картинок, которые отражают ваше настроение или которые вам нравятся. Расскажите, почему вы выбрали эти картинки. От чего зависел ваш выбор? (Учащиеся объясняют свой выбор: понравилась картинка, зависел от настроения, захотелось перенестись в мир данной картинки и др.)

Ожидаемый результат: эмоциональное раскрепощение участников.

Психологический смысл упражнения: эмоциональная подготовка к работе в тренинге, «прочувствование», осмысление внутренней свободы в ситуации выбора.

2. Стартовый обмен мнениями

Волонтер-инструктор № 1: Есть ли что-нибудь, о чем вы хотите рассказать, связанное с нашей прошлой встречей? (Участники отвечают так, как чувствуют.)

Волонтер-инструктор № 2: Сегодня мы будем говорить о том, как важно самому делать свой выбор, не поддаваясь влиянию и провокациям. Сегодня мы познакомимся с новым понятием – «ассертивность». Ассертивность – способность человека не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него.

В обычной жизни модель поведения большинства людей тяготеет к одной из двух крайностей: пассивности либо агрессии. В первом случае человеком, который добровольно принимает на себя роль жертвы, руководит неуверенность в себе, страх перед лицом перемен или, наоборот, опасения потерять то, что уже нажито. Во втором – явное или завуалированное желание манипулировать окружающими, подчиняя их своим интересам. Агрессор руководствуется принципом «Ты мне должен, потому что я сильнее», жертва – «Ты мне должен, потому что я слабый, а слабых нужно поддерживать». В отличие от этих двух распространенных типов коммуникации ассертивное поведение опирается на кардинально иной принцип – «Я тебе ничего не должен, и ты мне ничего не должен, мы партнеры». В следующем упражнении у вас будет возможность потренироваться в таком поведении.

3. Упражнение «Сядь на стул»

Цель: обучение моделям ассертивного (осознанного) отказа.

Задачи: показать подросткам, как окружающие люди влияют на принятие ими решений; обучить навыкам поведения в ситуации провокации.

Время: 15 мин.

Вид: ролевая игра.

Материалы: карточка «Формулы ассертивного отказа».

Волонтер-инструктор № 1: Группа садится в круг. В центре круга – пустой стул. Один из участников (водящий) должен стать около него. Задача группы – сделать так, чтобы водящий сел на стул. При этом нельзя прибегать к грубой физической силе. Задача стоящего у стула участника – сказать «нет» в культурной форме. В помощь водящему предлагается карточка «Формулы ассертивного отказа». Водящий меняется несколько раз.

Рефлексия упражнения. Дети делятся впечатлениями от выполнения упражнения.

Волонтер-инструктор № 2: Каждый водящий пытался ответить на предложение присесть на стул, отказав в культурной форме. Давайте обобщим, в какой форме может быть отказ?

- краткий категорический («нет» без аргументов);
- культурный отказ с использованием аргументов (называется причина отказа);
- культурный отказ с использованием аргументов и предложением чего-либо взамен.

Волонтер-инструктор № 1: Те из вас, кто стоял в центре круга, испытывал на себе групповое давление. Кто-нибудь может дать определение этому явлению? *Давление – это попытка заставить другого человека сделать что-либо, как правило, не объясняя ему истинных причин.* При этом могут использоваться просьба, угроза, лесть, насмешки, подкуп и т. д. Особенно сильным бывает давление, когда его оказывает не один человек, а группа. И этому, порой, трудно сопротивляться, даже человеку с сильной волей. Групповое давление часто заставляет человека действовать вопреки своим желаниям, убеждениям, во вред себе и своему здоровью. А случается и так, что человек не замечает психологического давления, думая, что самостоятельно принимает решение.

Психологический смысл упражнения: формирование практических навыков ассертивного отказа.

4. Упражнение «Трудная ситуация»

Цель: практическая отработка навыков ассертивного противостояния негативному влиянию.

Задачи: учить подростков анализировать ситуацию и давать ей оценку с позиции безопасного поведения; развивать критическое мышление; развивать творческие способности (инсценирование ситуации).

Время: 15 мин.

Вид: ролевая игра.

Материалы: карточки с описанием ситуаций.

Волонтер-инструктор № 2: Разделитесь, пожалуйста, на «тройки». Сейчас каждая группа получит карточку с описанием ситуации. Вам необходимо найти ассертивный и безопасный для жизни и здоровья выход из ситуации, а потом разыграть ее в виде сценки.

Рефлексия (после каждой сценки): «Насколько удачно был найден выход? Какие еще варианты могут предложить другие участники для решения вопроса?»

Рефлексия в конце упражнения: «Чем именно для вас было полезно это упражнение?»

Волонтер-инструктор № 1: В жизни часто случаются ситуации, из которых трудно выйти, не испортив отношений. Но каждый раз, когда на вас начинают давить и уговаривать, вспоминайте, что, пережив какой-то дискомфорт, вы прокладываете дорогу в будущее, которое вас больше устроит и которое вы выбрали сами, а не подчинились навязанным предпочтениям со стороны других.

Каждый из вас – единственный «экземпляр» на планете Земля, индивидуум, стремящийся стать личностью. У каждого из вас есть свои маленькие достижения, за которые вы достойны похвалы.

5. Упражнение «Молодец»

Цель: «инвентаризация» позитивного жизненного опыта.

Задачи: создать условия для удовлетворения потребности подростков в признании со стороны сверстников; формировать положительное отношение подростка к самому себе; способствовать оптимизации самооценки подростков.

Волонтер-инструктор № 2: Организуйте, пожалуйста, два круга – внутренний и внешний, станьте лицом друг к другу. Участники, находящиеся во внутреннем круге, должны говорить о своих достижениях, во внешнем – хвалить своего партнера, произнося фразу и загибая пальцы: «Здесь ты молодец – раз. А здесь ты молодец – два!». По команде участники внешнего круга передвигаются по кругу на один шаг, и все повторяется. Затем внешний и внутренний круг меняются местами.

Рефлексия: «Трудно ли себя хвалить? Скажите, пожалуйста, помогли ли вам сверстники улучшить настроение?»

Психологический смысл упражнения: эмоциональное «поглаживание», удовлетворение потребности в признании.

III. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Волонтер-инструктор № 1: Скажите, что сегодня оказалось для вас самым главным, самым полезным? Что хочется делать по-другому после этого занятия?

Волонтер-инструктор № 2: На этом наша встреча завершена. Я желаю, чтобы вы научились не поддаваться негативному влиянию со стороны других людей, а могли всегда делать самостоятельный выбор.

«ПОДГОТОВКА ВОЛОНТЕРОВ–МЕДИАТОРОВ»

Материал подготовлен на основе методических разработок тренинга Анастасии Александровны Фроловой, педагога-психолога ГУО «Средняя школа № 11 г. Витебска»



 создать условия для результативного обучения волонтеров, формирования навыков цивилизованных форм разрешения противоречий в образовательной среде

 учащиеся, студенты учреждения образования

 от 20 человек

 45 мин – 1,5 ч

 листы А4, ручки

ХОД ТРЕНИНГА

I. ВВЕДЕНИЕ

Ведущий: Сегодня мы будем рассматривать вопрос конфликтов между учащимися школы на примере заранее подготовленных кейс-ситуаций. Попрошу вас записывать информацию в конспекты, тем самым формируя индивидуальный план, который будет помогать вам в реализации практической части занятия.

Цель нашего занятия – создать условия для вашего результативного обучения и формирования навыков разрешения противоречий в образовательной среде.

Повторение ранее изученного материала

Цель: настроить волонтеров на дальнейшую работу, повторить ранее изученный материал.

Задание: дать определение следующим понятиям: «конфликт», «медиация», «медиативная встреча».

Конфликт – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов партнеров по общению.

Медиация – конфиденциальные переговоры конфликтующих сторон с участием нейтрального и беспристрастного посредника – медиатора.

Медиативная встреча – встреча конфликтующих сторон по вопросу разрешения возникающих противоречий с привлечением медиатора.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. Теоретический блок

Ведущий: Чтобы приступить к практической части занятия, необходимо еще раз уделить внимание центральному понятию «конфликт». Это острые противоречия между людьми. Давайте вспомним основные пути разрешения конфликта. Кем они были придуманы? (Ответы волонтеров). Согласно классификации Кемпбелла Томаса, существует 5 основных путей разрешения конфликта.

- Борьба – активная форма противостояния, отстаивание исключительно своих интересов.
- Избегание – активная позиция, уход от конфликтной ситуации и решения противоречий.
- Приспособление – пассивная позиция, принятие чужой точки зрения в ущерб себе.
- Компромисс – активная позиция, нахождение общего решения за счет удовлетворения только половины интересов сторон.
- Сотрудничество – активная позиция, нахождение общего решения за счет удовлетворения всех интересов сторон.

Ведущий: Каким способом решения конфликтных ситуаций мы руководствуемся в процессе своей работы? (Ответы волонтеров.) При решении любых противоречий мы стремимся к сотрудничеству сторон. Давайте повторим этапы медиативной встречи сторон:

- 1) вступительное слово медиатора;
- 2) презентация конфликтующих сторон;
- 3) дискуссия;
- 4) формирование повестки дня;
- 5) выработка предложений;
- 6) подготовка соглашения;
- 7) выход из медиации.

Ведущий: Теперь мы с вами обсудим кейс-технологию, которая поможет нам сегодня в реализации практической части занятия.

Кейс – это описание конкретной ситуации или случая. Кейс содержит не только описание, но и некую проблему или противоречие.

Решить кейс – значит проанализировать предложенную ситуацию и найти оптимальное решение.

Цель кейсов – формирование знаний, расширение навыков и умений разрешения конфликтных ситуаций через иллюстрированный пример.

Основные преимущества кейс-технологии:

- практическая направленность – кейс-технология позволяет применить теоретические знания для решения практических задач, что дает широкое представление о ситуации и проблемных вопросах.
- интерактивный формат – кейс-технология обеспечивает более эффективное усвоение материала из-за высокой эмоциональной вовлеченности и активного участия в процессе решения ситуаций.
- конкретные навыки – кейсы позволяют совершенствовать навыки и качества, которые необходимы в рабочем процессе: критичность мышления, находчивость, эмпатичность.

Ведущий: При решении кейс-ситуации нужно соблюдать определенный алгоритм.

Алгоритм работы с кейсами:

- исследования кейса (предложенной проблемной ситуации);
- сбор и анализ недостающей информации;
- обсуждение возможных вариантов решения проблемы;
- выработка наилучшего решения.

Ведущий: Рассмотрим основные аспекты решения кейс-ситуаций:

- кейс не имеет правильного ответа: оптимальное решение может быть одно, а вот эффективных решений – несколько.

- вводные данные кейса могут противоречить друг другу или меняться: кейс строится на фактах и имитирует настоящую ситуацию.
- кейсы решаются в условиях ограниченного времени: процесс медиативной встречи – это строго обозначенное время, в ходе которого необходимо выработать решение.

2. Практический блок

Ведущий: Сейчас мы воссоздадим ситуацию медиативной встречи. Выберите, кто будет медиатором, а кто будет включен в проигрывание кейс-ситуации в роли конфликтующих сторон.

Пояснение: участники располагаются в кабинете по принципу треугольника: волонтер, исполняющий роль медиатора, – за столом, в центре; участники конфликта – по обе стороны от медиатора: возле стола, напротив друг друга.

Ведущий: Сейчас конфликтующие стороны возьмут материалы – описание вашей роли и существующей проблемы. Для большей включенности в процесс конфликтующие стороны будут находиться за дверями кабинета.

Пояснение: волонтеры, выполняющие роли конфликтующих сторон, получают описание только своих ролей, распечатанное на бумаге. Медиатор смотрит план проведения медиативной встречи.

Ведущий: Как только все будут готовы, конфликтующие стороны могут войти в кабинет и начать процесс медиативной встречи.

Решение кейс-ситуаций (для работы по ролям)

Цель: формирование навыков разрешения ситуативных проблем при помощи ролевого проигрывания кейс-ситуаций.

Описание задания: участникам необходимо сформировать группу в зависимости от ролей предложенного кейса (один медиатор, две конфликтующие стороны). После чего медиатор на основе полученной от сторон информации проводит медиативную встречу и формирует план разрешения возникающих противоречий. Конфликтующие стороны в ходе проигрывания ролей формируют индивидуальные варианты возможных разрешений проблемной кейс-ситуации.

Материально-техническое обеспечение: распечатанные по ролям кейс-ситуации, ручки, бумага.

Кейс № 1. Школьный конфликт

Информация для медиатора. Учащиеся 6 класса. Учительница направила их на процедуру примирения в связи с постоянно возникающими конфликтами и снижением учебной успеваемости.

Роль для конфликтующей стороны № 1: Тебя зовут Галя, ты учишься в 6 классе, отличница. Ты носишь очки, ярко и немного нелепо одеваешься, очень высокая. Тебе кажется, в классе тебя никто не любит: мальчики дразнят и не хотят сидеть с тобой за одной партой. Ты думаешь, что во всем виноват Андрей, твой одноклассник. Он придумывает самые обидные прозвища, подговаривает всех дразнить тебя. Тебя это очень огорчает. Ты даже предлагала родителям сменить школу, но они отказались. Ты не хочешь дружить с Андреем, тебе будет лучше, если он просто перестанет тебя обижать.

Роль для конфликтующей стороны № 2: Тебя зовут Андрей, ты учишься в 6 классе. У тебя в классе много друзей, но есть одна одноклассница, которая странно себя ведет. Ее зовут Галя, тебе кажется, что она первая начинает с тобой ругаться и ссориться: говорит, что ты дурак, который ничего не понимает и ничего не может делать. Ты считаешь, ты не виноват. Потому что другие в классе дразнят и обижают Галю даже больше, а ты просто иногда шутишь. Ты считаешь, что нужно просто отсадить Галю подальше,

на другой ряд, и ты не будешь с ней общаться. Ты будешь обходить ее стороной и не будешь больше шутить про нее.

Решение кейс-ситуации (для работы в группе).

Цель: формирование навыков разрешения ситуативных проблем при помощи групповой работы и «мозгового штурма».

Описание задания: участникам необходимо сформировать группу в зависимости от общего количества людей (3–5 человек). В ходе реализации практической групповой работы участники групп совместно вырабатывают решение кейс-ситуаций, которые получили от педагога.

Материально-техническое обеспечение: распечатанные кейс-ситуации, ручки, бумага.

Кейс № 2. Школьный конфликт

Вася В. (12 лет) и Петя П. (13 лет) учатся в параллельных классах. Однажды, играя возле школы в футбол после уроков, парни поссорились. Петя закинул мяч Васи в мусорный контейнер на школьном дворе. Родители Васи приходили к директору школы и требовали привлечь к ответственности родителей Пети. Родители Пети отказались разговаривать с родителями Васи и покупать ему новый мяч. Директору они сказали, что дети просто поссорились, на то они и дети. Директор школы говорит, что конфликт между детьми происходил после учебного дня, когда воспитательный процесс был уже закончен. После этого инцидента Вася и Петя ежедневно конфликтуют.

Выяснить:

- Каким образом можно построить процесс медиативной встречи Васи и Пети?
- Каким будет план разрешения существующих противоречий?

Ведущий: сейчас мы с вами будем работать в группах по 3-4 человека. Вы получите полную кейс-ситуацию, которую будете пытаться решить в соответствии с правилами проведения медиативной встречи и в ходе групповой работы. Ваша задача – выслушать все мнения участников группы и принять решение, которое наиболее успешно поможет решить ситуацию.

Пояснение: в ходе выполнения задания педагог не осуществляет подсказок командам. Разбор, обсуждение и формирование решения по кейс-ситуации осуществляется за отведенное время (15–20 мин). После окончания работы каждая группа презентует свой вариант решения с обоснованием его сильных и слабых сторон.

Ведущий: Мы с вами смогли разобрать ситуации при помощи кейс-технологии. В ходе решения таких кейсов наиболее успешно формируются и закрепляются навыки решения ситуативных проблем, которые могут встретиться в работе волонтеров.

III. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

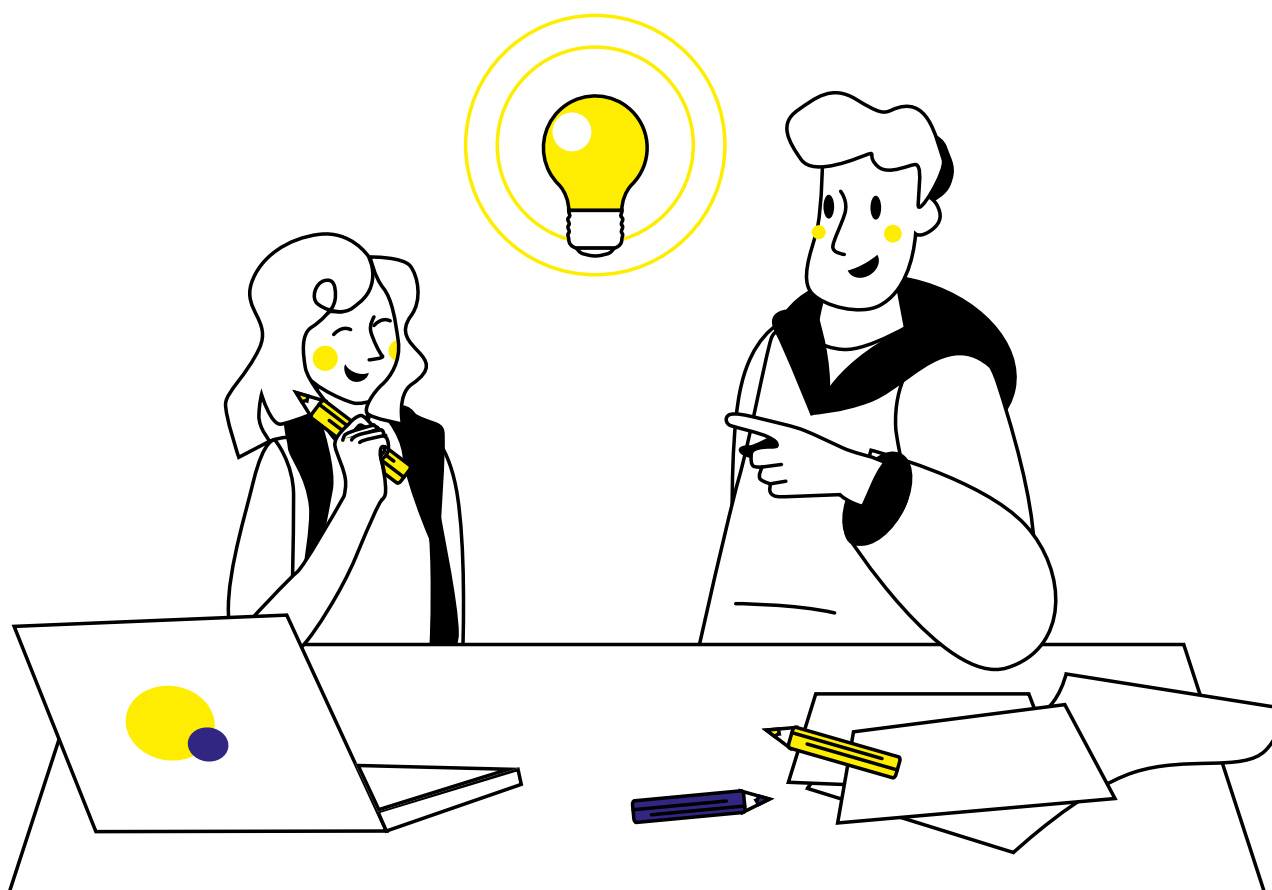
Упражнение «Положительные и отрицательные стороны кейс-технологии»

Ведущий: Пусть каждый подумает и назовет: 1 «+» и 1 «–» кейс-технологии как формы работы в рамках нашего обучения. (Волонтеры озвучивают свои варианты.)

Положительные стороны кейс-технологии: практическая направленность; возможность полноценного включения в ситуацию; возможность воссоздать ситуацию и найти альтернативные варианты решений; при решении большого количества кейсов вырабатывается навык успешного разрешения реальных конфликтов.

Отрицательные стороны кейс-технологии: ограниченность во времени; невозможность получения информации от самих участников описанной ситуации.

ИГРЫ



ВВЕДЕНИЕ В ИГРОВОЙ МЕТОД

Путь, который человечество проделало за последние сто лет, коренным образом поменял представление о том, какая модель обучения обеспечит успешную карьеру и усвоение необходимых знаний.

Классическое образование неизменно остается важной частью образовательного пути, однако непрерывное обучение, обучение длиною в жизнь, становится важным фактором развития человеческого потенциала. Комбинация формального и неформального образования приводит к наилучшему усвоению материала. Например, в обучении вычислению процентов могут быть задействованы: формальное образование – всем нам знакомый урок в школе; неформальное образование – тренинг, на котором в игровой форме будет проработан материал; информальное образование – естественный процесс обучения, который происходит, когда мы приходим в магазин и считаем, сколько составит итоговая стоимость за вычетом скидки.

Интеграция различных образовательных форматов приводит к гибкости и устойчивости образовательного пути каждого человека.

С широким распространением технологий игровой формат обучения становится все более популярным. Игра позволяет мыслить «вне коробки», действовать более свободно и креативно, лучше запоминать взаимосвязи и концентрироваться на сложных задачах. Однако нужно помнить, что любые игровые методы – это только форма, позволяющая проработать тему, которая составляет суть упражнения. Задача модератора данной образовательной интервенции – позаботиться о наиболее важной части – осмыслении полученного опыта, рефлексии. Никогда не пренебрегайте важностью этой части упражнений, оставляйте для нее достаточно времени, помогайте участникам извлечь максимум пользы из каждого упражнения. Учимся мы не когда слушаем, а когда делаем и осмысляем. Используйте игры и тренинги, а также другие методики обучения через опыт, которые упростят понимание даже самых сложных тем.

Чтобы вы смогли начать использовать игровой метод в работе со своим волонтерским отрядом уже завтра, мы предлагаем вам набор проверенных игр, которые легко подстраиваются под любую тему и нужды задуманной образовательной интервенции.

	Цель игры
	Количество участников
	Время проведения
	Материалы и оборудование
	Комментарии

ИГРЫ НА ЗНАКОМСТВО

«ЗНАКОМСТВО»



знакомство участников



от 10 человек



10–15 мин



листы бумаги, ручки/карандаши по количеству участников

i Подумать и ответить на четыре вопроса: «Кто я?», «Откуда я?», «Куда я иду?», «Зачем?». Записать ответы на бумаге. Построиться в две колонны. Двигаться навстречу друг другу и озвучивать ответы. Одна колонна будет «перетекать» в другую, пока все не познакомятся друг с другом.

ЗНАКОМСТВО

«ПЕТР, ПИЦЦА, ПАРИЖ»



знакомство участников



от 10 человек



15–20 мин

i Выполняется в кругу. Участникам предлагается представиться, назвать свое имя, любимое блюдо и страну, в которую хотели бы поехать. Страна должна начинаться на первую букву имени.

ЗНАКОМСТВО

«КАРТОЧКА ЗНАКОМСТВ»



знакомство участников



до 30 человек



до 15 мин



листы бумаги, карандаши/ручки

i Каждый участник на 1/4 листа бумаги пишет: по центру – свое имя, в левом верхнем углу – любимое блюдо, чуть ниже по центру – занятие в свободное время, внизу слева – название любимой музыкальной группы, в верхнем правом углу – цель в жизни, чуть ниже по центру – хобби, в нижнем правом углу – название любимого животного. Затем участники прикрепляют «визитки» к одежде, находят собеседника по близкой для себя теме, начинают разговор. Беседа длится 1 минуту. Затем игроки ищут других собеседников и другие темы для разговора. Задача – найти как можно больше собеседников и поговорить на интересные темы в течение 10 мин.

ЗНАКОМСТВО

«КАРТА ЖИЗНИ»



знакомство участников



до 30 человек



до 15 мин



листы бумаги, карандаши/ручки

i Каждый участник берет лист бумаги и в нижнем конце листа пишет дату своего рождения, наверху листа – сегодняшнее число. Между этими двумя точками необходимо провести линию и отметить на этой «линии жизни» ключевые моменты, которые сохранились в памяти или повлияли на человека. Когда работа будет проделана, ведущий предоставляет слово каждому участнику по очереди.

ЗНАКОМСТВО

«ИНТЕРВЬЮ»



знакомство участников



от 10 человек



10–15 мин



карточки с вопросами

- Как Вы можете охарактеризовать себя в двух словах?
- В чем Ваши плюсы как активного человека?
- Опишите свое самое большое достижение.
- Опишите три Ваших достижения.
- Как Вам удалось добиться успеха в учебе?
- Какие Ваши любимые фильмы?
- Чем Вы любите заниматься в свободное время?
- Когда Вы в последний раз слушали музыку?
- Как Вы отдыхаете от учебы?
- Какими качествами должен обладать лидер?
- Есть ли у Вас свой девиз?
- Что для Вас сейчас является самым сложным?
- Вы всегда так открыты к новым идеям и проектам?
- Какую оценку Вы поставите себе как активному человеку?
- О чем Вы мечтаете?
- Вы хороший друг?
- Чем бы Вы хотели заниматься, если бы не надо было ходить в школу?
- Какие у Вас есть увлечения?
- У Вас есть братья или сестры?
- Кто такой для Вас настоящий друг?
- Вы исполнительный человек?

 Вопросы на карточках готовятся заранее. Участники по очереди берут карточки и отвечают на вопросы. После упражнения необходимо поблагодарить участников за ответы.

ЗНАКОМСТВО

«ИНТЕРВЬЮЕР»



знакомство участников



от 10 человек



15–20 мин

 Группа делится на пары. Ведущий дает задание за 2 мин взять интервью у напарника. Через 2 мин участники меняются ролями. Необходимо выяснить, какой опыт добровольческой деятельности имел напарник, какие у него планы добровольчества, какими необходимыми качествами он обладает. По окончании упражнения участники представляют друг друга.

ЗНАКОМСТВО

«УГАДАЙ!»



повышение тонуса участников и их групповой активности



любое



5 мин

 Участники объединяются в пары, становятся лицом друг к другу и держат руки за спиной, разогнув несколько пальцев (от 0 до 10). На счет «три» они достают руки из-за спины и показывают пальцы. Первый человек, который назовет правильное количество пальцев (своих и партнера), побеждает. Участникам дается 3 попытки.

ЗНАКОМСТВО

ИГРЫ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ДРУЖЕСКОЙ АТМОСФЕРЫ

«ПАЛЬЦЫ»

 создание дружеской атмосферы, сплочение коллектива  до 30 человек  5 мин

 Группа по команде поднимает руки, затем без команды должна одновременно опустить их. То же можно делать со стульями: не сговариваясь, участники должны молча вместе встать, обойти вокруг стула (синхронно) и одновременно сесть.

ДРУЖЕСКАЯ АТМОСФЕРА

«ПОСЧИТАТЬ ДО...»

 создание дружеской атмосферы, сплочение коллектива  до 30 человек
 до 15–20 мин

 Группа должна по порядку посчитать до N-го числа (оно должно быть равно либо больше присутствующих участников), причем каждое число должен произносить только один человек. Договариваться, кто что произносит, нельзя. Как только какое-то число произносят несколько человек одновременно или долго не произносит никто, счет начинается сначала. Факультативное правило: каждый человек должен произнести хотя бы одно число.

ДРУЖЕСКАЯ АТМОСФЕРА

ИГРЫ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ УЗНАТЬ ДРУГ ДРУГА ЛУЧШЕ

«ПОЖЕЛАНИЯ»

 создание групповой атмосферы  до 30 человек  до 10 мин

 Все участники группы рассаживаются по кругу. Каждый игрок высказывает свое пожелание сидящим либо свои ожидания, которые он хотел бы получить в ходе занятия. Руководитель высказывает свое пожелание последним.

УЗНАТЬ ДРУГ ДРУГА

«Я НИКОГДА НЕ...»

 узнать друг друга лучше  до 30 человек  до 10 мин

 Участники садятся в круг, по очереди говорят: «Я никогда не...», – и дальше добавляют любую фразу, например, «Я никогда не прыгал с парашютом». Все, кто прыгал, загибают по одному пальцу. Выигрывает тот, у кого к концу игры будет минимальное количество загнутых пальцев.

УЗНАТЬ ДРУГ ДРУГА

«БАШНЯ»

 узнать, какая форма наиболее приемлема для каждого участника и какие стратегии он выбирает, работая в команде или самостоятельно

 любое  10–15 мин  макароны (длинные толстые), пластилин, клеенки для столов

 Кто хочет работать коллективно, разбивается на несколько команд. Кто хочет попробовать собственные силы, работает самостоятельно. В течение 10 мин надо построить башню из макарон как можно выше и устойчивее. В качестве скрепляющего материала используется пластилин. Победит та команда или тот человек, чья башня окажется самой высокой и устойчивой. Игра будет прекращена по сигналу «Стоп». Если команда продолжит работать, она рискует лишиться статуса победителя.

Рефлексия: анализ и самоанализ личностных качеств, стратегий и ролей, выбранных будущими волонтерами.

УЗНАТЬ ДРУГ ДРУГА

«ШКАТУЛКА ДОБРЫХ ДЕЛ»

 повышение самооценки участников, раскрытие личностных качеств  до 30 человек

 10–15 мин  небольшой листок бумаги, ручки/карандаши по количеству участников

 Ведущий предлагает участникам написать на бумаге самые добрые дела, которые они сделали за последний месяц. По окончании каждый участник кладет листок в шкатулку, называя свои добрые дела. Ведущему важно отметить, как много разных добрых дел собрано в шкатулке.

УЗНАТЬ ДРУГ ДРУГА

ИГРЫ НА РАЗВИТИЕ ЭМПАТИИ

«ЭМПАТИЯ»

 развитие эмпатии учащихся  до 30 человек  15 мин

 Участники работают в парах. Сначала они продумывают тему для беседы (рекомендуется не брать болезненную тему) и последовательность обсуждения. Через 5 мин после начала разговора каждый участник мысленно старается поставить себя на место собеседника, почувствовать все, что может его волновать, держать внимание в фокусе и запоминать каждое чувство. Обсуждение.

ЭМПАТИЯ

«УГАДАЙ ЭМОЦИЮ»

 развитие навыка понимания и распознавания чужих эмоций  до 30 человек

 10 мин  карточки с эмоциями

 Каждый участник берет карточку с изображением (либо названием) какой-либо эмоции, но не показывает ее другим игрокам. Задача – с помощью мимики, жестов и пластики изобразить эту эмоцию. Остальные ребята должны ее угадать.

ЭМПАТИЯ

ИГРЫ НА ВЫЯВЛЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ТЕМЕ

«ВОЛОНТЕРСТВО – ЭТО...»



выяснение представлений участников о волонтерстве



от 10 человек



15–20 мин



бумага, фломастеры/карандаши

1-й вариант: «Эмблема волонтерства». Необходимо создать свою эмблему волонтерства, отразив основные качества и характеристики такого важного вида добровольческого труда, который делает нас и наш мир добрее.

2-й вариант: «Характеристики волонтерства». Необходимо подобрать 2 существительных, 2 прилагательных и 2 глагола, которые характеризуют волонтерство, и придумать свой девиз для волонтерской деятельности.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ТЕМЕ

«КОЛЛЕКТИВНЫЙ ПОРТРЕТ ВОЛОНТЕРА»



выяснение представлений участников о волонтерах



от 15 человек



20–25 мин



ватман, краски (маркеры)

Группа делится на подгруппы по 4–5 человек. За 5 мин нужно нарисовать портрет волонтера так, чтобы были показаны его качества. Нельзя использовать слова, буквы. После окончания работы подгруппы представляют своего волонтера. Приветствуется творческий подход (представление в стихотворном варианте, с использованием таких жанров, как басня, сказка).

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ТЕМЕ

«СВЯЗУЮЩАЯ НИТЬ»



раскрытие темы занятия, осознание своих добровольческих качеств и возможностей



от 10 человек



10–15 мин



клубок ниток

Ведущий перекидывает одному из участников клубок ниток, оставляя себе конец клубка, и говорит, какие добрые поступки он совершал. Другой участник ловит клубок, наматывает нитку на палец и сообщает о своих добрых делах. Когда участники расскажут о себе, они увидят, что всех членов группы связывают нити клубка. Затем ведущий спрашивает у участников: «Что, на ваш взгляд, напоминает эта нить? Какие ассоциации вызывает?». После предлагает участникам закрыть глаза и, удерживая свой конец нити, думать о том, что эта группа – единое целое, и каждый в группе ценен и важен.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ТЕМЕ

ИГРЫ НА РАСКРЫТИЕ ТЕМЫ ТРЕНИНГА

«ЛАДОШКА ВОЛОНТЕРА»

 раскрытие темы занятия, осознание своих добровольческих качеств и возможностей

 до 30 человек  до 20 мин  листы бумаги А4, гуашь по количеству участников

 На листах делается цветной отпечаток руки. Задание участникам: на ладони написать 5 своих самых важных волонтерских качеств, а на пальцах – те волонтерские дела, которые они хотели бы выполнить в ближайшее время. После завершения игры каждый участник рассказывает о том, что получилось на рисунке.

РАСКРЫТИЕ ТЕМЫ

«ТЫ – МНЕ, Я – ТЕБЕ»

 раскрытие темы занятия, осознание своих добровольческих качеств и возможностей

 до 40 человек  до 20 мин  листы бумаги, ручки/карандаши

 Ведущий говорит о том, что работа добровольца бескорыстна, но есть вещи, которые доброволец все-таки получает от тех, кому оказывает помощь. Участникам предлагается сыграть в базар, где добрые дела обмениваются на благодарности. Благодарностью может быть то, что люди отдают волонтерам. Благодарностью не может быть материальный предмет. Каждый участник получает 10–15 небольших листков. На нескольких он пишет добрые дела, которые может совершить. Участники могут подходить к любому человеку в группе, отдавая «доброе дело». В обмен на это получивший пишет то, что отдаст за это дело (радость, улыбку, слова благодарности, слезы радости и т. д.). После выполнения задания каждый участник по очереди называет то, что отдал и получил. Например, отдал помощь в очистке территории от снега, посидел с маленьким ребенком, получил улыбку, три «спасибо» и песню.

РАСКРЫТИЕ ТЕМЫ

«МАГИЧЕСКАЯ СВЕЧА»

 раскрытие темы занятия, осознание своих добровольческих качеств и возможностей

 до 30 человек  до 10 мин  свеча

 Ведущий дает свечу участникам, они передают ее по кругу. Тот, кто взял свечу, превращается в волшебника и отвечает на вопрос: «Что бы я сделал, став добрым волшебником?».

РАСКРЫТИЕ ТЕМЫ

«ЧЕМОДАН В ДОРОГУ»

 раскрытие темы занятия, осознание своих добровольческих качеств и возможностей

 до 30 человек  до 10 мин  большая сумка/чемодан

 Участники садятся в круг. В его центре – дорожная сумка. Каждому участнику члены группы по очереди называют качества, которые будут нужны ему в волонтерской работе, добрые пожелания и «складывают» их в чемодан.

РАСКРЫТИЕ ТЕМЫ

ИГРЫ НА КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ ЛИДЕРА

«ВЕРЕВОЧКА»



командообразование



от 10 человек



10–15 мин



веревка

i Нужно взять веревку и связать ее концы так, чтобы было образовано кольцо (ребята встают в круг и берутся двумя руками за веревку так, чтобы она находилась внутри круга). Потом всем надо закрыть глаза и, не открывая их и не выпуская из рук веревки, построить треугольник. Игру можно продолжать, усложняя задачу: предложить ребятам построить квадрат, звезду, шестиугольник.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

«СКОВАННЫЕ ОДНОЙ ЦЕПЬЮ»



командообразование



от 10 человек



5 мин

i Группе надо встать в одну линию плечом к плечу и щиколоткой к щиколотке. Для выполнения упражнения участники должны сконцентрироваться. Им следует пройти определенное расстояние, не разрывая контакта в щиколотках и плечах. Задача считается выполненной, если группа преодолела необходимое расстояние, выполнив это условие.

Рефлексия: проанализировать, удалось ли участникам выполнить это упражнение. Каковы были стратегии движения? Кому из группы было тяжело? Кто почувствовал азарт, драйв? Оценить работу команды.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

«ОРКЕСТР И ДИРИЖЕР»



выявление лидера



любое



10 мин



музыкальные шумовые инструменты

i Выбирается дирижер, который пробует со своим оркестром сыграть слаженную мелодию. Он управляет оркестром: задает мелодию, говорит, кому солировать, кому вступать следующему, кому как играть (тихо, громко, быстро, медленно и т. д.).

Рефлексия: Ведущий задает вопросы: «Удалась ли дирижеру его роль?», «Как дирижер сам чувствует, справился он или нет?», «Каково быть дирижером?».

Рекомендации для ведущего: на этом этапе можно поговорить о качествах лидера: оптимизме, ответственности, умении воодушевлять, лояльности к членам коллектива, умении создавать команду союзников, взаимодействовать с другими в уважительной манере, а также о стилях руководства.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

«КЕЛЬТСКОЕ КОЛЕСО»



сплочение коллектива, определение лидера



до 40 человек



до 25 мин

i По легенде древних кельтов, все люди делятся на 4 категории согласно сторонам света. Люди с Севера – это люди действия. Лидеры, которые делают дело, идут к цели любыми путями, не оглядываясь на средства, их мало интересует атмосфера, которая царит вокруг. Люди с Запада – это люди расписаний, расчетов, точности, дисциплины. Их часто обвиняют в бесчувственности. Люди с Востока – это люди творчества. У них много идей, но при этом они не занимаются их реализацией. Люди с Юга обеспечивают теплые отношения и комфорт в группе. Атмосфера в команде для них важнее поставленной цели, движения вперед. Для достижения гармонии в каждой группе, а также в каждом человеке должны присутствовать все стороны света, хотя какая-то все равно преобладает. Это и представляет собой замкнутое кельтское колесо.

Члены группы разделяются на 4 подгруппы по сторонам света согласно своим характеристикам. Если человек колеблется, ему предлагают выбрать ту сторону света, к которой он относит себя в настоящий момент.

Этапы игры:

1. Каждая сторона света представляет себя, делает рекламу своих качеств.
2. Каждая подгруппа рассказывает об отрицательных сторонах других частей света и слушает про свои негативные черты.
3. Каждая подгруппа отвечает на вопрос о том, почему бы она не могла обойтись без других сторон света.
4. Группа рассматривает, как наилучшим образом организовать разделение обязанностей среди людей соответствующих сторон света для решения общих задач. Если в группе не оказывается какой-то стороны света, то на выступлениях ее роль берет на себя ведущий, а внимание группы обращается на то, что из-за отсутствия этой стороны в группе могут возникнуть определенные проблемы. В конце игры у членов группы спрашивается, какая еще сторона света, кроме названной, в них доминирует. Если в группе отсутствует какая-то сторона (чаще всего это Запад), участникам, назвавшим ее как вторую сторону света, предлагается выполнить ее функцию для решения проблем в группе.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

«СЕМЕЙНАЯ ФОТОГРАФИЯ»



определение лидера



любое

i Группа – модель семьи. Предлагается выбрать, кто из участников – мать, отец, дети, бабушки и дедушки, тети и дяди, другие родственники. Затем нужно расположиться таким образом, словно присутствующие фотографируются для семейного снимка. Обсуждение и интерпретация: кто какое место занял на фотографии (используя структуру группы).

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

«РОБОТ»



восприятие различных ролей в коллективе



до 40 человек



до 10 мин



спички

i Создается игровое поле – обширное пространство с разбросанными спичками. Участники разбиваются на пары («робот» – «оператор»). Задача «оператора» – с помощью своего «робота» собрать как можно больше спичек. Для этого он подает «роботу» словесные команды, стремясь детально и точно управлять движением его рук и ног, туловища. Задача «робота» – беспрекословно и точно выполнять команды своего «оператора». Глаза «робота» во время игры закрыты. Ведущему следует подчеркнуть, что «робот» не должен подыгрывать своему «оператору», он всего лишь послушный инструмент в руках «оператора». При включении в игру «оператор» начинает воспринимать неточности в движениях «робота» не как ошибки партнера по игре, а как свои собственные. Можно предложить любую другую двигательную задачу: начертить фигуру, завязать узел, пройти лабиринт, построить групповую скульптурную композицию и т. д.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

«КАК КОРАБЛЬ НАЗОВЕШЬ, ТАК ОН И ПОПЛЫВЕТ»



определить восприятие членами коллектива эффективности своего присутствия в группе



от 10 человек



15–30 мин

i Участникам предлагается выразить свое видение группы, придумав ей какой-либо образ, сравнение или символ. Например, можно сравнить группу с машиной класса люкс или с разваливающейся телегой, летящей птицей или медленно ползущей черепахой. Каждый участник предлагает свое название и видение. Его нужно представить в виде скульптуры или небольшой инсценировки.

Рефлексия: Диагностика восприятия членами коллектива его эффективности и жизнеспособности. На основе предложенных упражнений можно выделить сильные и слабые стороны работы конкретной группы.

Резюме ведущего: Мы заслуживаем тот коллектив, который сложился с нашим участием. Каждый из нас вносит свой вклад в формирование команды и в то, как развиваются отношения между ее членами. Каждый несет ответственность за свой вклад в общее дело. Если вам нравится ваш коллектив, давайте сделаем взаимодействие в нем еще эффективнее. А если вы недовольны вашей командой, давайте сегодня поработаем над ее улучшением.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

«СИАМСКИЕ БЛИЗНЕЦЫ»



определение лидера, восприятие своей роли в паре/группе



до 40 человек



до 20 мин



листы бумаги

i Группа делится на пары. Каждая пара берется за руки так, чтобы левая рука одного участника и правая другого были свободны. Каждой паре предлагается из бумаги изготовить какую-то поделку (самолет, пароход и др.). Пара делает все только свободными руками. Условия выполнения задания постепенно усложняются: сначала два участника находятся в равных условиях, затем один закрывает глаза, затем оба участника работают с закрытыми глазами. При выполнении тренинга разговаривать запрещено. Обсуждение тренинга сводится к вопросам: «Был ли лидер в группе?», «Почему один из участников был лидером?» и т. п.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

«РИСУНОК ПОД РУКОВОДСТВОМ»



научиться давать понятные для всех инструкции



от 10 человек



30–40 мин



рисунок для ведущего, листы формата А4, простые и цветные карандаши



Ведущим становится один из участников группы (по его желанию), который получает схематический рисунок. При этом он держит рисунок так, чтобы другие его не видели, и не говорит, что на нем изображено. Суть игры заключается в том, чтобы участники группы, следуя пошаговым инструкциям ведущего, нарисовали на своих листах изображение, как можно более точно похожее на изначальный схематический рисунок.

Рефлексия: Проанализировать, насколько рисунки у группы получились похожими на рисунок ведущего, по которому он давал инструкции. С чем это связано? Легко ли было ведущему выполнять это задание? Понятны ли были группе инструкции ведущего? Как должен говорить ведущий, чтобы группа поняла его? Чему научился сам ведущий?

Важный совет, который можно озвучить: перед тем как покритиковать кого-то, стоит попробовать это сделать самому.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

ИГРЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ РЕФЛЕКСИИ

«Я И МОИ ЭМОЦИИ»



осознание своей ведущей эмоции



до 30 человек



5 мин



Участники по очереди отвечают на три вопроса:

- Какую эмоцию я сейчас испытываю?
- Именно сейчас эта эмоция полезна для меня?
- Как часто на протяжении дня (занятия) я испытываю эту эмоцию?

Участники описывают только те эмоции, которые отметили у себя.

РЕФЛЕКСИЯ

«СИЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА»



получение обратной связи участников друг от друга, выявление сильных качеств участников



до 30 человек



5 мин



стикеры, ручки



Участники смотрят друг на друга. Тренер просит вспомнить каждого о словах и действиях, проявленных в ходе работы (у участников есть возможность подумать в течение 2–3 мин). После этого все по очереди бросают друг другу мяч, говорят о безусловных достоинствах и сильных сторонах того, кому бросают мяч. Мяч должен побывать у каждого игрока.

РЕФЛЕКСИЯ

«Я БЛАГОДАРЮ ВАС ЗА...»



рефлексия коллективной работы



до 30 человек



до 10 мин



Участники встают в круг. По очереди выходят в его центр, подходят к каждому участнику, благодарят за совместную работу, высказывают пожелания. Таким образом круг проходят все участники.

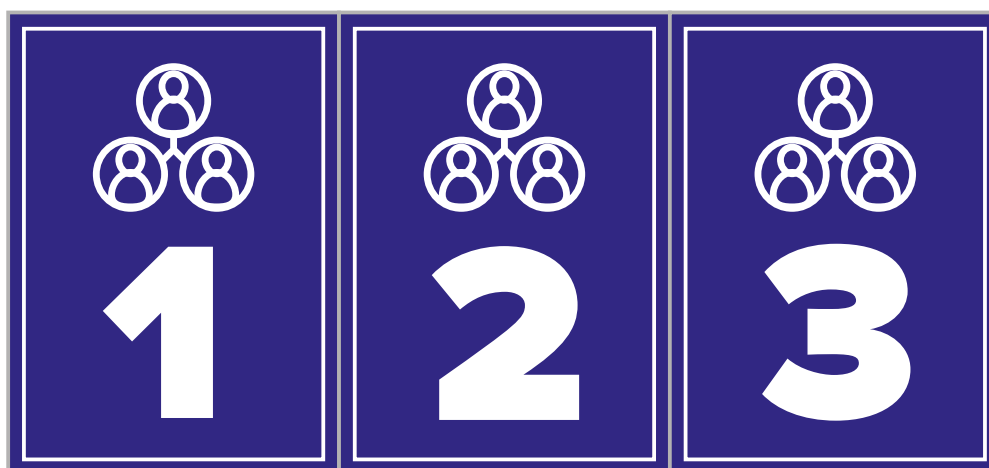
РЕФЛЕКСИЯ

 ПОМОЩЬ В ПРИЮТЕ ДЛЯ БЕЗДОМНЫХ ЖИВОТНЫХ  стрессоустойчивость, трудолюбие, терпимость  2  3 дня	 ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАЗДНИКА В ДЕТСКОМ ДОМЕ  коммуникабельность, креативность, организаторские способности  3  1 день	 ПОМОЩЬ В УБОРКЕ ОДИНОКИМ ПОЖИЛЫМ ЛЮДЯМ  физическая сила, доброжелательность, проактивность  2  1 день	 УЧАСТИЕ В СУББОТНИКЕ  трудолюбие, физическая сила, аккуратность  3  1 день
 ПОМОЩЬ НЕЗРЯЧЕМУ, ЧТОБЫ ДОБРАТЬСЯ ДО МЕСТА НАЗНАЧЕНИЯ  доброжелательность, коммуникабельность, терпимость  1  1 день	 ПРИВЕЗТИ ВЕЩИ НУЖДАЮЩИМСЯ  физическая сила, аккуратность, дисциплинированность  2  1 день	 ПОЗДРАВИТЬ ВETERANОВ С ПРАЗДНИКОМ  коммуникабельность, доброжелательность, проактивность  1  3 дня	 УХОД ЗА МОГИЛАМИ НЕИЗВЕСТНЫХ СОЛДАТ  трудолюбие, дисциплинированность, аккуратность  3  3 дня
 ПОЗДРАВИТЬ ПОЖИЛЫХ В ДОМАХ ПРЕСТАРЕЛЫХ  доброжелательность, организаторские способности, коммуникабельность  3  3 дня	 ПРОВЕСТИ АКЦИИ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ  организаторские способности, креативность, коммуникабельность  3  3 дня	 ПОМОЩЬ В ОРГАНИЗАЦИИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ЯРМАРКИ  креативность, организаторские способности, коммуникабельность  2  3 дня	 ОРГАНИЗОВАТЬ ПОЕЗДКУ ШКОЛЬНИКОВ НА ПРИРОДУ  организаторские способности, коммуникабельность, дисциплинированность  2  1 день
 СОБРАТЬ В МАГАЗИНАХ ОТРАБОТАННЫЕ БАТАРЕЙКИ  дисциплинированность, трудолюбие, коммуникабельность  2  2 дня	 РАЗДАТЬ ФЛАЕРЫ НА МЕРОПРИЯТИЕ  коммуникабельность, стрессоустойчивость, проактивность  2  2 дня	 СДЕЛАТЬ САЙТ ДЛЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ АКЦИИ  креативность, усидчивость, проактивность  1  3 дня	 РАЗДАВАТЬ ЕДУ БЕЗДОМНЫМ  стрессоустойчивость, терпимость, доброжелательность  1  3 дня

Приложение 2



Приложение 3



Приложение 4

КОММУНИКАбельность 	 КРЕАТИВНОСТЬ	СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ 	 ТРУДОЛЮБИЕ
ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ 	 УСИДЧИВОСТЬ	 АККУРАТНОСТЬ	 ФИЗИЧЕСКАЯ СИЛА
ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТЬ 	 ТЕРПИМОСТЬ	ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ 	 ПРОАКТИВНОСТЬ (ГИБКОСТЬ)

Материал подготовлен Республиканским волонтерским центром при поддержке
Программы развития ООН (ПРООН) в Беларуси в рамках инициативы ПРООН
по содействию устойчивому восстановлению от последствий пандемии COVID-19.
Изложенная в сборнике информация может не отражать официальную позицию ПРООН.