

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Сямженского муниципального округа
«Гремячинская основная школа»**

РАССМОТРЕНО

Педагогический совет

Протокол №1 от «28»
августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

Уварова Е.В.
Приказ №20 от «28»
августа 2024 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА
Социально-гуманитарной направленности
«Движение первых»**

Автор: Пугачева Елена Фёдоровна,
Педагог дополнительного образования
МБОУ СМО «Гремячинская ОШ»

1. Пояснительная записка

1.1. Пояснительная записка

Программа адресована обучающимся кружкового объединения РДДМ «Движение первых», является программой социально-гуманитарной направленности, предполагает кружковой уровень освоения знаний и практических навыков. Рабочая программа разработана на основе Устава Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «РДДМ» (далее – Организация), добровольным, самоуправляемым общественно-государственным объединением, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Организация строит свою работу на основе принципов самоуправления, добровольности участия в ней, равноправия, законности и гласности.

Программа направлена развитие личности в разных направлениях: гражданская активность, личностное развитие, военно-патриотическое, информационно-медийное.

Нормативно-правовые документы, на основе которых составлена программа:

Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с последующими изменениями)

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Национальный проект «Образование», утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол заседания от 3 сентября 2018 г. № 10)

Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка», утвержден протоколом заседания проектного комитета по национальному проекту "Образование" от 07 декабря 2018 г. № 3

Указ Президента Российской Федерации от 29 мая 2018 года № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства»

Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 г., Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. №678-р

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 года № 613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (зарегистрировано в Минюсте 24.09.2015 г. № 38994)

Приказ Минпросвещения России от 09 ноября 2018 года № 196. 2 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

Письмо Минобрнауки России № 06-1844 «О примерных требованиях к программам дополнительного образования детей» от 11.12.2006.

Санитарные правила СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» (утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г. № 28)

Постановление от 30 июня 2020 года № 16 «Санитарно-эпидемиологические правила СП 3.1/2.4.3598-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы образовательных организаций и других объектов социальной инфраструктуры для детей и молодежи в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»

(с изменениями на 24 марта 2021 года)

Актуальность программы

Актуальность программы состоит в том, что она способствует формированию социально активной личности, ориентированной на самоутверждение и самореализацию; способствует профессиональному самоопределению детей и молодёжи, так как приобретённые знания и умения позволяют сформировать навыки организаторской деятельности, необходимые во взрослой жизни.

Новизна программы заключается в активном использовании информационных технологий. Основным фактом, обеспечивающим эффективность **воспитательного процесса**, является личностная включенность детей и родителей в событийную жизнь. Используя новые, увлекательные для нового поколения технологии, можно обеспечить эту включенность.

Отличительные особенности:

Отличительной особенностью данной программы является не только теоретические занятия, но и погружение детей в практику формирования организаторской деятельности.

Сведения о программе

Область применения:	дополнительное образование детей
Направленность	Социально-гуманитарная
Тип программы	модифицированная
Вид программы	образовательная
Адресат программы	7-16 лет
Количество человек в группе	17 человек в группе
Количество групп	1
Количество модулей	1
Срок освоения программы	программа рассчитана на 9 месяцев
Объем программы	68 часа Сентябрь-декабрь- 34 часов, Январь- май - 34 часов.
Режим занятий	2 раза в неделю
Режим работы в каникулярное время	нет
Сроки проведения аттестации	Аттестация – май

Формы проведения занятий:

Формы и особенности организации образовательного процесса:

Образовательный процесс по программе организуется в очной форме.

Основная форма обучения – групповая.

Основные формы и методы обучения:

- беседа;
- экскурсия;
- иллюстративный;
- практическая работа;
- акции;
- флешмобы;
- выставки.

1.2 Цель и задачи программы:

Цель: содействие формированию личности на основе присущей российскому обществу системы ценностей.

Задачи:

- содействие формированию личности на основе присущей российскому обществу системы ценностей;
- объединение и координация деятельности организаций и лиц, занимающихся воспитанием подрастающего поколения или содействующих формированию личности;
- содействие объединению усилий коммерческих и некоммерческих организаций, деловых кругов, отдельных граждан, движимых стремлением внести свой вклад в воспитание подрастающего поколения и формирование личности;
- создание организаций, движений, кружков, детско-юношеских центров и других структур, занимающихся воспитанием подрастающего поколения и формированием личности;
- сохранение, пропаганда и распространение знаний в области воспитания подрастающего поколения и формирования личности с учетом современных информационных и инновационных технологий;
- ведение издательской и информационной деятельности;
- поддержка детско-юношеских объединений и других структур;
- проведение и популяризация семинаров, лекций, конкурсов, фестивалей, олимпиад;
- развитие детско-юношеских обществ и организаций;
- осуществление просветительской деятельности;
- организация физкультурно-спортивного досуга среди подросткового поколения;
- осуществление образовательной деятельности в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
- осуществление взаимодействия с заинтересованными органами государственной власти и органами местного самоуправления, общественными объединениями, религиозными организациями, научными, образовательными, спортивными и иными учреждениями по вопросам деятельности Организации;
- инициирование, разработка и реализация международных, федеральных, региональных и муниципальных программ и проектов, направленных на воспитание подрастающего поколения и формирование личности;
- участие в установленном порядке в работе общественно-государственных и общественных объединений, имеющих патриотическую, культурную и спортивную, а также благотворительную направленность;
- помощь участникам Организации в решении вопросов, связанных с целями Организации.

1.3 Содержание программы

Учебный план

№ п/п	Наименование раздела	Количество часов			Формы контроля
		Всего	Теория	Практика	
1-2	Устав, задачи и положения РДДМ «Движение первых	2	2		Заседание актива
3-4	Изучение направлений деятельности РДДМ Символика и атрибутика РДДМ. Официальный брендбук.	2	2		Семинар

5-6	Организация акций социальной направленности. Разработка и оформление мероприятия ко дню пожилого человека.	2	2		акция
7-8	Разработка и оформление мероприятия ко дню учителя, создание поздравительного видеоролика.	2	1	1	акция
9-10	Разработка декораций для оформления мероприятий РДДМ	2		2	Творческая работа
11-12	Разработка мероприятий направленных на популяризацию направлений РДДМ.	2	2		Презентация, Интерактивное занятие
13-14	Особенности организации мероприятий в формате «День единых действий».	2	2		Лекция
15-16	Особенности волонтерской (добровольческой) деятельности.	2	2		Круглый стол
17-20	Изучение и охрана природы и животных родного края. Организация и проведение мероприятия по защите окружающей среды	4	1	3	Акция,Флешмоб
21-24	Подготовка и проведение онлайн –конференции «Презентация РДДМ в начальной школе»	4	1	3	Презентация, Интерактивное занятие
25-26	Особенности создания ИМЦ (информационно-медийных центров) РДДМ.	2	2		Дискуссия
27-30	Подготовка и реализация проекта «Новогодняя неделя»	4		4	Концерт Конкурс-выставка Дискотека
31-34	Популяризация здорового образа жизни и спорта.	4	1	3	Соревнования Флешмоб
35-36	Выпуск буклетов о вреде энергетических напитков, лимонадов, фастфуда	2		2	Акция
37-40	Популяризация музейного дела и краеведения. Создание буктрейлера	4	1	3	Акция
41-44	Организация и проведение мероприятия, посвященного Дню защитника Отечества	4	2	2	Концерт
45-48	Организация и проведение мероприятия, посвященного Международному женскому дню	4	1	3	Концерт

49-52	Организация и проведение акции «Спешите делать добро».	4		4	Акция
53-54	Информационно-медийное взаимодействие участников РДДМ. СМИ.	2	1	1	Практическое задание
55-56	Особенности создания ИМЦ (информационно-медийных центров) РДДМ.	2	1	1	Дискуссия
57-58	Организация и оформление дня рождения РДДМ	2	1	1	Концерт
59-60	Организация мероприятий посвященных Дню авиации и космонавтики	2		2	Акция, Блиц-опрос
61-62	Организация и проведение Дня памяти погибших в радиационных авариях и катастрофах	2	1	1	Показ тематических документальных роликов, акция
63-64	Организация мероприятий «Музей в чемодане», Митинга, посвященного Дню Победы, онлайн марафон «Мой герой на карте»	2		2	Выставка, Митинг
65-67	Организация и проведение итогового праздника «Апельсин» и «Последнего звонка»	3	1	2	Концерт
68	Итоговое занятие	1	1		Круглый стол
		68	28	40	

Содержание учебного плана

Тема занятия	Краткое описание содержания занятия
Устав, задачи и положения РДШ	Знакомство с Уставом, задачами и положениями РДДМ
Изучение направлений деятельности РДДМ Символика и атрибутика РДДМ. Официальный брендбук.	Организация заседаний Большого ученического совета с целью изучения направлений деятельности РДДМ, символика и атрибутика РДДМ. Создание официального брендбука.
День пожилого человека	Организация и проведение мероприятия ко дню пожилого человека, разработка поздравительной открытки
День учителя	Разработка и оформление мероприятия ко дню учителя, создание поздравительного Видеоролика.
Мероприятия РДДМ	Разработка декораций для оформления мероприятий РДДМ
Направления РДДМ	Разработка мероприятий направленных на популяризацию направлений РДДМ
Дни единых действий	Особенности организации мероприятий в формате «День единых действий».

Волонтерская (добровольческая) деятельность.	Особенности волонтерской (добровольческой) деятельности
Экологический десант	Изучение и охрана природы и животных родного края. Организация и проведение мероприятия по защите окружающей среды
Онлайн –конференция «Презентация РДДМ в начальной школе»	Организация онлайн –конференции «Презентация РДДМ в начальной школе»
Информационно-медийный центр РДДМ.	Особенности создания ИМЦ (информационно-медийных центров) РДДМ
«Новогодняя неделя»	Подготовка и реализация проекта «Новогодняя неделя»
Мы за ЗОЖ	Популяризация здорового образа жизни и спорта.
Мы за ЗОЖ	Выпуск буклетов о вреде энергетических напитков, лимонадов, фастфуда
Школьный музей	Популяризация музейного дела и краеведения. Создание Буктрейлера
День защитника Отечества	Организация и проведение мероприятия, посвященного Дню защитника Отечества
Международный женский день	Организация и проведение мероприятия, посвященного Международному женскому дню
«Спешите делать добро».	Организация и проведение акции «Спешите делать добро».
Информационно-медийное взаимодействие участников РДДМ. СМИ.	Организация информационно-медийного взаимодействия участников РДДМ, СМИ.
Особенности создания ИМЦ (информационно-медийных центров) РДДМ.	Выпуск видеороликов : Школьные новости, скетчи на тему «Я и моя школьная жизнь»
День рождения РДДМ.	Организация и оформление дня рождения РДДМ
День авиации и космонавтики	Организация мероприятий посвященных Дню авиации и космонавтики
День памяти погибших в радиационных авариях и катастрофах	Организация и проведение Дня памяти погибших в радиационных авариях и катастрофах
День Победы	Организация мероприятий «Музей в чемодане», Митинга, посвященного Дню Победы, онлайн марафон «Мой герой на карте»
Последний звонок	Организация и проведение «Последнего звонка

Итоговое занятие «Апельсин»	Организация и проведение итогового праздника «Апельсин»
-----------------------------	---

1.4. Планируемые результаты

Обучающиеся научатся:

- осуществлять деятельность, способствующую формированию личности на основе присущей российскому обществу системы ценностей;
- свободно распространять информацию о своей деятельности, пропагандировать свои взгляды, цели, задачи;
- участвовать в выработке решений органов государственной власти и органов местного самоуправления в порядке и объеме, предусмотренных Федеральным законом «Об общественных объединениях» и другими законами;
- создавать проекты;
- организовывать и проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия, пикетирование и иные публичные мероприятия;
- осуществлять издательскую деятельность;
- представлять и защищать свои права, законные интересы участников Организации, детских и юношеских объединений и организаций в органах государственной власти, органах местного самоуправления и общественных объединениях;
- осуществлять благотворительную деятельность;
- осуществлять в полном объеме полномочия, предусмотренные законами об общественных объединениях;
- выступать с инициативами по различным вопросам общественной жизни;
- участвовать в выборах и референдумах в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- оказывать консультативную помощь;
- организовывать и проводить конкурсы, фестивали, олимпиады, семинары, курсы, лекции, практикумы, мастер-классы и т.п.

Обучающиеся смогут научиться:

- проводить социологические исследования и мониторинги, заниматься научно-исследовательской деятельностью;
- осуществлять информационную, рекламную, издательскую и полиграфическую деятельность в целях сохранения, пропаганды и распространения знаний в области воспитания подрастающего поколения и формирования личности с учетом современных информационных и инновационных технологий;
- издавать (выпускать) и реализовывать книжную, аудио, видео и иную полиграфическую продукцию;
- сотрудничать с международными общественными объединениями, приобретать права и нести обязанности, соответствующие статусу этих международных общественных объединений, поддерживать прямые международные контакты и связи;

2. Комплекс организационно-педагогических условий

2.1 Календарный учебный график

Календарный учебный график 1 модуля

№ п/п	Месяц	Число	Время проведения занятия	Форма занятия	Кол-во часов	Тема занятия	Место проведения	Форма контроля
1	сентябрь	Согласно расписанию учебных		Групповая	2	Устав, задачи и положения РДДМ	Школа, каб.№3	Заседание актива

		занятий					РДШ
2	сентябрь	Согласно расписанию учебных занятий	Групповая	2	Изучение направлений деятельности РДДМ Символика и атрибутика РДДМ. Официальный брендбук.	Школа , каб.№3	Семинар
3	сентябрь	Согласно расписанию учебных занятий	Групповая	2	Мероприятия РДДМ	Школа , каб.№3	Творческая работа
4	сентябрь	Согласно расписанию учебных занятий	Групповая	2	Направления РДДМ	Школа , каб.№3	Интерактивное занятие
5	октябрь	Согласно расписанию учебных занятий	Групповая	2	День пожилого человека	Школа , каб.№3	Акция
6	октябрь	Согласно расписанию учебных занятий	Групповая	4	День учителя	Школа , каб.№3	Акция
7	октябрь	Согласно расписанию учебных занятий	Групповая	4	Дни единых действий	Школа , каб.№3	лекция
8	октябрь	Согласно расписанию учебных занятий	Групповая	4	Волонтерская (добровольческая) деятельности.	Школа , каб.№3	Круглый стол
9	ноябрь	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	4	Экологический десант	Школа , каб.№3	акция
10	ноябрь	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	4	Онлайн –конференция «Презентация РДДМ в начальной школе»	Школа , каб.№3	Интерактивное занятие
11	декабрь	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	4	Мы за ЗОЖ	Школа , каб.№3	Акция, флешмоб
12	декабрь	Согласно расписанию	групповая	2	Новогодняя неделя	Школа ,	концерт

		учебных занятий				каб.№3	
13	январь	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	4	Школьный музей	Школа, каб.№3	акция
14	январь	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	2	Информационно-медийный центр РДДМ.	Школа, каб.№3	дискуссия
15	февраль	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	2	Информационно-медийное взаимодействие участников РДДМ. СМИ.	Школа, каб.№3	Практическое занятие
16	февраль	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	2	Особенности создания ИМЦ (информационно-медийных центров) РДДМ.	Школа, каб.№3	Круглый стол
17	февраль	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	4	День защитника Отечества	Школа, каб.№3	концерт
18	март	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	4	Международный женский день	Школа, каб.№3	концерт
19	март	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	2	«Спешите делать добро».	Школа, каб.№3	акция
20	апрель	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	1	День авиации и космонавтики	Школа, каб.№3	Акция, блиц-опрос
21	апрель	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	2	День памяти погибших в радиационных авариях и катастрофах	Школа, каб.№3	акция
22	май	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	4	День Победы	Школа, каб.№3	Акция, митинг
23	май	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	2	День рождения РДДМ	Школа, каб.№3	Концерт, акция
24	май	Согласно расписанию учебных занятий	групповая	2	Последний звонок	Школа, каб.№3	концерт
25	май	Согласно	групповая	4	Итоговое	Школа	Кругл

		расписанию учебных занятий			занятие «Апельсин»	, каб.№3	ый стол
--	--	----------------------------	--	--	--------------------	----------	---------

2.2 Условия организации программы

Материально-техническое обеспечение

1. Устав РДДМ «Движение первых».
2. Положения о направлении РДДМ.
3. Концепция развития РДДМ.
4. График мероприятий РДДМ
5. Правила вступления в члены РДДМ (заявления, согласие родителей, согласие на обработку персональных данных).

Оборудование

- Ученические столы;
- Ученические стулья;
- Учительский стол;
- Учительский стул.
- Доска

Техническое оборудование

- Ноутбуки
- Сетевой фильтр
- проектор

Информационное обеспечение

Интернет – ресурсы:

https://vk.com/mypervie_patrioty

<https://будьвдвижении.рф/>

2.3. Формы контроля

Для определения достижения обучающимися планируемых результатов можно применять следующие методики: наблюдение, беседа, опрос, анкетирование, задания на выделение существенных признаков, задания на логические закономерности, задания проблемно-поискового характера, задания на внимание, методики самооценки, создание проектов и другие.

2.4. Оценочные материалы

Контрольно-оценочная деятельность

В основе контрольно-оценочной деятельности лежит уровень участия в мероприятиях, Акциях и результаты участия в массовых мероприятиях, конкурсах.

Определяются 3 уровня:

Высокий – умение организовать массовое мероприятие; активное участие, проявление творчества и инициативы, ответственное отношение к делу при проведении мероприятия

Средний – умение организовать массовое мероприятие с помощью взрослого, частичное участие, проявление творчества и инициативы в большинстве мероприятий, ответственное отношение к делу в большей части работы

Низкий – умение организовать массовое мероприятие только при участии педагога; репродуктивная деятельность; редкое участие в мероприятиях, редкие проявления творчества и инициативы, редкое проявление ответственности при подготовке и проведении мероприятий.

2.5. Методические материалы

Как организовать «ФЛЕШМОБ»?

Цель флешмоб-акции

Участники флешмоб-акций не получают и не платят никаких денег за участие в ней. Это совершенно добровольное занятие. Участники одного и того же мероприятия могут преследовать различные цели. Среди возможных вариантов:

- развлечение;
- почувствовать себя свободным от общественных стереотипов поведения;
- произвести впечатление на окружающих;
- самоутверждение (испытать себя: «Смогу ли я это сделать на людях?»);
- попытка получить острые ощущения;
- ощущение причастности к общему делу;
- получить эффект, как от групповой психотерапии;
- эмоциональная подзарядка;
- приобретение новых друзей

Подобно тому, как ранее изобретение пера и бумаги вывело развитие образования на новый уровень, информационные технологии стали новой революцией в современном обществе. В обучении телекоммуникации и компьютерные технологии открывают дорогу новым формам представления информации.

Сегодня я хочу рассказать об одной такой компьютерной технологии. Это флешмоб. Что такое флешмоб? *Flash mob* переводится как "вспышка толпы". Это интернет технология, которая позволяет любому множеству людей договориться друг с другом, чтобы синхронно осуществить какое-то определенное, заранее согласованное действие. Через интернет между участниками распространяется сценарий того, что, где, и когда надо сделать, и каждый волен как выполнить эту инструкцию, так и проигнорировать ее.

Рассказывают, что впервые эту технологию применил человек по имени Билл, живущий в Нью-Йорке. Говорят, что этот человек - после нескольких неудачных попыток - с помощью имэйл и смс сумел добиться того, чтобы 17 июня 2003 года около полутора сот знакомых друг с другом людей зашли в один супермаркет, расположенный на Манхэттене, и попросили продать им «коврик любви для загородной коммуны» ценой в \$10 000.

Билл провел шесть или семь акций, после чего вышел из игры. А вирус флэшмоба проник во все уголки планеты.

С тех пор как технология показала, что она может эффективно работать, каждый, кто знает об этом, может придумывать как ее лучше всего организовать. Кто-то пытается рассылать инструкции своим знакомым с просьбой распространить письмо дальше, их собственным знакомым. Кто-то дает информацию о том, что выложил инструкцию где-то в сети и просит всех заинтересовавшихся оставлять свой имэйл для рассылки подробностей.

Но самой распространенной и эффективной стала организация флэшмоба через специализированные сайты. Каждый желающий может регистрироваться на этих сайтах, анонсировать там свои сценарии и получать рассылку тех сценариев, которые тем или иным образом были выбраны для исполнения.

Так кто же организует флэшмобы?
Флэшмоб может организовать каждый! Для этого достаточно придумать хороший, интересный сценарий и разместить его на сайте, посвященном флэшмобу. Любая акция флэшмоба состоит из "простых движений", которые каждый участник сможет совершить без

предварительной подготовки и репетиций. Все действия для будущего сценария берутся прямо из жизни. Главное - повнимательнее смотреть по сторонам и замечать их!

Разновидности флэшмоба:

- **X-mob** (*eXperimental mob*)
Это акции флэшмоба, в которых участники пытаются смоделировать тонкое, порой едва уловимое, социо-коммуникативное пространство, в котором на первом месте стоит переживание самих участников. Нет задачи произвести впечатление на внешнего зрителя. Действия участников настолько приближены к повседневности, что их образ начинает «мерцать». Становится непонятным, видишь ли ты действия, выполняемые по сценарию, или это всего лишь действия обычного прохожего, случайно повторившего то, что написано в сценарии. Этот моб порождает эффект изменения сознания, похожий на эффект психотропных веществ.
- **L-mob** (*Long mob*)
В этих мобах сценарий реализуется участниками на протяжении какого-то длительного времени. Место его проведения может быть так же распыленным в пространстве города. Больше всего этот тип флэшмобов напоминает определенные «ритуалы» или «правила поведения» и ближе всего приближается к выстраиванию новых социальных порядков, стремится перепрограммировать каждодневный общепринятый распорядок жизни.
- **I-mob**
Флэшмоб, не выходящий за пределы интернета и реализуемый в виртуальных публичных пространствах.
- **Sms-mob**
Флэшмоб, организованный посредством sms сообщений.
- **Mob-games**
Игры, организованные через технологию флэшмоба.

Что чувствует участник флэшмоба?
Даже если ты знаешь, что сейчас, вот здесь, должен произойти флэшмоб, всякий раз, когда ты видишь, как все начинается, ты не можешь поверить своим глазам! Настолько нереальным кажется все, что происходит. Даже будучи активным участником, тем, кто разрабатывал сценарий, ты никогда ни с кем лично не договариваешься о том, что он обязательно придет на акцию. Ты никого не знаешь. И поэтому, когда все таки что-то вдруг происходит, ты начинаешь мучиться сомнением, случайно ли люди все это делают или они знают о сценарии?

Мобберы словно ткуются из воздуха! Только что никого вокруг не было, жизнь текла своим чередом, и вдруг - все пространство вокруг целиком изменяется! Ощущение заговора и тайны не покидает тебя в течение всего события.

Смартмоб

Smart mob переводится как «умная толпа». И если флэшмоб – это технология собирания толпы, то смартмоб – это цель и смысл такого собирания. Даже если эти цель и смысл носят абсурдный характер. Т.е. флэшмоб – это форма, а смартмоб – ее содержание. Это два взаимодополняющих понятия, каждое из которых немислимо друг без друга.

Виды мобов:

- **Полит-моб** или **социо-моб** - это акции с социальным или политическим оттенком. Они являются более простым, оперативным и безопасным способом выражения общественного мнения или привлечения внимания к тем или иным проблемам, чем митинги и демонстрации.

Пример: после выборов в Белоруссии в 2006 мобберы устроили ряд таких акций. Несколько человек, собравшись в центре Минска, раскрыли газету «Советская Белоруссия» и начали рвать её на мелкие кусочки. В другой подобной акции произошел, когда около 30 минчан демонстративно завязали глаза и отвернулись от установленного на площади экрана, по которому транслировалось выступление прокурора Беларуси. На пике популярности в апреле 2006 года «политические флешмобы» в Минске собирали до 100-120 человек.

- **Арт моб** — хорошо отрепетированная акция с художественными элементами. Иногда есть команда, состоящая из режиссеров, сценаристов, людей, помогающих с организацией
- **i-mob** - общее название для всех видов акций, проводимых в интернете (форумы, icq, e-mail, чаты и.т.п.).
- **Экстрим-моб** — акции с ярко выраженной экстремальной направленностью. Выполняются действия, шокирующие даже самих участников. Например «бой подушками».
- **L-моб** (англ. *long mob* - «долгий моб») — заранее оговорённые действия, которые каждый моббер может совершать практически в любое удобное для него время и в удобном месте.

Например сценарий «мелки»: Все берут мелки и обрисовывают как трупов на земле всё что под руки попало: бутылки, лавочки, люки, скамейки, прохожих, фонарные столбы и т.д..

- **Смайл моб** (англ. *smile* - улыбка) — цель данных акций — дарить улыбку, хорошее настроение людям там, где они этого не ждут или тогда когда им это необходимо.
- **Small моб** - принцип "даешь моб каждый день!" в действии. Ультракороткие мобы для поддержания жизненного тонуса.
- **Фан моб** (англ. *Fun-mob* - «весёлый моб», иногда называют «цирк») — флешмоб, являющийся по сценарию или ставший во время проведения массовым приколом. Характеризуется несоблюдением правил, отсутствием у моббером особого ощущения моба. Как правило им становятся спонтанные флешмоб-акции, провести которые мобберы решили на встрече (АГ) после основной акции.
- **Моб Хаус** (англ. *mob-house*) — акция, в которой участники выполняют сценарий в закрытых помещениях, изолированные от случайных зрителей. Это делается просто для себя.
- **Date-моб** — акция, направленная на знакомства мобберов.
- **Моб-игра** - эти акции предполагают определённое взаимодействие участников, допустимы контакты между ними, заранее оговоренные на сайте. Конец может быть непредсказуем.
- **Книговорот** (англ. *Bookcrossing*) - глобальное движение за освобождение книг и «превращение мира в библиотеку». Уже четыре года библиофилы планеты специально оставляют в общественных местах литературу для того, чтобы она попала в «хорошие руки». В Интернете создан специальный ресурс, где бывшие хозяева могут проследить путешествие «бумажного друга». Их девиз: «Сделаем из материальной книги духовную вещь. Пусть Мысль примет бестелесную оболочку!».
- **Хэппенинг** (англ. *happening* - случающееся, происходящее) - это разновидность *акционизма*, наиболее распространенного в авангардистском искусстве 60-70-х годов. Хэппенинг развивается как событие, скорее спровоцированное, чем организованное, однако инициаторы действия обязательно вовлекают в него и зрителей. Хэппенинг возник в конце 50-х годов как форма театра. В дальнейшем организацией хэппенинга чаще всего непосредственно в городской среде или на природе занимаются художники. Они рассматривают эту форму как род движущегося произведения, в котором окружающая среда, предметы играют не меньшую роль, чем живые участники акции. Действие хэппенинга провоцирует свободу каждого участника и манипуляцию предметами. Все действия развиваются по предварительно намеченной программе, в которой, однако, большое значение отводится импровизации, дающей выход различным бессознательным побуждениям. Хэппенинг может включать элементы юмора и

фольклора. В хэппенинге ярко выразилось стремление авангардизма к слиянию искусства с течением самой жизни.

- **Монстрация** - это демонстрация протеста с плакатами, но содержание плакатов явно абсурдно и смешно. Главная цель монстрантов просто повеселится и других насмешить.

Первая акция была организована в 2004 году группой новосибирских художников творческое объединение САТ, которые через интернет приглашали всех принять участие - влиться в обычную первомайскую демонстрацию колонной монстрантов.

Сегодня флэш-мобом могут называть любую массовую акцию в диапазоне от концептуального искусства (хэппенинг, перформанс, акция) до классического баррикадного "мы — с плакатами, они — с дубинками". Эффект "мгновенной толпы" способен дать "путевку в жизнь" еще не одному варианту образа действия и образа жизни. Моб — толпа мгновенной" (flash-mob) формы и "умного" (smart-mob) содержания — из модной фишки трансформировался ныне в стиль умных и быстрых действий, имеющих определенный смысл и цели.

Флэш-моб изначально не предназначался для выражения политических, социальных и подобных им убеждений. Лишь чистое удовольствие. Но, наверное, это не вся правда. Флэш-моб — явление не только психологическое (две минуты свободы), но и социальное. Не только праздник души, но и технология влияния на массовое сознание.

Чтоб снова на земной планете не повторилось той зимы,
Нам нужно, чтобы наши дети об этом помнили, как мы!

Я не напрасно беспокоюсь, чтоб не забылась та война:
Ведь эта память – наша совесть. Она, как сила, нам нужна...

Флешмоб «Спасибо, МАЙ!!!» (далее - Флешмоб) — это заранее спланированная массовая акция, в которой различные возрастные группы: школьники, студенты, люди среднего и пожилого возраста объединенные общей исторической памятью выполняют заранее оговорённые и выученные движения под музыкальное сопровождение.

Проведение Флешмоба приурочено к празднованию Дня Победы.

Цели и задачи флешмоба

Целью Флешмоба является патриотическое воспитание подрастающего поколения, развитие гражданской и социальной активности молодёжи, сохранение культурно - нравственных и исторических ценностей.

Задачами Флешмоба являются:

- формирование сетевой культуры участников;
- выражение благодарности ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла за их подвиги;
- ощущение причастности к общему делу;
- эмоциональная подзарядка.

Построен на первичных основах идеологии движения. Главная цель — удивить случайных зрителей, но так, чтобы у них не было отвращения или смеха от происходящего. Удержать границу между удивлением и смехом трудно, поэтому в чистом виде классический флешмоб явление редкое.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка

Глава 1. Добровольчество как феномен современного российского общества

1.1. Особенности добровольческой деятельности

1.2. Мотивация участия молодежи в добровольческой деятельности

Глава 2. Цикл подготовки волонтера: от набора до самостоятельной деятельности

2.1. Набор волонтеров

2.2. Отбор волонтеров

2.3. Подготовка волонтеров

2.4. Самостоятельная деятельность волонтеров

2.5. Дополнительное обучение волонтеров

Литература

Пояснительная записка

Волонтерство (добровольчество) имеет тысячелетнюю историю. Первые волонтеры появились одновременно с зарождением организованных социально-общественных отношений. Чаще всего труд волонтеров был связан с религией и институтом церкви. В основе их деятельности лежало стремление соответствовать нормам нравственности.

Добровольная помощь всегда была характерной чертой русской национальной культуры наряду с традицией соучастия и сопереживания судьбе ближнего. В русских деревнях распространены были «кануны» и «помочи»- обряды коллективной помощи при строительстве домов, помощи погорельцам, на проводах рекрутов в армию, свадьбах. Община вскладчину устраивала обеды, помогала справиться с непосильными для одной семьи проблемами и трудностями.

Традиции российской благотворительности были заложены еще во времена Киевской Руси (986 год, правление Князя Владимира). Священники и их прихожане открывали больницы, богадельни, скудельницы (места общего захоронения), приюты для детей-сирот и больных, где работали добровольцы.

Со второй половины XVI века государственная власть взяла на себя основную заботу о нищих, больных и убогих. В конце XVIII века благотворительностью начинают заниматься частные лица, в том числе члены царской семьи и знаменитые аристократы. Возникает множество благотворительных и общественных учреждений, ориентированных на решение конкретных социальных проблем: «Общество пособия несовершеннолетним, освобожденным из мест заключения», «Общество спасения падших девушек», «Общество защиты детей от жестокого обращения», «Общество трезвости им. Александра Невского» и пр.

С 1917 г. до 80-х годов XX века общественные организации входили в государственную структуру или были полугосударственными образованиями: ДОСААФ, 5 профсоюзы, общество охраны природы, тимуровские отряды пионерских организаций. Часть работы в этих организациях проводилась на добровольных началах.

В последние годы в России волонтерская работа поднимается на качественно новый уровень. В большинстве случаев волонтеры успешно работают в тех проблемных областях,

которые не всегда под силу охватить государственным организациям. Сейчас в России функционируют более 200 тысяч общественных организаций, во многих из которых активную роль играют волонтеры.

Волонтерская работа широко распространена во всех странах мира. Вклад волонтерского движения в развитие общества настолько ощутим, что Организация Объединенных Наций объявила 2001 год Годом волонтера.

Поле деятельности волонтеров очень широко. Активные, инициативные, неравнодушные к социальным проблемам, они работают во многих профилактических программах: от помощи пожилым людям, детям-инвалидам и людям с ограниченными возможностями до профилактики наркомании и распространения ВИЧ-инфекции.

При этом было бы неправильно считать, что волонтерская работа предполагает только отдачу сил, времени, душевной теплоты и ничего не дает взамен. Действительно, волонтеры работают бесплатно. Но это компенсируется тем моральным удовлетворением, которое они испытывают от своей работы. Волонтеры не одиноки в своих стремлениях: они общаются с людьми, близкими им по духу, имеющими те же интересы. Волонтерская работа позволяет открыть и развить в себе новые способности, которым до этого, возможно, нигде было проявиться: навыки общения, разрешения конфликтов, проведения групповых занятий. Молодые волонтеры пробуют себя в тех областях, в которых им, быть может, предстоит работать в будущем: они получают уникальную возможность на практике соотнести свои намерения со своими способностями.

Подросткам, стремящимся сделать свою жизнь интересной, насыщенной, приносящей пользу, стоит попробовать принять участие в волонтерской работе. Возможно, это тот путь, который не только наполнит их жизнь новым смыслом, но и навсегда определит жизненные установки, идеалы и принципы.

Пособие предназначено для помощи специалистам, работающим с подростками и молодежью в работе по привлечению и удержанию волонтеров, развитию человеческих ресурсов.

Глава 1. Добровольчество как феномен современного российского общества

1.1. Особенности добровольческой деятельности

Кто такой доброволец и что такое добровольчество?

Существует множество определений этих терминов, но всё-таки наиболее употребляемыми и полными являются следующие:

- **Доброволец (он же волонтер)** — это человек, который бескорыстно, сознательно и добровольно посвящает часть своего свободного времени оказанию помощи или услуги нуждающимся людям, организациям или местному сообществу.

- Отсюда, **добровольчество** — это неоплачиваемая, сознательная, добровольная деятельность на благо других. Общественный, неличный интерес в этом определении ставится во главу угла. Добровольчество — это помощь граждан гражданам, без посредников в лице бизнеса и власти.

Добровольчество — это возможность человека почувствовать себя гражданином, выйти за пределы заботы только о себе и близких, помочь другим, незнакомым людям, а возможно и сделать свой вклад в развитие общества. Добровольцы нужны прежде всего, там, где не всегда могут помочь деньги, но где присутствует острая необходимость в неравнодушном человеческом отношении к проблеме и прямом действии. Это люди прямого действия, приходящие на помощь тогда и там, где это необходимо, без лишних формальностей и проволочек.

Наконец, самое важное. Добровольчество — это способ возрождения доверия между людьми. В России катастрофически низкий уровень социального капитала, доверие не выходит за рамки семьи и ближайшего окружения. Люди не доверяют друг другу, полагаются только на самих себя. Низкий уровень доверия ведет к отсутствию солидарности (даже само это слово дискредитировано). Отсюда крайне сложно объединяться для решения общих проблем и выработки новых смыслов, что сказывается в целом на темпах

общественного развития. Необходимо в корне изменить ситуацию, а для этого – главное: перестать обращаться только к государству и начать говорить с обществом.

Основными задачами добровольчества являются:

- действенное участие в решении общественных проблем;
- продвижение и укрепление в обществе ценностей добровольчества;
- создание условий для участия людей в добровольческой деятельности;
- формирование позитивного общественного мнения о значимости добровольчества для социально-экономического развития страны;
- интеграция, укрепление связей и сотрудничество с европейским и мировым волонтерским движением.

Российский доброволец — это человек, который участвует в общественно полезной деятельности безвозмездно и на основе осознанного свободного выбора. Добровольцем может быть человек любой национальности, социального положения, профессии, возраста. Российских добровольцев объединяет активная жизненная позиция, желание оказывать помощь тем, кто в ней нуждается, стремление приносить пользу людям и своей стране.

Принципы добровольческой деятельности

Независимо от вида добровольческой общественно полезной деятельности добровольцы России руководствуются и применяют на практике следующие основные принципы:

1. **Добровольность** — никто не может быть принуждён действовать в качестве добровольца, добровольцы действуют только по доброй воле.
2. **Безвозмездность** — труд добровольцев не оплачивается, добровольцы оказывают безвозмездную помощь и осуществляют безвозмездную работу.
3. **Ответственность** — добровольцы, взявшие на себя ту или иную работу, принимают на себя личную ответственность за её качественное выполнение и доведение до конца.
4. **Законность** — деятельность добровольцев не может противоречить законодательству Российской Федерации.
5. **Уважение** — добровольцы уважают достоинство, особенности и культуру всех людей.
6. **Солидарность** — добровольцы проявляют солидарность с целями и принципами организации, в которой состоят.
7. **Равенство** — добровольцы признают равные возможности участия каждого в коллективной деятельности.
8. **Самосовершенствование** — добровольцы признают, что добровольческая деятельность способствует их личному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, проявлению способностей и возможностей, самореализации.
9. **Нравственность** — следуя в своей деятельности морально-этическим нормам, добровольцы личным примером содействуют формированию и распространению в обществе духовно-нравственных и гуманистических ценностей.

1.2. Мотивация участия молодежи в добровольческой деятельности

Понимание сущности и специфики добровольческой деятельности невозможно без анализа основных побуждающих мотивов участия в ней людей, а прежде всего молодежи.

Сотрудниками Благотворительного общества «Невский ангел» были выделены следующие мотивы добровольческой деятельности:

Реализация личностного потенциала. Реализация личностного потенциала, проявление своих способностей и возможностей, осуществление человеческого предназначения должны стать ведущими мотивами участия человека в социально значимой деятельности. Важная роль в поддержании данной мотивации принадлежит осознанию человеком собственного внутреннего потенциала, определению личной миссии, выбору жизненного пути.

Общественное признание, чувство социальной значимости. Для человека важно получить положительное подкрепление своей деятельности со стороны значимых окружающих, утвердиться в собственных глазах, ощутить свою причастность к общепольному делу. Основа данной мотивации – потребность человека в высокой самооценке и в оценке со стороны окружающих. Такая оценка играет важную роль в выборе человеком целей и задач собственной деятельности, направления личностного роста.

Самовыражение и самоопределение. Возможность проявить себя, заявить о своей жизненной позиции, найти свое место в системе общественных отношений. Потребность человека в осознании собственной индивидуальности, уникальности своего внутреннего мира и желание выполнять в обществе роль, согласно своей индивидуальности – основа мотивации самовыражения и самоопределения.

Профессиональное ориентирование. Добровольческая деятельность позволяет человеку, особенно молодому, лучше сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки. Приобретение полезных социальных и практических навыков. Добровольческая (волонтерская) деятельность позволяет приобрести полезные навыки, напрямую не относящиеся к профессиональному выбору человека, но важные для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с компьютером, с различными видами техники, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия. Потребность в деятельностном и социальном освоении окружающего мира, в использовании всех возможностей, предоставляемых человеку обществом – одна из насущных потребностей современного человека. Добровольческая деятельность должна способствовать развитию таких социальных навыков, как:

- развитие коммуникативных способностей;
- опыт ответственного взаимодействия;
- лидерские навыки;
- исполнительская дисциплина;
- защита и отстаивание прав и интересов;
- делегирование полномочий;
- инициативность.

Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками. Добровольческая деятельность позволяет приобрести единомышленников, найти значимый для себя круг общения и получить поддержку в дружеском взаимодействии. Одна из глубинных человеческих потребностей – стремление к общению и взаимодействию, потребность быть принятым и вовлеченным в лично значимые социальные отношения. Добровольный выбор деятельности, ее социальная направленность позволяют людям найти единомышленников, установить с ними дружеские отношения. Добровольческая деятельность должна предоставлять людям возможность совместного взаимодействия.

Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия. Добровольческая деятельность дает молодому человеку возможность проявить себя в различных моделях взаимодействия, приобрести навыки, необходимые в дальнейшей жизни, для ответственного лидерства и исполнительской деятельности. Потребность в приобретении опыта ответственного взаимодействия является осознанной социальной потребностью.

Выполнение общественного и религиозного долга. Социальная добровольческая деятельность является естественной потребностью человека, его предназначением. Эта потребность вытекает из осознания религиозного и этического долга и свидетельствует о высоком личностном развитии.

Организация свободного времени. Немаловажным мотивом участия в добровольческой деятельности является возможность организации собственного свободного времени. Вместе с тем, организация свободного времени не может быть ведущим мотивом для участия в добровольческой деятельности.

В основе мотивов, побуждающих людей к добровольной работе в социальной сфере, лежит значительный спектр индивидуальных и социальных потребностей, присущих каждому человеку:

- потребность в общении и стремление быть социально полезным другим людям, потребность применения профессионального и житейского опыта (молодые пенсионеры);

- потребность влиять и участвовать в социальных изменениях, желание реализовать себя, свои инициативы (люди с высшим образованием, специалисты в гуманитарных областях);

- потребность расти и развиваться (молодые люди, студенты);

- потребность в милосердии, доброте, подвижничестве и стремление решать проблемы других людей и свои собственные (люди среднего и старшего возраста).

В последние годы среди мотивов добровольцев стали преобладать более прагматичные мотивы, такие, как:

- проба себя на пути к профессии потребность в дополнительной информации, контактах, навыках, возможностях (молодежь, студенты гуманитарных и иных средних и высших учебных заведений);

- профессиональный интерес для карьерного роста (молодые специалисты);

- потребность получения специальных знаний и навыков, необходимых в семье, в составе которой есть граждане пожилого возраста, инвалиды, дети, больные заболеваниями, требующими специфического лечения, и пр.

Таким образом, мотивацию волонтеров можно разделить на несколько три подгруппы:

Альтруизм – бескорыстное желание делать добро. Предпосылками является представление, что есть люди, которым нужна помощь. Данная мотивация является неустойчивой, особенно когда волонтер сталкивается с равнодушным отношением.

Социальная мотивация – строится на основе контактов с другими людьми. Волонтерская группа рассматривается как социальная, а не рабочая группа. К социальной мотивации относятся:

- желание приобрести новый круг общения, выбраться из дома;

- возможность найти единомышленников;

- стремление к общению и обмену опытом;

- потребность в чувстве принадлежности и необходимости;

- потребность иметь роль в обществе и цель в жизни.

Социальная ответственность – основывается на убеждении, что если у человека есть возможность, то он обязательно должен помогать тем, кто находится в более сложной ситуации. В отличие от альтруизма такое мировоззрение формируется под воздействием общественного мнения. К социальной мотивации относятся:

- желание улучшить жизнь людей в обществе;

- следование традиции оказания помощи нуждающимся людям;

- желание быть моделью поведения для других;

- желание показать свое неравнодушие к проблеме.

Материальная мотивация - достижение личных целей и/или удовлетворение личных потребностей:

- применение собственного опыта, знаний, навыков и приобретение новых;

- подготовка к работе, улучшение своего резюме, налаживание новых профессиональных контактов;

- возможность зачесть какие-либо предметы в институте;

- самореализация, личностный рост, самоутверждение;

- выполнения работы, приносящей удовольствие;

- интересное проведение времени;

- компенсация отсутствия чего-либо в личной жизни.

Знание мотивации поможет правильно составить обращение к потенциальным волонтерам. Такое обращение, помимо того, что оно должно быть привлекательно для людей, которые хотят заниматься волонтерской деятельностью, должно еще и представлять интересы организации и ее клиентов.

Рассмотрим на примере: одна из организаций нуждалась в волонтерах для работы в приюте для бездомных. Для привлечения волонтеров было создано и размещено в газете

объявление следующего содержания: «Мы организовали ночной приют, услуги которого пользуются большим спросом. Нам нужны волонтеры, заинтересованные в нашей работе. Волонтеры могут помогать в приготовлении и раздаче еды, беседовать с подростками, оказывать им психологическую поддержку». В этом объявлении говорится о том, что волонтеры будут делать. Но что организация может предложить волонтерам? Для потенциальных волонтеров должно быть ясно, что волонтерская деятельность полезна для них самих. Например, другая организация, осуществляющая подобную деятельность, включила в свое объявление дополнительный пункт: «Вы хотите работать с детьми и подростками? Получить новые знания? Повысить свою квалификацию и шансы на получение работы в будущем?..»

Глава 2. Цикл подготовки волонтера: от набора до самостоятельной деятельности

2.1. Набор волонтеров

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

Где можно искать потенциальных волонтеров? Понятно, что для работы в молодежной среде по технологии «равный – равному» их следует искать в той возрастной группе, с которой планируется вести работу в дальнейшем, т.е. среди молодежи в возрасте от 14 до 19 лет. Наряду с возрастными критериями отбора необходимо учитывать социальный, образовательный и культурный уровни. Скажем, у воспитанников детского дома могут возникнуть сложности в общении с волонтером, подготовленным из учеников профессионального лицея, а у курсантов кадетского училища - с ровесниками из художественной школы.

Н. Слабжанин предлагает использовать один из двух способов набора волонтеров: массовый или целевой набор.

	Массовый набор	Целевой набор
Цель	Подобрать волонтера на должность, с которой бы справилось большинство людей.	Подобрать волонтеров для работы, которая требует конкретного опыта и подхода.
Требуемый опыт	Специфический опыт не требуется, т.к. работа не требует специальных навыков	Нужны волонтеры с определенным образованием, навыками, возрастом и т.д.
Особенности набора	Обращение к широкой аудитории: распространение объявлений, использование СМИ	Обращение к определенному контингенту людей: использование определенных СМИ, объявлений в местах появления потенциальных волонтеров, непосредственное общение и контакты (преимущественно)

Информацию о наборе в волонтерские группы можно разместить в популярных у молодежи газетах, в телевизионных программах, на радиоканалах; можно просто расклеить объявления в школах, клубах и других местах пребывания молодежи.

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

Прежде всего, в сообщении следует объяснить, почему возникла необходимость в обращении к подросткам и решению какой проблемы будет способствовать их работа. Следует указать адрес, по которому будет проводиться встреча с тренерами, время и обязательно контактный телефон. Разумеется, в кратком сообщении трудно затронуть мотивы, которые могли бы оказаться привлекательными абсолютно для всех подростков, но если тренеры знают, на какую целевую аудиторию будет направлена работа волонтеров, они могут при разработке сообщения учитывать особенности этой аудитории и возможную мотивацию к деятельности.

Второй способ набора волонтеров - обращение к школьной администрации. Директор и учителя хорошо знают своих учеников и их лидеров, популярных, авторитетных среди сверстников. Однако не всегда учительские критерии отбора совпадают с критериями тренеров. Поэтому бывает и так, что подростков, рекомендованных школьной администрацией, волонтерская работа не привлекает.

Для того чтобы представления учителей о подростках- волонтерах совпадали с представлениями тренеров, в обращении к школьной администрации следует изложить информацию о содержании волонтерской работы, методах подготовки волонтеров и необходимых для волонтерской работы личностных качествах подростков.

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

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

Вопрос привлечения волонтеров тесно связан с вопросом информирования молодежи о проблеме и формирования заинтересованности в ее решении. Пути поиска могут быть самыми разными. Найти наиболее эффективные из них можно, советуясь со своими коллегами и волонтерами, пробуя те или иные варианты, выстраивая собственную систему привлечения молодежи.

2.2. Отбор волонтеров

На отборочную встречу может прийти достаточно много молодых людей, но не всем из них, по объективным или субъективным причинам, удастся стать волонтерами. Кто-то уйдет сам, поняв, что предлагаемая деятельность ему не подходит, другие могут просто не соответствовать отборочным критериям. Это вполне естественный процесс, а потому поиск потенциальных волонтеров следует проводить постоянно, ориентируясь на возможности как организации, так и самих тренеров.

Кандидатов на обучение отбирают в ходе собеседования или отборочного тренинга. Как правило, если подростков немного, они заполняют анкеты и затем проходят собеседование с тренером. Если же претендентов больше десяти, лучше сначала провести знакомство, отборочный тренинг, а затем уже собеседование.

Анкеты, заполняемые потенциальными волонтерами, обычно разрабатываются тренерами совместно с уже опытными волонтерами (образец анкеты дан в приложении «Багаж тренера»). Как правило, анкета включает вопросы о предыдущем опыте общественной работы, интересах, увлечениях, потенциальных возможностях подростка, а также личные данные - фамилию, имя, телефон, адрес, место учебы.

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

Собеседование с тренерами или с опытными волонтерами проводится после изучения анкет и опросников. Собеседование позволяет оценить личные и деловые качества подростка, степень его заинтересованности в обучении и будущей работе, организационные и временные возможности подростка, его готовность к долгосрочной волонтерской деятельности.

Что должны уметь люди, проводящие собеседование:

- хорошее знание организации и того, чем будут заниматься волонтеры;
- хорошие коммуникативные навыки общения с людьми с различным уровнем культуры, образования, экономического положения, возраста;
- умение внимательно выслушать, понять собеседника;
- умение правильно интерпретировать реакцию, сомнения, невысказанные пожелания другого человека;
- умение направлять разговор и затрагивать сложные темы, сохраняя при этом чуткость и доброжелательность;
- умение выявить скрытые возможности и сильные стороны кандидата;
- иметь опыт работы волонтерами;
- проявлять толерантность к мнению других людей.

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

Алгоритм проведения собеседования:

Начало собеседования:

- познакомиться, предложить удобно расположиться и поблагодарить за приход на собеседование;
- рассказать, как именно будет проходить интервью (вопросы приветствуются, могут вестись краткие записи, продолжительность от 30 мин до 1 часа);
- спросить, что привело кандидата к вам и что он/она ожидает от этой беседы;
- спросить, имеет ли кандидат опыт работы волонтером, если да, то какой;
- спросить, что кандидат знает об организации и ее программах (даст возможность понять, насколько детальной должна быть беседа);
- рассказать вкратце об организации, ее принципах, программах и причинах, почему вы привлекаете волонтеров (на этом этапе ограничьтесь только основной информацией, чтобы не «перегрузить» кандидата).

Основная часть собеседования:

- спросить, какая работа интересна кандидату;
- рассказать о работе, которая может быть предложена кандидату;
- используя описание работ, обсудите с кандидатом, насколько его устраивает эта работа и имеет ли он для этого необходимые знания, опыт и возможности. Помогите сделать выбор того, что наиболее ему подходит, указывая как положительные, так и отрицательные стороны предлагаемых видов работ. Окончательное решение оставьте за кандидатом в волонтеры;
- расскажите о системе поддержки и обучения, которую вы можете предложить;
- убедитесь, что кандидат имеет реалистичные ожидания от этой работы и организации.

Завершение собеседования:

- поблагодарите кандидата за проявленный им интерес к организации и работе волонтером;
- спросите у кандидата, имеет ли он какие-либо вопросы, на которые не получил ответа;
- если кандидату интересно то, что вы предлагаете, и он подходит организации - договоритесь о следующих действиях;

- вручите пакет печатных материалов об организации и ее деятельности;
- оставьте контакты, по которым кандидат может связаться с вами.

Дополнительно, во время проведения собеседования может возникнуть необходимость в проведении тестов на владение навыками (например, владение офисной техникой при приеме кандидата в качества административного помощника). Психологическое тестирование лучше всего проводить в тех случаях, когда для осуществления работы требуются какие-то особые моральные и этические качества, в частности, при работе с детьми, инвалидами, тяжелобольными. Возможна проверка документов и сведений, сообщаемых кандидатом. Так, если работа связана с материальными ценностями или наличными деньгами, то разумно записать паспортные данные человека. При этом проверка документов является естественной процедурой, а не признаком недоверия.

Если в требованиях к волонтеру существуют какие-либо ограничения, например, по состоянию здоровья, то необходимо попросить документы, подтверждающие, что волонтер не имеет противопоказаний к данной работе.

Во время проведения собеседования могут возникнуть **проблемные ситуации:**

- кандидатов слишком много
- ожидания кандидата не соответствует тому, что вы можете предложить
- недостаток информации о кандидате в волонтеры
- кандидат еще не готов стать волонтером
- кандидат не подходит для вашей программы

Кандидатов слишком много.

Изначально объявляя о приеме волонтеров, надо быть готовым к тому, что процесс набора волонтеров может сопровождаться необходимостью отказа от услуг некоторых из кандидатов. Это может происходить, если кандидатов слишком много, кандидаты не соответствуют предъявляемым требованиям или когда существует угроза безопасности клиентов, например, если стало известно о противоправных действиях кандидата по отношению к целевой группе. При первых двух причинах отказа пригодится информация о других программах и организациях, где также требуются волонтеры. Кандидату можно дать координаты этих программ и организаций. В любом случае лучше, чтобы решение об отказе было принято не одним человеком, а согласовано с руководством организации и с другими сотрудниками, а самому кандидату объяснили причину отказа.

Ожидания кандидата не соответствует тому, что вы можете предложить.

Кандидат в волонтеры может прийти к вам с ожиданиями, которые вы не сможете оправдать, например, с просьбой послать его помогать бездомным детям в Африке или заниматься переводами с иранского языка. В этом случае необходимо рассказать о том, что вы можете предложить, и если это не заинтересует кандидата, то поблагодарите его за проявленный им интерес к вашей организации и предложите контакты других программ и организаций, где он, возможно, найдет ту деятельность, которая будет ему интересна.

Недостаток информации.

Кандидат в волонтеры при собеседовании может быть застенчивым, малоразговорчивым или скрытным (стараться обходить некоторые темы). И, в результате, вы не получите достаточно информации о кандидате, что затруднит принятие решения об его возможной деятельности в организации. В таких случаях возможной тактикой будет:

- будьте терпеливыми и дайте кандидату возможность собраться с мыслями перед ответом на ваши вопросы. Если волонтер затрудняется с ответом, вновь объясните процесс собеседования;
- используйте метод активного слушателя (задавайте наводящие и уточняющие вопросы);
- спросите кандидата, можно ли вам обратиться к кому-либо, кто может дать больше информации о нем?
- перенесите собеседование на другой день.

Неготовность стать волонтером.

Кандидат в волонтеры может иметь проблему физического или психологического характера или находиться в тяжелой жизненной ситуации (например, смерть близкого человека), которая может помешать занять соответствующую должность или стать волонтером в данный момент. В этом случае нужно:

- объяснить, какие знания и навыки нужно иметь кандидату, чтобы занять должность;
- сохранять доброжелательное отношение, проявлять симпатию, стремление помочь, но не брать на себя ответственность за поиск решений личных проблем кандидата в волонтеры;

- порекомендовать специалистов или общественные организации, которые могут помочь: - если кандидата в волонтеры посещает социальный работник или врач, спросить, можно ли связаться с ними и получить дополнительную информацию, или организуйте совместную встречу, чтобы поговорить о возможной работе для волонтера и когда он к ней сможет приступить; - обратиться к специалистам по тем вопросам, в которых вы не ориентируетесь, следуя советам и сотрудничая с ними.

Кандидат не подходит для вашей программы.

Такая ситуация возникает, когда квалификация кандидата не соответствует той деятельности, которую вы можете предложить, а обучение не предусмотрено или кандидат не заинтересован в прохождении обучения. Также, если кандидат преследует личные цели или интересующие кандидата должности уже заняты. Возможная тактика:

- иметь под рукой описания других волонтерских программ, имена и номера телефонов руководителей волонтеров. Спросите волонтера, можно ли поделиться информацией, полученной в ходе собеседования с другими руководителями волонтеров, к которым вы его направите;

- хранить информацию о волонтере на случай появления возможностей в будущем.

В любом из этих случаев важно, чтобы вы не оставили кандидата в волонтеры без альтернативного варианта действий, а также объяснили причину отказа, при этом подчеркнув, что вы цените его желание помочь. Кроме того, будьте готовы столкнуться с проблемами, которые вы не сможете решить в одиночку. В таких случаях нужно не стесняться обращаться за помощью к другим.

Качества, желательные для волонтеров

Личностные	Практические навыки (они развиваются в процессе подготовки, но могут быть присущи изначально)
<p>Общительность, коммуникабельность;</p> <p>Способность быть лидером;</p> <p>Любознательность;</p> <p>Эмпатия (ощущение понимания и сопереживания психологического состояния другого человека);</p> <p>Доброжелательность;</p> <p>Высокий общий уровень развития;</p> <p>Терпеливость;</p> <p>Корректность;</p> <p>Тактичность;</p> <p>Проницательность;</p> <p>Мотивация иметь профессию, основанную на работе с людьми;</p> <p>Позитивность, оптимизм;</p>	<p>Умение принимать решения;</p> <p>Умение вести за собой;</p> <p>Умение выгодно себя преподнести;</p> <p>Умение расположить к себе собеседника;</p> <p>Умение слушать и слышать;</p> <p>Опыт работы с группой, знание основ психологии;</p> <p>Организаторские способности</p>

Толерантность; Самокритичность; Уверенность в своих возможностях.	
---	--

Качества, нежелательные для волонтеров

Абсолютные (сложно изменяемые или неизменяемые)	Относительные (изменяемые)
Агрессивность; Стремление к манипулированию людьми; Интолерантность; Безынициативность.	Авторитарность; Амбициозность; Высокомерность; Грубость; Пошлость; Завистливость; Излишняя самоуверенность; Отсутствие самокритики; Надменность; Молчаливость, замкнутость; Неумение слушать; Конфликтность; Стереотипность взглядов.

Подводя итог собеседованию, тренер может ориентироваться на совокупность полученной информации о кандидате по следующим направлениям:

- соответствие критериям отбора - личные качества, интересы и способности, стиль жизни, привычки, особенности характера;
- потенциальная готовность к работе - заинтересованность, мотивация, наличие опыта работы с людьми;
- отношение к волонтерству - значимость проблемы, личное отношение к ней.

Оценить потенциальные возможности кандидатов, конечно, непросто, но все методы отбора (анкетирование, опросы, собеседование) преследуют именно эту цель. После собеседования желательно записать впечатления о каждом волонтере, особенностях его характера, сильных и слабых сторонах. Это позволит тренеру лучше подготовиться к работе с отобранными кандидатами.

Отборочный тренинг целесообразно проводить, когда на отборочную встречу приходит большое количество подростков. Схема построения тренинга обычно следующая:

- знакомство с участниками тренинга, включающее представление всех участников встречи и игровое взаимодействие (варианты игр «на знакомство» приведены в приложении «Багаж тренера»);
- информация о технологии «равный – равному», возможностях волонтеров в добровольческой деятельности, достижениях организации, в которой подростки будут проходить обучение;
- проведение анкетирования;
- проведение собеседования с тренерами и опытными волонтерами.

Иногда в методику отборочного тренинга включают тренинг лидеров, позволяющий с помощью игровых технологий оценить коммуникабельность, лидерские качества, организаторские способности подростков (методики, которые можно использовать в

отборочном тренинге, приводятся в приложении «Багаж тренера», тема «Тренинг лидеров»).

Отборочный тренинг позволяет оценить потенциал каждого подростка даже при большом количестве кандидатов: в этом случае их разделяют на малые группы, и работа ведется параллельно.

Составив на основе результатов проведенного отбора представление о каждом из волонтеров, тренеры формируют учебные группы. Для того чтобы в группе была хорошая рабочая атмосфера, подбирать ее членов необходимо с учетом их психологической совместимости, уровня информированности, особенностей характера, баланса желательных и нежелательных качеств.

В группе не должно быть более 15 человек. Такое количество позволяет уделить внимание каждому участнику, раскрыть его потенциальные возможности, выявить лучшие качества и обеспечить хорошую подготовку к будущей работе.

В предварительный список группы целесообразно включить некоторое количество запасных участников - на случай, если кто-то из отобранных кандидатов решит отказаться от обучения.

2.3. Подготовка волонтеров

Организация профилактической работы в молодежной среде по принципу «равный – равному» требует от волонтеров владения информацией о проблемах, наличия навыков групповой и индивидуальной работы, личной готовности. Поэтому учебная программа подготовки волонтеров должна расширять их знания, формировать практические навыки, развивать необходимые личные качества.

Подготовленных волонтеров называют по-разному: тренерами, молодежными лидерами, инструкторами. Выбор названия зависит от предпочтений организации и ее участников. Однако вряд ли следует называть волонтера тренером, поскольку данный термин предполагает более высокую ступень профессионализма. В любом случае выбранный термин должен быть привлекательным для самих волонтеров и понятным для окружающих.

Система подготовки волонтеров включает три последовательных этапа:

- базовая подготовка (семинар-тренинг);
- стажировка для прошедших базовую подготовку;
- допуск волонтера к самостоятельной работе.

Базовая подготовка

На этом этапе волонтеры получают информационную и методическую подготовку, необходимую для проведения первых пробных занятий со сверстниками. Во время обучения волонтеры знакомятся друг с другом, формируются группы (или пары) для последующей совместной работы.

Наиболее распространенная и эффективная форма базовой подготовки волонтеров - проведение семинаров-тренингов, содержание которых может варьировать в зависимости от проблемы и поставленных задач. На этапе отбора конкретного содержания учебной программы целесообразно обсудить роли и ожидания волонтеров (в этом может помочь занятие «Содержание учебной программы и ожидания участников» из приложения «Багаж тренера») и понять, какие знания необходимо сформировать у волонтеров (выявить это можно с помощью упражнения «В чем действительно нуждаются молодые люди» из приложения «Багаж тренера»).

Наиболее существенные базовые компоненты информационно-методической подготовки должны быть обязательно представлены в учебной программе. К ним можно отнести:

- предоставление информации, формирование знаний по различным проблемам (ВИЧ/СПИД, сексуальное развитие, наркомания, рискованное поведение и пр.);
- обсуждение социальных норм и установок молодежи в отношении различных аспектов проблемы;
- содействие волонтерам в понимании их собственных ценностей и установок;

-способствование формированию у волонтеров чувства уверенности при обсуждении со сверстниками сложных вопросов (сексуальность, наркомания, отношения в молодежной среде);

- формирование навыков и отработка методик работы со сверстниками (основные принципы технологии «равный – равному», активные методы работы с группой, основы индивидуальной работы и пр.);

- разъяснение предела возможностей работы волонтера, определение ситуаций, требующих помощи или консультации специалистов;

- развитие навыков оценки рискованных ситуаций, неагрессивного отстаивания своей позиции.

В целом по итогам базовой подготовки волонтеры должны:

- владеть базовой информацией по различным проблемам и уметь отвечать на вопросы;

-владеть базовой информацией и методическими навыками работы с группой, навыками первичного консультирования на уровне поддержки и переадресации (сюда также относится и знание особенностей целевой группы, основных методов работы с группой и основ проведения первичных консультативных бесед);

- понимать смысл и цель профилактической деятельности, волонтерства и технологии «равный – равному»;

(оптимально - уметь

этапа:

работы.

2.4. Самостоятельная деятельность волонтеров

практике отработать олученные базового обучения, проводится стажировка волонтеров. Волонтеры наблюдением тренера подготавливают и проводят в подростковой аудитории какие-либо мероприятия.

процесс подготовки и проведения работы. В ходе стажировки волонтеры могут провести несколько пробных мероприятий.

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

хорошей базовой подготовки, нуждаются в советах и помощи. всего тренеры проводят одну или несколько установочных встреч, во время которых на примере заранее составленной ими стандартной программы отрабатываются всевозможные элементы: приветствие, частями программы, проведение игр,

программы - отработать стиль ведения,

мимику и жесты.

волонтеры работают в парах, поэтому при подготов первому самостоятельному им следует отработать взаимодействие с партнером: передачу друг другу слова, корректное исправление ошибок, импровизацию, поддержку друг

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

Иногда тренеры считают необходимым поддержать волонтеров, готовящихся к стажировке. В этих случаях целесообразно провести тренинг личностного роста и сплочения, поддержания мотивации к деятельности.

При проведении ряда установочных встреч необходимо составить их график с указанием даты и темы занятия. В этот график можно включить и репетиции, и само мероприятие, и итоговую встречу по анализу проведенной работы.

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

Иногда, наряду с экспертной оценкой или вместо нее, тренеры в ходе собеседования или групповой дискуссии, выясняют личностную готовность волонтеров.

Каким бы ни был результат экспертизы, волонтеры должны почувствовать поддержку тренеров и их уверенность в успехе младших коллег. Тренеры должны поощрять волонтеров, отмечая их усилия по преодолению ранее имевшихся недоработок. Разумеется, тренер должен опираться на реальные, пусть даже самые маленькие, успехи и находки своих подопечных. При таком подходе волонтер не станет фиксироваться на своих неудачах, неизбежных на первом этапе, а настроится на совершенствование работы.

Кульминационный этап стажировки - проведение волонтерами своего первого профилактического мероприятия.

Главная задача тренеров при этом - наблюдать и фиксировать все достижения и недоработки волонтеров, чтобы потом, опираясь на результаты анализа, наметить пути профессионального совершенствования.

Обычно тренеры не вмешиваются без крайней необходимости в работу волонтеров, предоставляя им возможность приобрести собственный опыт самостоятельной работы с группой, пережить первый успех или первую неудачу. Иногда, впрочем, волонтеры приглашают тренера быть соведущим мероприятия, перекладывая на него часть работы и рассчитывая на его поддержку в трудных ситуациях. Выбор той или иной формы участия остается за тренером, который хорошо знает возможности своих подопечных. После «боевого крещения» волонтеров тренер анализирует вместе с ними проведенное мероприятие, в первую очередь, обращая внимание на его сильные стороны. Говоря о недостатках, необходимо предложить пути их устранения.

Итоги проведения стажировки всех волонтеров подводятся на итоговой встрече. При этом важно дать возможность волонтерам поделиться друг с другом первым практическим опытом, оценить свои ощущения, рассказать о преодолении сложностей, дать оценку самим себе. Очень часто волонтеры представляют свою работу в виде смешных сценок, составляют шуточные списки допущенных ошибок, делают коллажи из отснятых на мероприятии фотографий.

Задача тренера - подвести итоги стажировки, рассказать о достижениях волонтеров, результатах обратной связи с участниками, выразить благодарность за ответственную и очень важную работу. В конце встречи следует обсудить с волонтерами возможности их дальнейшего участия в профилактической работе среди подростков.

После стажировки волонтеры в большинстве случаев получают допуск к самостоятельной работе, то есть могут проводить профилактические мероприятия уже без помощи тренера. Однако самостоятельная работа волонтера не исключает продолжения взаимодействия с тренерами и коллегами в процессе подготовки собственных профилактических мероприятий и программ.

Для обеспечения эффективности работы волонтеров желательно организовать систему сопровождения их деятельности.

Так, организация, которая подготовила волонтеров, может сделать формальный вариант трудовой книжки волонтера - с печатью организации и подписью руководителя. Разумеется, этот документ не имеет юридической силы, но подтверждает личность волонтера и отражает пройденный им в процессе подготовки и работы путь. Трудовая книжка особенно важна, когда волонтерам приходится иметь дело с администрацией школ, лагерей отдыха, досуговых центров молодежи.

Помимо отметки о пройденном обучении и всех самостоятельно проведенных мероприятиях, в трудовой книжке волонтера можно также выделить графу «заслуги, благодарности». Подобная информация - хороший дополнительный стимул к работе, поскольку в последующем она может иметь определенное значение при поступлении на учебу или работу в профильные учреждения и организации.

Можно также сделать удостоверение, подтверждающее полномочия волонтера (пример трудовой книжки и удостоверения волонтера см. в приложении «Багаж тренера»).

Если организация, подготовившая волонтера, планирует использовать его в систематической программной профилактической деятельности, целесообразно заключить с ним контракт, в котором будут отражены его основные функции, права, обязанности и график работы. Такой документ добавляет ответственности и подтверждает серьезность выполняемой работы.

В случае если волонтер приглашается на проведение единичного мероприятия в партнерских организациях, с ним следует заключить аналогичный контракт, регламентирующий взаимоотношения организации и волонтера.

Обязательной является также подготовка рефлексивных/аналитических отчетов о каждом проведенном мероприятии. Составление такого отчета - не формальное действие, а хорошее подспорье в работе. Анализ собственной работы всегда способствует профессиональному росту волонтера, дает возможность увидеть свои достижения и неудачи. В отчет включаются не только формальные данные - место проведения, количество и возраст участников, - но и содержательные моменты: какие элементы программы удались лучше, какие - хуже, что не получилось во взаимодействии с группой, что необходимо предпринять для повышения эффективности работы. В отчете должны быть учтены данные обратной связи с участниками мероприятия, для которой используют опросники или анкеты.

На основе информации, полученной из отчетов и отзывов волонтеров, тренер (или координатор волонтерской группы) время от времени должен проводить аналитические/рефлексивные встречи. На них он вместе с волонтерами обсуждает все содержательные вопросы и проблемы, возникающие в ходе проведения мероприятий. На встречах можно отрабатывать поведение волонтеров в нестандартных ситуациях, обмениваться опытом по их преодолению, анализировать работу, совершенствовать содержание программных мероприятий. На этих встречах принимается решение о необходимости дополнительного обучения и составляется список тем для проработки.

2.5. Дополнительное обучение волонтеров

Волонтерское движение дает возможность самореализации инициативным и энергичным людям. Одним из основных качеств таких людей является стремление к развитию; однообразная деятельность - не для них. При бескорыстном труде важными стимулами долгосрочной деятельности для большинства волонтеров становятся потребность в личностном росте и повышение личного статуса.

Очевидно, что, по мере накопления опыта, волонтеры начинают испытывать потребность в увеличении знаний, освоении новых методик, расширении круга обязанностей. Вариантов удовлетворения этих потребностей достаточно много.

Во-первых, можно изменить условия деятельности. Например, в течение определенного времени волонтеры работают с подростками из девятого класса своей школы. Можно усложнить задачу: начать работу в одиннадцатых классах или провести мероприятия в городском досуговом центре для молодежи.

Во-вторых, можно позволить волонтерам модифицировать занятие: самим придумывать или разыскивать в различных пособиях новые варианты упражнений, добавлять в программу новые темы, расширять спектр подачи материала (например, сделать

презентацию в «Power Point» или спеть под гитару). При этом желательно все же посоветоваться с тренером или апробировать новые методики среди своих коллег-волонтеров.

В-третьих, можно провести дополнительное информационное и методическое обучение. Новые тренеры, приглашенные специалисты, неожиданный взгляд на проблему, расширенная информация стимулируют интерес волонтеров к проблеме, повышают эффективность их работы.

В-четвертых, можно провести тренинги личностного роста и развития. Это могут быть специально организованные тренинги или обучение волонтеров на тренингах, проводимых другими организациями. Российские волонтерские организации довольно часто проводят слеты, межрегиональные семинары. Участие в таких встречах позволяет волонтерам рассказать о своем опыте, провести дискуссии с коллегами из разных городов страны, получить дополнительную мотивацию к самосовершенствованию.

Дополнительное обучение важно для профессионального и личностного развития волонтеров, расширения их социального опыта, повышения мотивации, сплочения команды волонтеров, а также для неформального общения. Опыт работы общественных организаций показывает, что существуют два типа волонтеров:

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

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

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

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

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

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

III стадия - Руководит, разделяет, расцветает. На этом этапе опыт и потребности волонтера растут. Ему нужны новые достижения, переход на качественно новый личностный и профессиональный уровень. Если эти потребности не удовлетворяются, волонтер может, разочаровавшись, уйти: в лучшем случае - в организацию с потенциально новыми возможностями, в худшем - из волонтерского движения вообще. На этом этапе очень важно

повышение статуса волонтера как в программной деятельности, так и в самой организации. Он может стать тренером, возглавлять отдельные направления профилактических программ.

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

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

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

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

Повседневное выражение признательности может включать:

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

Разумеется, бывают ситуации, когда волонтеры покидают организацию. В каждом таком случае очень важно провести собеседование с подростком и выяснить причины его ухода. Это позволит при последующем наборе и подготовке волонтеров избежать некоторых ошибок. Ему нужны новые достижения, переход на качественно новый личностный и профессиональный уровень. Если эти потребности не удовлетворяются, волонтер может, разочаровавшись, уйти: в лучшем случае - в организацию с потенциально новыми возможностями, в худшем - из волонтерского движения вообще. На этом этапе очень важно повышение статуса волонтера, как в программной деятельности, так и в самой организации. Он может стать тренером, возглавлять отдельные направления профилактических программ. Если в организации признается значимость и уникальность каждого участника и при этом все одновременно ощущают себя членами единой команды, мотивация к работе оказывается чрезвычайно сильной.

2.6 Воспитательный компонент

Участие в акциях и конкурсах РДДМ, посвящённых Дню знаний, Дню учителя, Дню матери, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Дню Победы, Дню детских организаций.

Дидактическое обеспечение:

- средства ИКТ на занятиях (презентации, видеофильмы, обучающие игры, обучающие компьютерные программы, компьютеры, интерактивная доска, проектор);

- использование дидактического материала (карточки задания, схемы, таблицы, инструкции, практические задания);
- учебники, учебные пособия, журналы, книги;
- тематические подборки теоретического материала, игр, практических заданий;
- ресурсы сети Internet

Использование собственного презентативного материала, собственных разработанных наглядных материалов.

3. Список литературы

1. Гордон, Л.М. (2007). Обучение служению и воспитание учителей. Квартальный журнал Академический обмен, 11(3), 23-27.
2. Дурнева Е.Е. Методологические основы разработки компетентностной модели волонтера / Дурнева Е.Е., Крутицкая Е.В., Цыгина О.Д. // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – №10. – С. 19-22.
3. Желтова И.А. Методика обучения взрослых современным информационным технологиям / Желтова И.А. // Обучение и воспитание: методики и практика. – 2013. – № 6. – С. 255-259.
4. ServiceLearning - программы совмещения процесса образования и общественно полезной деятельности. - 272 стр. Фонд «Созидание», Ростов-на-Дону, Изд. «Старые русские», 2003.
5. Электронный ресурс: Университет третьего возраста <http://u3a.ifmo.ru>
6. Электронный ресурс: Вектор добровольчества старшему поколению <http://portal.kdobru.ru>