

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ВИХОВАННЯ

**СОЦІАЛЬНА ІНІЦІАТИВНІСТЬ:
ЗМІСТОВО-ТЕХНОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

ПОСІБНИК



Харків
«Друкарня Мадрид»
2015

УДК 37.012

ББК 74.480

С 69

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту проблем виховання
НАПН України (протокол № 5 від 30.04.2015 р.)*

Авторський колектив: Т. К. Окушко, Ж. В. Петрочко, Н. В. Чиренко,
Н. О. Шпиг, О. В. Пащенко, Л. М. Сокол, О. В. Долгова.

Рецензенти:

О. В. Биковська, доктор педагогічних наук, професор, завідувач
кафедри позашкільної освіти Національного педагогічного
університету імені М. П. Драгоманова;

Т. Ф. Алексєєнко, кандидат педагогічних наук, старший науковий
співробітник, докторант Інституту проблем виховання НАПН
України

Соціальна ініціативність: змістово-технологічне забезпечення :
С 69 посіб. / Т. К. Окушко, Ж. В. Петрочко, Н. В. Чиренко, Н. О. Шпиг,
О. В. Пащенко, Л. М. Сокол, О. В. Долгова ; наук. ред. Т. К. Окушко. –
Харків : «Друкарня Мадрид», 2015. – 222 с.

ISBN 978-617-7294-16-9

У змісті посібника висвітлено педагогічні аспекти формування соціальної ініціативності підлітків в умовах дитячих об'єднань, представлено форми, методи, технології щодо формування соціальної ініціативності дітей підліткового віку.

Розраховано на координаторів, лідерів дитячих громадських об'єднань, науковців, аспірантів і студентів педагогічних вишів, педагогів-практиків, які вивчають проблеми виховання дітей та учнівської молоді.

УДК 37.012

ББК 74.480

ISBN 978-617-7294-16-9

© Інститут проблем виховання НАПН України, 2015

© «Друкарня Мадрид», 2015

ЗМІСТ

Від авторів	5
Розділ 1. Методичні засади формування соціальної ініціативності підлітків	7
1.1. Соціальна ініціативність як об'єктивна потреба підлітків у соціально значущій діяльності	7
1.2. Солідарна активність дітей як результат соціального виховання	15
Розділ 2. Змістово-технологічне забезпечення процесу формування соціальної ініціативності підлітків	19
2.1. Соціальна ініціативність: готовність до соціальних дій	19
2.2. Самоуправління і самоорганізація	49
2.3. МИ – команда	64
2.4. Імідж сучасного лідерства	118
2.5. Соціальне проектування	142
2.6. Фандрейзинг як інновація соціального партнерства	183

ВІД АВТОРІВ

Соціально-економічні та політичні зміни, які відбуваються в Україні, актуалізують проблему виховання соціальної ініціативності особистості, оскільки розбудова української держави потребує соціально зрілих й ініціативних молодих людей, орієнтованих на позитивну самореалізацію у всіх сферах життя, конкурентоспроможних і здатних до творчого перетворення навколишнього світу.

Ще починаючи з дитинства, особистість здійснює перші кроки у громадянській активності, випробовує себе в організованій громадській діяльності, зокрема через систему різноманітних дитячих організованих спільнот, що створюються для задоволення інтересів, реалізації потреб і цілей у суспільній діяльності.

У наданих матеріалах колектив розробників презентує своє авторське бачення проблеми формування соціальної ініціативності підлітків в умовах дитячого об'єднання. Зокрема, формування означеного феномену розкрито у площині тематичних векторів, що охоплюють розуміння сутності проблеми, створення команди дитячого об'єднання, розвиток дитячого самоуправління та лідерських якостей підлітків, партнерську взаємодію і фандрейзинг у реалізації соціальних проектів та ініціатив.

Матеріали посібника є практичним доробком теми дослідження «Формування соціальної ініціативності підлітків в дитячому об'єднанні», яке було здійснено колективом лабораторії дитячих об'єднань Інституту проблем виховання НАПН України (2013–2015 рр.).

Висловлюємо щирі вдячність усім, хто сприяв апробації матеріалів у практиці діяльності дитячих об'єднань та організацій в процесі дослідження. Зокрема, Національній організації скаутів України, ВДС «Екологічна варта», ВДГР «Школа безпеки», Київській міській раді старшокласників Учнівської ліги Києва, Сумській організації старшокласників «МОСТ», дитячій організації

«МАК» ЗОШ № 86 м. Кривий Ріг, шкільному об'єднанню «Інсайт» ЗОШ № 60 м. Кривий Ріг.

Матеріали посібника можуть стати у пригоді керівникам, виховникам, дорослим лідерам дитячих об'єднань, педагогам, батькам, студентам педагогічних спеціальностей та всім, хто зацікавлений у вивченні та підтримці дитячого руху України.

РОЗДІЛ 1. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНІЦІАТИВНОСТІ ПІДЛІТКІВ

1.1. Соціальна ініціативність як об'єктивна потреба підлітків у соціально значущій діяльності

Суспільні трансформації останніх двох десятиліть внесли суттєві зміни в дитячий рух, вплинувши як на функціонування самих дитячих об'єднань, так і на їхній соціальний статус. Дитячий рух акумулює у собі як соціально-історичне, соціальне явище, так і соціально-виховну систему, в якій дорослі і діти реалізують спільну мету, інтереси, потреби через суспільну діяльність, а значить, громадську солідарну активність. Основу дитячого руху становлять різноманітні дитячі громадські об'єднання (в їх числі: асоціації, спілки, фонди, організації, федерації тощо).

У сучасних умовах функціонування дитячих громадських об'єднань (організацій) ґрунтується на таких принципах (за А. Кірпічніком):

- самореалізації як потреби особистості у залученості в діяльність певного дитячого об'єднання;
- самоорганізованої діяльності дітей у співпраці, партнерстві з дорослими як засобу організації дитячого об'єднання;
- самодіяльності та самоуправління як провідних засобів побудови діяльності та функціонування об'єднання;
- соціальної реальності як каталізатора організованої дитячої активності та реалізації дитячих соціальних ініціатив;
- залученості дітей у різноманітні суспільні відносини, прийняття рішень в інтересах дітей як засоби їхнього громадянського та соціального становлення;
- підтримувальної та координаційної функції дорослих як засобу розвитку самодіяльних начал об'єднання, організації;

- соціальної відповідальності як провідного засобу діяльності дорослих лідерів, координаторів за педагогічні наслідки організованої дитячої самодіяльності [3].

Участь у дитячому русі, який представлено сукупністю дитячих громадських об'єднань, співтовариств різновекторного спрямування, відображає активну громадську позицію зростаючих особистостей, а в недалекому майбутньому позитивно вплине на життєві долі та пріоритети свідомої частини українського громадянського суспільства.

Дитячі об'єднання ми розглядаємо як такі, що володіють значним виховним потенціалом щодо стимулювання та розвитку у вихованців громадянської активності, яка проявляється через певні соціальні ініціативи.

Проблему соціальної ініціативності досліджували ряд українських та зарубіжних учених, зокрема: М. Богуславський, А. Данілова, Т. Борисова, М. Галагузова, М. Говоров, С. Гіль, С. Леснікова, Л. Новікова, І. Тигрова, Р. Немов, О. Погоніна, І. Плотнік, М. Степашов, С. Тетерський, О. Трошкін та інші).

Поняття «ініціативність» розглядається у сучасній філософській і психолого-педагогічній літературі як сукупність соціально значущих якостей та безпосередньо асоціюється з поняттями «активність», «творча особистість». Ініціативність є складною багатофункціональною особистісною якістю і пов'язана з іншими якостями людини: цілеспрямованістю, активністю, самостійністю, дисциплінованістю, відповідальністю. У соціальній ініціативі об'єднується індивідуальне і суспільне, а їх злагодженість узалежнена від ступеня розвитку соціальних відчуттів, переживаннями та емоціями, які відображають ставлення до себе, суспільства, інших людей та діяльності. Тому є сенс розглядати соціальну ініціативу як особистісну і суспільну якість, як потребу до зміни або перетворення дійсності, як мотив діяльності.

Відтак, визначаємо соціальну ініціативність як інтегровану якість особистості, що відображає готовність суб'єкта до самостійного висування,

пропагування та практичної реалізації соціально значущої ідеї. Феномен соціальної ініціативності доцільно розглядати як інтегральну єдність трьох компонентів: когнітивного (наявність у суб'єкта знань про навколишній світ і себе, свої можливості, самооцінка власних здібностей); емоційно-ціннісного (формування ціннісних орієнтацій та мотивації до ініціативних дій, реалізація вольових зусиль і емоційне переживання досягнутого, чуттєвий досвід); поведінкового (самореалізація ініціативних дій і досягнення прогнозованого результату, мобільність, відповідальність).

Критеріями і показниками сформованості соціальної ініціативності підлітків є: пізнавальний (наявність знань про соціальну ініціативність, про якості, притаманні ініціативним людям, та їхню важливість як у житті людини, так і для суспільства, розвиток рефлексії); емоційно-ціннісний (ціннісні орієнтації, мотиви діяльності, моральне і духовне задоволення (оцінювання власного „Я” під час здійснення соціальних ініціатив), мотивація досягнень та успіху; діяльнісний (уміння висувати і реалізовувати соціальні ініціативи, цілеспрямованість (самостійність) та відповідальність за результати діяльності).

Феноменологія соціальної ініціативності щодо підліткового віку потребує зосередити увагу на розгляді та виокремленні у поведінці підлітків механізмів психогенезу, об'єктивно підходити до розгляду сутнісних мотивів виявлення соціальної ініціативності, поведінки і діяльності, що уможливили б виважений вибір адекватних та ефективних методів їх формування в умовах дитячого об'єднання.

Зацікавленість вивченням проблеми соціальної ініціативності підлітків зумовлена насамперед наявністю у цієї вікової групи готовності і бажання виконувати соціально активні дії. Гнучкість системи ціннісних орієнтацій, потреба у розширенні соціального простору і контактів, бажання самоствердження у середовищі однолітків, пізнання себе і виявлення своїх потенційних можливостей, розвитку активності й ініціативності у колективній діяльності визначають суттєвість досліджуваної проблеми.

У реалізації соціальної ініціативи підлітків надзвичайно важливо для дорослих зрозуміти і віднайти шляхи та створити умови для реальної дитячої ініціативи, розширювати межі соціального партнерства виховних систем.

Дитячі громадські організації насамперед мають дотримуватися принципу самоуправління та характеризуватися такою ієрархією відносин дитина-дорослий, яка побудована на суб'єкт-суб'єктній взаємодії.

Слід зазначити, що цей принцип має бути основоположним у дитячому громадському об'єднанні, через нього має вирішуватися весь комплекс завдань змісту, діяльності, прав, традицій у просторі реальної життєдіяльності дитячої спільноти. Основою самоуправління є ініціатива, самодіяльність, активність, започаткування нового, відповідно до наявних потреб певної громади, в якій діти виступають реальними ініціаторами і новаторами (на відміну від квазидитячих об'єднань).

Квазидитячі (квазі – несправжній, уявний, удаваний) об'єднання, організації, в яких визначальна роль належить дорослим, соціальна ініціатива і творчість дітей обмежується активністю дорослих, превалюють суб'єкт-об'єктні відносини дорослого і дитини

діяльності дитячого громадського об'єднання важливо враховувати вікові особливості учасників. Провідними видами діяльності у підлітковому віці є: суспільно корисна, соціально значуща та індивідуально-особистісна. Саме ці види діяльності є способом формування соціального мислення, соціального інтересу, розвитку соціальної активності та ініціативності зростаючої особистості.

Становлення особистісної ідентичності підлітка відбувається завжди крізь призму соціальних взаємин з навколишнім світом. Це пов'язано з реалізацією власного «Я», репрезентацією себе і отриманням зворотного зв'язку, який слугує своєрідним каталізатором для задоволення собою, невдоволення чим-небудь у собі; розвитку особистісної рефлексії щодо себе, інших, власної діяльності, міжособистісних взаємин; формування мотивів та потреб щодо особистісних змін і розвитку особистості; формування самосвідомості.

У контексті реалізації проблеми важливо, що виховання соціальної ініціативності передбачає насамперед перетворення діяльності дітей за підтримки дорослих на самодіяльність, розвиток різних творчих та соціальних умінь, допомогу дітям у побудові власної життєдіяльності та особистісному зростанні. Формування соціальної ініціативності як особистісної якості є важливою передумовою досягнення бажаного результату завдяки наполегливій праці і власній активності, напрацювання умінь вирішувати складні проблеми, готовності до життя за сучасних мінливих обставин.

Проте не повною мірою реалізованими у дитячих громадських об'єднаннях (організаціях) залишається залучення дітей до розв'язання актуальних для них проблем, право вибору таких видів діяльності, які б сприяли саморозвитку та самореалізації. Поліпшити ситуацію можна за умов розуміння дорослими причин виникнення таких труднощів та пошуку ефективних шляхів їх подолання.

Під час дослідження «Формування соціальної ініціативності підлітків у дитячих об'єднаннях» було проведено опитування, результати якого засвідчили прагнення підлітків займатися цікавими видами і формами діяльності у громадських об'єднаннях. Поряд із цим, соціально активні підлітки-члени дитячих громадських об'єднань акцентують увагу на важливості суспільної корисності такої роботи.

Зважаючи на вік учасників, підлітки потребують можливості самореалізації в суспільно значущій діяльності, участь у якій надає їм упевненості у власних силах, можливості набути особистісного та громадського статусу, важливого соціального досвіду, реалізувати свої інтереси і потреби. У зв'язку з цим слушною є думка М. Богуславського про те, за яких умов соціальна ініціатива набуває ознак соціальності. Її каталізатором виступає первинна ініціатива суб'єкта, яка: а) спрямовується безпосередньо на перетворення навколишнього середовища; б) передбачає залучення інших членів соціуму. Учений розрізняє види і форми соціальної ініціативи: за

характером прояву; за спрямованістю; за сферами діяльності та напрямками; за масштабом; за часом; за авторством; за результативністю [1].

Здатність дитячих громадських об'єднань поєднувати цікаву для підлітків діяльність із суспільно значущим змістом є суттєвим потенціалом для реалізації та розвитку їхньої соціальної ініціативності.

Також важливою умовою позитивного впливу на розвиток і реалізацію соціальної ініціативності в дитячому громадському об'єднанні є статус підлітка як рівноправного члена об'єднання; у той час як дорослий, займаючи позицію «старшого товариша», за потреби допомагає підліткам у процесі діяльності об'єднання. Разом із тим, активність дорослого-координатора дитячого громадського об'єднання визначає його здатність побачити і запропонувати реальні соціально значущі цілі, що задають спрямованість ініціативності та активності підлітків, а також, за необхідності, піднести соціальну значущість діяльності. Зауважимо, що соціальна ініціативність дорослого – найважливіша умова його лідерства в об'єднанні соціально активних юних соратників, найефективніший шлях підтримки та розвитку дитячих соціальних ініціатив.

Результати опитування підлітків-членів різноманітних дитячих об'єднань засвідчують, що прояв їхньої ініціативи дає змогу набути певних якостей та досвіду. Зокрема, 17,73 % відчують задоволення від реалізації ініціативних соціальних дій, 18,17 % стають упевненішими в собі, 11,92 % охоче беруть на себе відповідальність, 16,72 % зацікавлені у позитивних змінах як результаті соціальної роботи, 14,39 % подобається бути лідером. Це підтверджує думку про соціальну значущість діяльності громадських дитячих об'єднань у вихованні підростаючого покоління.

Нині дитячим громадським організаціям потрібно ініціювати на всіх рівнях розширення партнерських зв'язків. Результат опитування дорослих (23,17 %) ще раз підтвердив потребу партнерської взаємодії з різними соціальними інституціями.

Соціальне партнерство виховних систем передбачає кооперацію виховних можливостей освітніх та інших соціальних структур, інституцій, організацій,

органів управління щодо забезпечення, організації та регулювання соціально важливої і значущої для дітей та учнівської молоді діяльності. Зокрема, реалізації соціальних проектів, програм, практико-орієнтованих дій, акцій на рівні району, міста. У соціальному партнерстві багато переваг, а саме:

- оптимізація фінансових, технічних та кадрових ресурсів;
- підвищення якості та рівня методичної роботи;
- підвищення кваліфікації фахівців, дитячого активу;
- розроблення та реалізація проектів, програм;
- організація спільних заходів, акцій (тематичних, пролонгованої дії, традиційних);
- реальна допомога та участь органів державної влади, батьківської громадськості, сфер науки та бізнесу у вирішенні актуальних проблем виховання у соціумі;
- презентація досвіду та здобутків;
- видання друкованої продукції, ініціювання власних періодичних дитячих та педагогічних видань;
- здійснення моніторингу щодо реалізації соціальних та освітніх потреб.

У цьому аспекті також вбачаємо необхідність розширення та вдосконалення фіндрейзингової діяльності дитячих громадських об'єднань і організацій. Як свідчать досвід, опитування дітей, члени дитячих об'єднань практично не залучаються до розроблення проектів, програм, які подаються на гранти та державну підтримку; наявний великий резерв для отримання коштів на втілення своїх ідей у партнерстві з іншими організаціями та інституціями. Проекти часто створюються «для дітей» і «за дітей», але без їхньої безпосередньої участі. Відповідно до особливостей віку, підлітки прагнуть бути авторами, а не тільки долучатися до певної роботи. Простір «соціальних ролей і спроб», яким за усіма складниками є дитяче громадське об'єднання, має стати реальним і дієвим механізмом суб'єктивації у діяльності.

Отже, формуючи соціальну ініціативність у дитячому об'єднанні, доцільно використовувати активні методи: розв'язання соціальних і педагогічних завдань, аналіз проблемних ситуацій, операційно-рольові ігри, ділові ігри, метод соціального проектування. Це дасть змогу оптимізувати процес пізнання членами дитячих об'єднань сутності й особливостей формування та значення у житті людини соціальної ініціативності, зокрема розвивати креативність мислення як запоруку ефективного планування і реалізації соціальних ініціатив; імітувати обставини та знаходити творчі підходи до вирішення нестандартних ситуацій, шляхи і об'єкти докладання своїх сил та енергії на користь соціуму.

Використання активних методів взаємодії у процесі різних формувальних впливів дасть змогу надати не тільки необхідну інформацію щодо певних питань, а й залучити підлітків до активного розмірковування над проблемою, емоційного реагування, активізації багажу знань, розвинути мислення тощо.

Виходячи з аналізу результатів дослідження проблеми формування соціальної ініціативності підлітків у дитячому об'єднанні, змістово-технологічне забезпечення цього процесу доцільно представити у таких векторах:

- „Соціальна ініціативність: готовність до соціальних дій”;
- „Самоуправління та самоорганізація!!!”;
- „МИ – колектив”;
- „Соціальне проектування – реальність та солідарна активність дітей”;
- „Імідж сучасного лідерства”;
- „Фандрейзинг як інновація соціального партнерства”.

У межах цих векторів передбачено використання таких організаційних *форм роботи*, як-от: круглий стіл, групова дискусія, міні-лекція, тренінг, бесіда, ділова та рольова гра, проект, ігри на інтенсивну фізичну взаємодію, технології соціально педагогічної роботи: фандрейзинг, соціальне проектування та ін.

1.2. Солідарна активність дітей як результат соціального виховання

Сутнісна роль соціального складника громадської організації в житті свого району, міста, країни (через реалізацію конкретних суспільно значущих справ (соціальних ініціатив) має провідне значення та свідчить про її дієвість, статусність, активність.

Аналіз опитування підлітків-членів дитячих об'єднань та організацій різного спрямування щодо мотивів їхньої участі у діяльності виявив найбільш значущими особистісні мотиви (35,7 %), мотиви відчуття єдності колективу (34,75 %), провідні мотиви престижу у діяльності (30,3 %).

Колективність є надважливою організаційною умовою соціального виховання, а колектив розглядається як провідний засіб виховання. Принцип колективності насамперед передбачає, що соціальне виховання, яке здійснюється у колективах різної типології, надає зростаючій особистості досвіду життя у суспільстві, взаємодії з оточуючими, допомагає пізнати себе та розкрити свої потенційні можливості, а також створює умови для самопізнання, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного суб'єкта.

У дитячих громадських об'єднаннях, організаціях створюються всі умови для формування колективу, оскільки є спільні соціально значущі цілі, спільна діяльність, партнерські відносини «дитина – дорослий», різновікове спілкування, самоорганізація та самоуправління колективною діяльністю.

Члени дитячого колективу по-різному залучаються до діяльності, у систему колективних відносин, оскільки кожна дитина є унікальною особистістю, зі своїм внутрішнім світом і соціальним досвідом. Відтак, завданням колективу є залучення у життєдіяльність колективу кожного її члена, долучення до системи цінностей об'єднання, але разом із тим підтримка неповторного, позитивного прояву «Я» кожним її членом.

У дитячому об'єднанні формується неповторне почуття «МИ», як задоволення потреби підлітків у належності до значущої референтної групи – дитячого об'єднання. Водночас важлива активна позиція кожного члена

об'єднання через участь у колективному плануванні, самоуправлінні та системній діяльності.

Соціальна реальність у будь-які часи визначається різноманітними проблемами, серед яких багато й тих, до вирішення яких можуть долучитися діти, виходячи з особливостей віку, ситуацій і можливостей, життєвого досвіду. У будь-якому разі розвиток дитячої активності зумовлений наявністю соціально значущої справи, емоційним відгуком на неї самої дитини, відчуттям задоволення і радості за спільно досягнутий результат.

Дорослим, хто сьогодні є частиною дитячого руху, важливо зрозуміти, що їхня надзвичайно важлива місія полягає в тому, щоб об'єднати активність дітей, сприяти їхнім намаганням самоорганізуватися, допомогти їм у виборі об'єктів для докладання зусиль у соціально значущій діяльності, підтримувати дитячі ініціативи. Соціальна роль, позиція дорослого в організації, об'єднанні потребує зміни від керівної організаторської до партнерсько-допоміжної.

Як зазначає І. Д. Бех, тільки гуманістична позиція дорослого може створити умови для соціально просторової спільності дітей і дорослих, сходження до успіху через переживання позитивних емоцій, задоволення діяльністю, в якій повною мірою реалізується самостійність та ініціативність дитини. Для цього треба сприяти розвитку самоуправління в дитячих громадських об'єднаннях, в основі якого самодіяльність дітей у реалізації цілей, статутних положень та програм діяльності.

Дитячий рух необхідний дітям для виявлення ними суб'єктності, самостійності, для реалізації дитячої ініціативи, участі в житті суспільства через реальні справи, які під силу дітям. Але без допомоги і підтримки дорослих навряд чи це стане досяжним. Дитячому громадському об'єднанню потрібен такий дорослий, який не байдужий до життя, знає проблеми свого міста, області, країни, сам є прикладом соціальної активності й ініціативності, може повести за собою дітей. На жаль, сьогодні таких дорослих у дитячому русі мало.

Роль дорослого безпосередньо полягає в тому, щоб організувати колективну діяльність об'єднання, об'єднати власну творчу енергію з енергією та ініціативою дітей для досягнення колективного соціально значущого результату, для життя самої дитини, у тому числі для покращення життя у своєму районі, місті.

Саме соціум є предметом реалізації дитячої ініціативи. Тому що сутність дитячого об'єднання, як громадського, у перетворенні, покращенні суспільного життя, яке стає можливим завдяки і дитячим зусиллям. Які позитивні зміни відчують самі діти від реалізації маленького, але ними вирішеного практичного реального завдання у своєму районі, місті, для інших людей? Які реалізовані соціальні справи запам'ятовуються на все життя? Як власне «Я» дитини, підлітка відчувається у багатоголосому «МИ»? Що відчують підлітки від участі у соціально значущих ініціативах свого дитячого об'єднання? Як це вплине на їхню подальшу діяльність, долю? Які якості дасть змогу розвинути? Відповіді за ними....

Література

1. Богуславский М. В. Детское движение в России: между прошлым и будущим : монография / М. В. Богуславский. – Тверь : Научная книга, 2007. – 112 с.
2. Долгова О. В. Соціальна ініціативність підлітків у дитячих об'єднаннях учнівського самоврядування // Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал : матеріали звітної науково-практичної конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2013 рік / [за ред. О.В.Сухомлинської, І.Д.Беха, Г.П.Пустовіта, О.В.Мельника ; літ. ред. І.П.Білоцерківець]. – Івано-Франківськ : НАІР, 2014 – Вип. 4. – С. 271–274.
3. Детское движение : словарь-справочник / составители: Т. В. Трухачева, А. Г. Кирпичник. – М., 2005. – 544 с.
4. Особливості формування світоглядної позиції особистості в умовах дитячого об'єднання : монографія / О.В. Безпалько, Ж.В. Петрович [та ін.] ; за ред. Т.К. Окушко. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 260 с.
5. Окушко Т. К. Методика формування соціальної ініціативності підлітків у дитячому громадському об'єднанні // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. праць. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. – Вип. 18, кн.1. – С. 51–60.
6. Петрович Ж.В. Соціально-педагогічні виховні технології у викликах часу / Ж.В.Петрович // Педагогіка і психологія : Вісник НАПН України. – 2014. – № 1(82). – С. 17–24.
7. Петрович Ж.В. Сутність і функціональна роль соціальної ініціативності у структурі лідерства підлітків / Ж.В.Петрович // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. праць. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. – Вип. 18, кн. 2. – 480 с. – С. 143–150.

8. Чиренко Н.В. Дитячі громадські об'єднання як особливий виховний простір / Н. В. Чиренко // Соціально-педагогічна парадигма виховання: сутність та шляхи реалізації : тези доповідей. – Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя. – 2014. – 224 с.
9. Чиренко Н.В. Дитяче об'єднання як соціальний інститут виховання особистості / Н.В. Чиренко // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. пр. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. – Вип. 18, кн. 2. – 480 с.
10. Чиренко Н.В. Стан сформованості соціальної ініціативності підлітків у дитячих об'єднаннях скаутського типу / Н.В. Чиренко // Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал : матеріали звітної наук.-практ. конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2013 рік / [за ред. О.В.Сухомлинської, І.Д.Беха, Г.П.Пустовіта, О.В.Мельника ; літ. ред. І.П.Білоцерківець]. – Івано-Франківськ : НАІР, 2014 – Вип. 4. – С. 318–320.
11. Пашенко О. В. Формування соціальної ініціативності підлітків у виховній практиці дитячих об'єднань природоохоронного спрямування / О. В. Пашенко // Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал : матеріали звітної наук.-практ. конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2013 рік / [за ред. О.В.Сухомлинської, І.Д.Беха, Г.П.Пустовіта, О.В.Мельника ; літ. ред. І.П.Білоцерківець]. – Івано-Франківськ : НАІР, 2014 – Вип. 4. – С. 307–310.
12. Штика Н. О. Неурядові організації як сфера самореалізації соціального педагога / Н. О. Штика // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка. Серія: Психологічні науки / [ред. кол.: проф. М. О. Носко (гол. ред.) та ін.]. – Чернігів : ЧДПУ, 2006. – Вип. 41, т. 2. – С. 184–187.
13. Штика Н. О. Формування готовності майбутніх соціальних педагогів до діяльності в громадських організаціях / Н. О. Штика // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2010. – № 4. – С. 88–96.
14. Штика Н. О. Організаційно-правові основи діяльності неурядових організацій (НУО) : метод. посібник для студентів спеціальності „Соціальна педагогіка” / Н. О. Штика. – Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2007. – 104 с.
15. Як сформувати світоглядну позицію особистості в дитячому об'єднанні : метод. посіб. / Пашенко О. В., Чиренко Н. В., Чорна К. І. [та ін.] ; за ред. Т.К. Окушко. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 200 с.

РОЗДІЛ 2. ЗМІСТОВО-ТЕХНОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНІЦІАТИВНОСТІ ПІДЛІТКІВ

2.1. Соціальна ініціативність: готовність до соціальних дій

Проголошений в Україні курс на європейську інтеграцію передбачає підтримку громадянського суспільства з боку влади, розроблення ефективних механізмів взаємодії між громадськими організаціями та державними інституціями. В цих умовах збільшується відповідальність кожного члена громадської організації за його свідому участь у суспільній діяльності, підвищення рівня соціальної активності та ініціативності у вирішенні проблем соціуму. У цьому сенсі важливо допомогти підліткам набути необхідних знань, умінь, практичного досвіду для реалізації важливих особистісно і соціально цінних якостей.

КРУГЛИЙ СТІЛ «ЩО ТАКЕ СОЦІАЛЬНА ІНІЦІАТИВНІСТЬ»

*Ще не всі колеса винайдені.
Світ занадто дивний,
щоб сидіти склавши руки.
Річард Бренсон*

*«Найважливіше – зробити хоч щось для досягнення успіху, і зробити це прямо зараз. Це і є найголовніший секрет – незважаючи на всю свою простоту. Приголомшливі ідеї є у кожного, але рідко хто робить хоч щось, щоб втілити їх на практиці, причому прямо зараз. Не завтра. Чи не через тиждень. Зараз.
Н. Бушнелл*

Мета: розширення уявлень учасників щодо дефініцій «ініціатива», «соціальна ініціативність»; визначення якостей, потрібних для прояву соціальної ініціативності; розуміння необхідності проявляти соціальну ініціативність; напрацювання вміння вести діалог, відстоювати власну думку тощо.

Учасники: підлітки-члени дитячих об'єднань, дорослі лідери, педагоги.

Форма проведення: круглий стіл.

Кількість учасників: 20–30 осіб.

Час проведення: 40 хв.

Виступ 1. «Що означає бути ініціативним»

Наше суспільство швидко та динамічно змінюється. І для того, щоб відповідати вимогам сучасності, вміти реагувати на ці зміни, ми повинні бути готові до цього.

Сьогоднішнє життя вимагає від сучасної молоді таких якостей, як цілеспрямованість, здатність самотійно приймати рішення та брати за них відповідальність, воля, рішучість, наполегливість, активність, творчість, гнучкість, технологічність, мобільність тощо.

Щоб бути успішною, сучасна молода людина має вміти використовувати свої здатності у повну силу, актуалізувати власний потенціал, тобто бути ініціативною.

Ініціативність полягає у здатності людини до самотійних вольових проявів. Ініціативність виражається в самотійній постановці цілей і в самотійній організації дій, спрямованих на досягнення цих цілей.

Ця риса характеру є досить складною, адже для прояву ініціативи необхідно: вміти об'єктивно оцінити та проаналізувати обставини, в яких слід діяти; розробити план дій, за потреби – знайти нестандартне рішення наявної проблеми; зважитися на самотійні дії та взяти на себе відповідальність за їхній результат.

Запитання для обговорення:

- Які якості характерні для ініціативної людини?
- Чи треба всім людям бути ініціативними?
- Чи будь-яка самотійна дія є проявом ініціативності?

Виступ 2. «Соціальна ініціативність»

Запитання для обговорення:

- А що ж таке *соціальна ініціативність*?

- *У чому полягає різниця між ініціативністю та соціальною ініціативністю?*

(Учасники пропонують власні варіанти відповідей, висувають припущення тощо).

Соціальна ініціативність – це якість людини, яка відображає її готовність до самостійного висування, пропагування та практичної реалізації соціально значущої ідеї.

Ініціативна людина енергійна, винахідлива, вона сміливо приймає рішення та бере на себе відповідальність за наслідки своїх дій. Ініціативність і ентузіазм рухають світом: завдяки цим якостям цікаві новаторські ідеї реалізуються в різних сферах життєдіяльності.

Ініціативність властива сміливим людям, що не бояться зробити перший крок і самостійно прийняти рішення. При цьому ця якість є дуже важливою не тільки у сферах діяльності, пов'язаних з ризиком і величезною відповідальністю. Вона чудово доповнює інші базові таланти і допомагає проявити себе в суспільній діяльності, спрямованій на розвиток і покращення дійсності.

Прояв соціальної ініціативності (наприклад, ініціювання та участь у соціально значущому проекті):

- стимулює творчість, розвиток гуманістичної свідомості;
- формує активну громадянську позицію і відповідальну поведінку;
- допомагає ефективно засвоювати життєві й соціальні ролі;
- дає можливість раціонально поєднувати теоретичні знання і практичні дії у вирішенні конкретних життєвих проблем, рухатися від ідеї до практичної дії.

Адже моральна сутність явищ по-справжньому відкривається лише тоді, коли ми самі беремо участь у їх вирішенні. Недарма ж кажуть, що ініціатива – це те, що людина робить так, як треба, хоча її про це не просять (Е. Хаббард).

Запитання для обговорення:

- На вашу думку, чи є соціальна ініціативність громадян запорукою успішного розвитку держави?
- Розкажіть, чи маєте ви досвід участі у соціально значущих справах?
- Обговорення вислову «Кожен готовий допомогти, але ніхто не хоче бути першим» (П. Бейлі). Чому це так? А вам би вистачило сміливості стати «першопрохідцем»?

Обговорення притчі «Два працівники»

Один працівник прийшов до пана і каже:

– Пане! Чому ти мені платиш всього п'ять копійок, а Івану завжди п'ять карбованців?

Пан подивився у вікно і каже:

– Бачу я, хтось їде. Начебто, сіно повз нас везуть. Вийди-но, подивися!

Вийшов працівник. Зайшов знову і каже:

– Правда, пан. Начебто сіно.

– А не знаєш, звідки? Може, із Семеновських лугів?

– Не знаю.

– Ну то сходи і дізнайся.

Пішов працівник. Знову повертається:

– Пане! Так і є, із Семеновських.

– А не знаєш, сіно першого чи другого укусу?

– Не знаю.

– Так піди, дізнайся!

Вийшов працівник. Повертається знову.

– Пане! Першого укусу!

– А не знаєш, чому?

– Не знаю.

– Так піди, дізнайся.

Сходив. Повернувся і каже:

– Пане! За п'ять карбованців.

– А дешевше не віддають?

– Не знаю.

У цей момент заходить Іван і каже:

– Пане! Повз везли сіно із Семеновських лугів першого укусу. Просили по 5 карбованців. Сторгувалися по 3 за віз. Я їх загнав у двір, і вони там розвантажують.

Пан звертається до першого працівника і каже:

– Тепер ти зрозумів, чому тобі платять п'ять копійок, а Івану п'ять карбованців?

Запитання для обговорення:

- Як ви зрозуміли смисл притчі? Поясніть.
- Де і як доречно проявляти ініціативність?
- Чи є прояв ініціативності запорукою успішності? Так? Ні? Чому?

Підбиття підсумків.

ТРЕНІНГ «ГОТОВНІСТЬ ДО СОЦІАЛЬНИХ ДІЙ»

Мета: сприяти розвитку у підлітків готовності до соціальних дій, набуттю необхідних якостей, уміння приймати самостійні рішення.

Завдання: підвищення рівня самосвідомості, самостійності підлітка; формування умінь партнерського спілкування, обговорення проблем взаємин з людьми, як із дорослими так і з однолітками, вирішення моральних конфліктів; формування в учасників почуття належності до групи; розвиток почуття індивідуальної відповідальності, умінь моральної взаємодії; підвищення групової згуртованості та впевненості підлітків у власних можливостях.

Засоби: групові дискусії, міні-лекції, рольові ігри, ігри на інтенсивну фізичну взаємодію, робота в парах і трійках і т. д.

У груповій дискусії учасники групи мають можливість висловити свою думку щодо обговорюваної проблеми. Вони вчаться формулювати й

аргументувати свої думки, сперечатися, не ображаючи своїх опонентів, критикувати погляди інших, не переходячи на «особистості».

Після кожної гри проводиться обговорення. Учасники діляться враженнями про те, як вони себе почували в тій або іншій ролі, мотивують свої вчинки. Це дає можливість розвивати психологічну спостережливість, навчитися пояснювати поведінку інших людей, дивитися на міжособистісну ситуацію очима партнера.

Ігри на інтенсивну фізичну взаємодію слугують для посилення інтересу учнів, підвищення працездатності, зняття напруги, відпочинку, поліпшення взаємин у групі. У деяких випадках ці вправи можуть бути безпосередньо пов'язані з темою заняття й використовуватися як робочі.

У цю програму, крім різних ігор і групових дискусій, входять і міні-лекції. Як відомо, повідомлення в доступній формі про ті або інші психологічні закономірності, феномени, властиві людям взагалі, з одного боку, може зняти страхи, хвилювання, тривогу підлітків без прямого обговорення їхніх власних переживань, а з іншого боку – підвищити почуття впевненості в собі, якщо теоретичний відступ підтверджує здогадки й припущення самого підлітка.

Форма проведення

Програма складається з 10 занять, кожне з яких триває дві з половиною години. Зустрічі проводяться один раз на тиждень. Приміщення для занять має бути достатньо просторим, щоб розставити стільці для учасників по колу. На деяких заняттях допускається відпрацьовування отриманих умінь поза групою (з незнайомими людьми).

Форма проміжного й підсумкового контролю

Як проміжний контроль використовуються усні звіти учасників (рефлексія) наприкінці заняття, відзначаються основні складності, що сподобалося, й т. д., а також підсумки у вигляді малюнків на тему «що запам'яталося на занятті найбільше», «емблема заняття» тощо.

Заняття 1.

Мета: створення сприятливої емоційної атмосфери прийняття й довірливості в спілкуванні; знайомство підлітків один з одним; установлення правил роботи в групі; пропонування програми занять.

Хід проведення

Вступ. Презентація імені. Розповідь учасника про своє ім'я. Керівник тренінгової групи просить учасників групи розповісти (показати, якось виразити для групи) історію – минуле або небилицю, що пов'язана з його ім'ям, так щоб його легко було всім запам'ятати. (При цьому всі учасники знають, що вони можуть вибрати вигадане ім'я, псевдонім.) Допомога керівника полягає в тому, що він пропонує вводити ім'я дієво й емоційно. Після знайомства ведучий розповідає про цілі програми. Коротко перелічуються теми занять. Акцент робиться на допомозі у вирішенні проблем підлітків, розвитку навичок спілкування, упевненості в собі.

Запитання до учнів: «Про що ви б хотіли поговорити на тренінгових заняттях і що ви очікуєте?»

Ведучий веде запис відповідей на аркуші паперу великого формату, на якому зафіксуються очікування учасників (це може бути представлено у різних стилізованих формах (квітка з пелюстками, зернятка, дерево з листочками тощо)).

Вправа «Східний базар»

Мета: допомогти учасникам краще пізнати один одного, скоротити дистанцію у спілкуванні; зменшити почуття напруженості завдяки залученню в ситуацію «тут і тепер»; звернути увагу учасників один на одного; навчитися принципів децентрації, концентрування уваги на партнері, створення партнерських взаємин.

Ведучий: Пам'ятаєте картину східного ринку в музичній казці «Алі-Баба та сорок розбійників»? Із чим у вас асоціюється словосполучення «східний базар»?

Саме на такий ринок ми потрапимо через кілька хвилин. Але попередньо нам слід підготуватися.

Кожен отримує аркуш паперу та ручку/олівець. Складаємо папір навпіл по горизонталі та розриваємо його. Ті частини, що залишилися, знову складаємо навпіл і знову розриваємо. Отримали чотири папірці. На кожному з них учасники пишуть великими літерами та розбірливо власне ім'я. Тепер кожен аркуш складається декілька разів написом усередину. Підготовлені таким чином записки складаються у центрі кімнати. Тренер ретельно перемішує їх.

Ведучий: Тепер ми готові вирушити на східний ринок. Кожен підійде до гори записок і довільно витягне чотири з них. Потім, протягом 5 хвилин, вам необхідно буде вговорити, обміняти, знайти та повернути собі всі чотири аркуші з вашим ім'ям. Перші три покупці, яким вдасться це зробити найшвидше, підійдуть до мене зі своїми записками. Якщо запитань немає, – можна починати.

Підсумок вправи:

- Що вам сподобалося, а що ні у грі, яка відбулася;
- Яку тактику ви використовували під час торгу: активний пошук, «агресивний маркетинг», взаємообмін, спроби обдурити партнера?
- Спробуйте тепер назвати імена, які вам вдалося запам'ятати.

Вправа «Ми=Я+Я»

Мета: сформувати в учасників почуття належності до групи; розвинути почуття індивідуальної відповідальності.

Ведучий: «Зараз ви отримаєте від мене завдання і ваша команда повністю виступить проти мене одного. Як ви вважаєте, вам усім буде легко мене перебороти? Успіх кожного члена команди – це внесок у загальну перемогу. Гра проходить у три етапи, кожен з яких містить три завдання. Основна вимога до виконання завдань: вони виконуються мовчки, без жодного звуку, жестів, доторків до інших учасників. Кожне порушення будь-яким учасником команди цього правила приносить всій команді штрафне очко. Гра йде до трьох очок».

Завдання 1. Виконуючи зазначені вище правила, розташуватися в шеренгу за числами народження.

Завдання 2. Вишикуватися в шеренги по п'ять.

Завдання 3. Вишикуватися в колони по п'ять.

Етап 2.

Об'єднатися у команди за кольором брюк (спідниць), починаючи від темного до світлого.

Об'єднатися на команди за формою взуття.

Об'єднатися на команди за кольором очей.

Етап 3.

Утворити прямокутник, квадрат, зірку.

Зобразити скульптуру тварини: жираф, козел, слон.

Об'єднатися на групи за ступенем готовності до заняття.

Запитання для обговорення:

- Чи важко було відповідати самому за себе?
- Чи виникали бажання керувати іншими, почуття провини за те, що неможливо швидко зорієнтуватися?

Ритуал завершення заняття: усі встають у тісне коло, кладуть один одному руки на плечі й говорять: «До побачення, ми».

Заняття 2.

Мета: продовжити знайомство з учнями, підвищити групову згуртованість, навчити знімати бар'єр у прояві почуттів й емоцій.

Хід проведення

Вступ. Вітання. Кожний по черзі вимовляє своє ім'я, але з різною інтонацією, завдання – «не повторитися».

Перевірка запам'ятовування імен. Доброволець встає в центр кола. Керівник просить усіх учасників встати й повернутися спиною до добровольця.

Завдання. Треба спробувати ідентифікувати учасників тренінгу зі спини, підійти до тих, чий імена добровольцеві відомі, покласти їм руку на плече і

сказати: «Здрастуй, ти...» Якщо ім'я назване правильно, останній повинен повернутися до того, хто відгадає, обличчям, посміхнутися йому й сісти на стілець.

Після цього надається допомога тим, хто не запам'ятав усіх імен.

Гра «Сліпий та поводитир»

Група розбивається на пари «сліпий – поводитир». «Сліпий» заплющує очі. Завдання «поводиря» – провести «сліпого» по будинку, в якому проводиться тренінг (оберігаючи свого «підопічного», попереджаючи про повороти, сходи й інше невербально).

Потім учасники міняються ролями.

Під час обговорення доцільно запитати, чи не було учасникам страшно, чи впевнено вони себе почували, наскільки легко вони могли довіряти один одному, наскільки приймали на себе відповідальність за безпеку іншого, які їхні відчуття у грі.

Обговорення з учасниками, що їм заважає бути щирими з іншими людьми. Що, на їхню думку, сприяє відкритості в спілкуванні з оточуючими? Ким легше бути: «поводирем» чи «сліпим»? Чому?

Вправа «Броунівський рух»

Мета: визначення звичних стратегій поведінки.

Учасникам пропонується заплющити очі й дві хвилини рухатися в будь-якому напрямку, зберігаючи повну тишу. Після двох хвилин руху ведучий плескає у долоні і просить учасників об'єднатися в пари на рахунок раз, два, три.

Аналіз вправи проводиться за допомогою запитань:

- Чи була у вас певна стратегія поведінки, чи могли ви її дотриматися?
- Прагнули ви бути в центрі уваги, там, де більше людей, чи трималися осторонь?
- Що ви відчували, коли стикалися з іншими учасниками?
- Чи боялися ви, що вас хтось може зачепити, ушкодити?
- Чи боялися ви, що самі можете когось зачепити, ушкодити?

- Чи розплющували ви очі?
- Тривалим видався вам час руху?
- Розкажіть якомога детальніше, як відбувалося ваше об'єднання в пари.

Підбиття підсумків.

Заняття 3.

Мета: ознайомлення з базовими моральними поняттями.

Хід проведення

Вступ. Привітання: учасники беруться за руки й хором вітаються «Здрастуйте, ми!»

Вправа «Складання лексикону моральної людини»

Мета: допомогти усвідомити основні ознаки моральної людини.

Інструкція: запишіть якості моральної людини, підкресліть, які з них саме ваші.

Підсумок: зверніть, будь-ласка, увагу які ви молодці, як багато ви вже зараз робите, щоб бути справжньою людиною.

Вправа «Матрьошка»

Мета: розвинути в учасників навички самоаналізу; допомогти подолати внутрішні бар'єри, страх та невпевненість перед іншими людьми.

Добровольцю, що виходить у центр кола, дається в руки матрьошка і пропонується відкривати її, добираючись до найменшої ляльки. Кожний шар означає для нашого учасника його сутність, так що під зовнішньою оболонкою – які його моральні якості бачать оточуючі – ховаються більш глибинні й потаємні рівні.

Гра починається словами:

- Це я (прізвище та ім'я учасника), яким мене бачать оточуючі...

Продовження може бути таким: «А це я – такий, яким знають мене в сім'ї (у школі, друзі, кохана(ий), яким я є насправді, яким я прагну бути).

Вправа «Скульптура»

Мета: дати учасникам тренінгу можливість проявити творчі здібності, потренуватися у визначенні моральних понять.

Учасники розбиваються на групи по 4-5 осіб. Кожній групі дається завдання побудувати скульптури: «справедливість», «добро», «чесність» тощо.

Підсумкова вправа: проведення методики «Мое розуміння особистісних якостей людини».

Заняття 4.

Мета: розвинути вміння моральної взаємодії.

Хід проведення

Вступ. Привітання.

Вправа «Стілець»

Мета: рефлексія власних моральних якостей, тренування вмінь здійснювати моральні вчинки.

Доброволець виходить у центр кола. Йому пропонують взяти стілець й підняти його на рівень грудей та притиснути до себе. Потім ставиться завдання поставити стілець на підлогу, виконуючи такі умови: неможливо згинати чи розгинати руки, ноги, присідати, розмовляти.

Зрозуміло, що завдання неможливо виконати без допомоги когось із учасників групи, яким відведені ролі спостерігачів. Вправа виконується доти, доки учасник покаже, що виконати завдання не може, чи поки хтось з учасників не проявить ініціативу і не допоможе поставити стілець на підлогу.

Вправа «Паровозик»

Мета: рефлексія власних моральних якостей, тренування вмінь здійснювати моральні вчинки.

Вправа аналогічна попередній за метою проведення. Всі учасники об'єднуються у дві групи. Одна група залишається в ролі спостерігачів (суддів), інша встає в коло і її учасники заплющують очі. За командою ведучого вони деякий час хаотично рухаються, а потім зупиняються. Далі їм надається

інструкція мовчки розташуватися за зростом – від найвищого до найнижчого. Без зовнішньої допомоги (із кола спостерігачів) виконати вправу неможливо. Аналізується поведінка тих, хто спостерігав за діями «активних» учасників.

Вправа «Один в полі не воїн»

Мета: підвищити рівень впевненості у власних силах, самостійність.

Ведучий говорить про те, що існує безліч прислів'їв, які описують соціальні норми життя. Наприклад, таких, як-от: «один в полі не воїн» та «у вовчій зграї жити – по-вовчому вити». Але народна мудрість не завжди справедлива. Учасникам пропонується написати п'ять контраргументів до кожного прислів'я, які являли б собою приклади з історії, політики, науки та життя особистостей, які змогли відстояти власні переконання, кинувши виклик суспільству (Спартак, Копернік, Жанна Д'арк та інші) та обґрунтувати власну думку.

Підбиття підсумків.

Заняття 5.

Мета: актуалізувати у свідомості учасників власні цілі та шляхи їх досягнення.

Хід проведення

Вправа “Аукціон”

Мета: продемонструвати труднощі здійснення вибору життєвих цінностей на практиці.

Матеріали й устаткування: «жетони» у конвертах (по 10 штук на кожного учасника) з нумерацією «лотів», ручки, 10 карток, на кожній з яких зафіксований зміст 2 лотів для тренера.

Перед початком кожному з 10 учасників тренер роздає по одному жетону і повідомляє про те, що в процесі гри жетони можна обмінювати на той або інший лот. Максимальна кількість лотів – 10, але в них може бути різна вартість, тобто будуть лоти, ціна яких більше, ніж один жетон. Якщо учасник використовує всі жетони, він уже нічого не зможе «купити». В одному «лоті»

на «продаж» виставляються одночасно дві цінності. Учасник може вибрати одну з них або нічого не «купити». Назву того, що учасник готовий «купити», він пише на жетоні і відкладає його убік як уже використаний. Свій вибір треба робити швидко. Перехід до наступного лота означає, що попередній знято з «торгів».

Після того, як тренер пояснив правила, відповів на можливі питання учасників, починається оголошення назв пар лотів, що виставляються «на продаж». Другий тренер і асистенти з числа учасників стежать за перебігом гри.

Підказка тренеру.

Слід дуже чітко пояснити учасникам умови завдання, переконатися, що усі зрозуміли запропоновані правила. Проводити «гру» необхідно в досить швидкому темпі.

Для спрощення процедури гри можна роздати кожному з учасників не окремі жетони, а аркуш паперу, на якому позначені 10 кружків-жетонів. Роблячи свою «покупку», учасник позначає на жетоні, що він купує. У такий спосіб на аркуші в процесі гри залишається усе менше і менше невикористаних жетонів. Можна визначити, на що вони витрачені.

Після закінчення «аукціону» доцільно поставити учасникам запитання про їхні почуття, думки, асоціації, пов'язані з «покупками», з'ясувати, чи були сумніви в учасників щодо правильності їхнього вибору?

У підсумковому коментарі тренер звертає увагу на те, що ситуації вибору життєвих цінностей досить різноманітні і часом дуже непрості. Для будь-якої людини, у тому числі для лідера, дуже важливо навчитися робити вибір і вміти нести за нього відповідальність.

Перелік лотів до методики «Аукціон»

Виграти велику суму грошей і залишити її собі або поділити з близькими людьми (1 жетон)	Виграти велику суму грошей і вкласти їх у благодійний проект (1 жетон)
Відпочинок у будь-якому місці земної кулі 1 місяць із кращим другом (2 жетони)	Наступний ступінь в успішній кар'єрі (2 жетони)

Можливість впливати на розгортання подій (2 жетони)	Можливість постійного самовдосконалення (2 жетони)
Добра освіта (2 жетони)	Підприємство, що приносить великий прибуток (2 жетони)
Здорова родина (3 жетони)	Всесвітня слава (3 жетони)
Чиста совість (2 жетони)	Успіх будь-якою ціною (2 жетони)
Матеріальне благополуччя (1 жетон)	Повага і визнання соратників і послідовників (1 жетон)
Керувати та підкоряти (2 жетони)	Працювати в команді однодумців (2 жетони)
Стрімка кар'єра завдяки випадку (2 жетони)	Поступове сходження до успіху шляхом безупинного самовдосконалення (2 жетони)
Сім додаткових років життя (3 жетони)	Безболісна смерть, коли прийде час (3 жетони)

Вправа «Мільйон»

Мета: аналіз екзистенціальних (життєвих) цінностей учасників.

Ведучий говорить про те, що можна отримати мільйон від людини, яка готова віддати гроші кому завгодно, за умови, що та людина його зацікавить. Як це зробити? Приймається будь-яка фантазія. Оцінюються способи досягнення мети.

Підсумок.

Домашнє завдання: відповіді на запитання методики «МВЦО» М. Рокича.

Заняття 6.

Мета: рефлексія учасниками власного морального «Я».

Хід проведення

Методика «Що я за людина?»

1. Мій життєвий шлях (Якими були мої успіхи та невдачі?)
2. Вплив сім'ї: дитинство. Юність. Батьки. Брати. Сестри. Близькі.
3. Мої особисті параметри: риси характеру, сильні сторони.
4. Моя гармонія: в чому полягають мої конфлікти із середовищем? Чим я їх пояснюю?
5. Дружні зв'язки: ворожнеча? В яких обставинах я відчуваю себе сильним, переможеним? Слабким?
6. Чого я досі не можу досягти? З яких причин? Які перешкоди, труднощі, небезпечності виникають моєму шляху? Яких заходів я можу вжити, щоб запобігти їм?
7. Хто з оточуючих стимулює мою активність? Хто перешкоджає? В чому можуть розкритися мої можливості? У чому не можуть? Що я хочу у зв'язку з цим зробити?
8. Які негативні для мене впливи я хочу усунути?
9. Які позитивні впливи я хочу підтримати?
10. Чого від мене хочуть люди? Що я можу їм дати?
11. Для кого я можу принести користь зараз та в майбутньому?
12. Чи приношу я максимальну користь тим людям, які приносять максимальну користь мені?

Виділяється чотири засоби позбавлення емоційного компонента у моральному виборі.

Гра «Життєвий лабіринт»

Мета: аналіз поведінки підлітка, поставленого в умови вибору, прийняття самостійного рішення. Гра дає змогу виявити, наскільки школяр свідомо орієнтується у ситуаціях, способах подолання утруднень на шляху виходу з цих умов, який “канал” саморегуляції: “повинен”, “хочу”, “можу” домінує.

Основні завдання гри: виявити основні труднощі, з якими стикається учень, уточнити, які фактори можуть здійснити позитивний чи негативний вплив на процес вибору, виявити тактику поведінки та тактику орієнтації у запропонованих умовах, контролю над своєю поведінкою, діями, словами.

Гравці отримують картки з назвами, відповідними тій чи іншій ситуації: “конфлікт”, “творчий проект”, “менеджер спілкування”, “самозвітування”. Кожне завдання передбачає вибір: у першому випадку – вибір морального вчинку, у другому – творчого підходу, у третьому – раціональних способів, застосовуючи підприємливість, у четвертому – вибір партнера.

Вказівки до завдання складаються з двох частин: «виберіть характерні для Вас способи вирішення ситуації» та «оберіть найбільш правильні та бажані, на Ваш погляд, способи». У кожній ситуації пропонується п'ять варіантів: прийняття самостійного рішення у формі оцінювального судження, дії, вчинку.

Варіант 1: блокується свідомість та воля емоційно-потребовим станом “Я хочу”, коли Ви не можете щось думати та вирішити.

У цьому випадку:

- я зриваюся та плачу;
- кричу та вимагаю свого;
- пригнічено мовчу;
- всі сили йдуть на те, щоб стриматися.

Оберіть найбільш частий стан.

Ситуація може затягуватися на необмежений строк. Які будуть Ваші дії, якщо ніхто не хоче допомогти Вам.

Варіант 2: свідомість та воля блокується емоційним станом, але Ви звертаєтесь по допомогу або пораду, як бути та що робити.

Найчастіше такі поради Вам дають: а) батьки; б) товариші; в) вчителі.

В цьому випадку Ви здійснюєте нав'язаний вибір, приймаєте чиєсь рішення, реалізуючи його самостійно.

Варіант 3: не замислюючись, робите вибір навмання, довіряючи своїй інтуїції, тобто “хай буде що буде”. При цьому можливі випадки, коли ви: а)

починаєте думати, оцінювати та аналізувати і розумієте, що здійснили правильний, не досить правильний або взагалі неправильний вибір, але все одно не визнаєте своєї помилки та продовжуєте робити все, як і раніше; б) розумієте, що інтуїція Вас не підвела й Ви зробили правильний вибір, що надає Вам ще більшої сили; в) зрозуміли, що зробили помилку, і знаходите сміливість признатися в цьому не лише собі, а й іншим, відмовляючись від здійсненого вибору та роблячи нову спробу.

Цього разу Ваш вибір не до кінця усвідомлений, але рішення Ви приймаєте за власним бажанням, хоча керуєтеся більшою мірою волею та почуттями, а не свідомістю.

Варіант 4. Думаєте, співвідносите всі “за” та “проти”, але все одно робите вибір невпевнено, переживаючи та сумніваючись у його правильності, перебуваючи у стані тривожності: а) тільки на початку; б) на початку та під час; в) наприкінці.

Не зовсім свідомий вибір. Тривожність спричинена авторитарністю інших людей.

Варіант 5: робите паузу, спокійно та розсудливо продумуєте всі можливі варіанти:

а) на користь іншим, але на шкоду собі; б) на користь собі та на шкоду іншим; в) на користь собі та іншим.

Свідомий вибір.

Заняття 7.

Мета: підвищення рівня впевненості у власних можливостях.

Хід проведення

Тренінгові вправи на підвищення рівня впевненості

Ведучий. Ти кожен день згадуєш та виконуєш свої обов'язки перед іншими людьми, партнерами, колегами. А чи часто ти згадуєш власні права? Чи знаєш ти їх?

Ти маєш право:

- бути незалежним;
- бути вислуханим та прийнятим всерйоз;
- діяти в стилі впевненої у собі людини;
- просити того, що бажаєш;
- робити помилки та бути відповідальним за них;
- відповідати відмовою, не почувуючи себе винним чи егоїстом.

Все життя – вистава. Грай у ній роль незалежної людини. Вся твоя сором'язливість та невпевненість щезне.

Для того, щоб сформувати в учасників здатність усвідомленого вибору, пропонується ланцюжок різноманітних ситуацій вибору, який поступово ускладнюється та вимагає від учасників все більшого морального напруження.

Запропоновані приклади дають змогу зрозуміти, що для здійснення підлітком вибору важливе оволодіння ним засобами вирішення моральних суперечностей й організації власної поведінки. До таких засобів належить уміння враховувати наслідки здійснених та не здійснених вчинків, здатність уявляти ці наслідки не лише інтелектуально, а й емоційно. Це можливо лише за умови виділення підлітками власного “Я” серед “Я” оточуючих та співвіднесенні власних дій з еталонами ідеального “Я”.

Вправа «Поромник»

Біля річки зібралося кілька людей, яким потрібно переправитися на інший берег. Є пором, власник якого може взяти лише одну людину. Кожен переконує, щоб забрали саме його. Перемагає той, хто першим його переконає.

Вправа «Похвала»

Учасники по черзі виступають з похвалою на власну адресу. Аудиторія оцінює кожного щодо стилю та іміджу. Важливо брати до уваги ступінь самодостатності, рівень самооцінки. Можна підсилити зацікавленість групи, запропонувавши запитання: за що можна отримати похвалу?

Заняття 8.

Мета: рефлексія учасниками власної поведінки в ситуації реального вибору.

Хід проведення

Вправа «Червоне та чорне». Учасники поділяються на дві команди, які будуть працювати в окремих приміщеннях. Ведучий надає інструкцію кожній команді: «Ваша мета виграти. Гра триває 10 ходів. Перед вами картка гри, на якій презентована кількість балів, яку може отримати ваша команда за кожен хід».

<i>Хід</i>	<i>Команда 1</i>	<i>Команда 2</i>	<i>Бали</i>	<i>Команда 1</i>	<i>Команда 2</i>
	Червоне	Червоне		-3	-3
	Червоне	Чорне		+5	-5
	Чорне	Червоне		-5	+5
	Чорне	Чорне		+3	+3
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Методика “Цінності”

Мета: створення ситуації вибору цінностей, у якій відбувається усвідомлення їхньої значущості; визначення особистих і групових пріоритетних цінностей.

Матеріали й устаткування: видрукований за кількістю учасників перелік цінностей, по три маленьких аркуші паперу для кожного учасника.

Кожен учасник одержує перелік цінностей. Тренер пропонує вибрати з них спочатку 10, потім п'ять найбільш важливих цінностей і проранжувати їх за ступенем значущості. Далі учасники одержують по три аркуші паперу, на

кожному з яких потрібно написати одну з трьох найважливіших для них цінностей.

Далі тренер просить віддати йому або асистентові одну з трьох цінностей, з яким учасник найменш безболісно може розлучитися. Потім пропонує віддати ще одну цінність і залишити в себе найважливішу.

Що ці цінності значать для мене?

№	Цінність	Виберіть 10 цінностей, особливо важливих для Вас	З відібраних 10 цінностей виберіть 5	Спробуйте пронумерувати їх за значущістю
1	Воля			
2	Самоповага			
3	Довіра			
4	Смирненість			
5	Сила			
6	Вірність			
7	Любов			
8	Здоровий глузд			
9	Надія			
10	Честь			
11	Гідність			
12	Незалежність			
13	Розум			
14	Совість			
15	Дружба			
16	Чесність			
17	Здоров'я			
18	Гармонія в родині			
19	Ризик			
20	Краса			
21	Віра			
22	Доброта			
23	Багатство			

Заняття 9.

Мета: закріплення умінь моральної рефлексії.

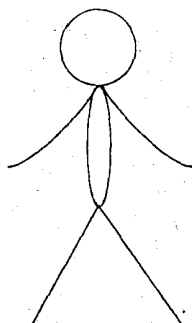
Хід проведення

Методика “Людина майбутнього”

Мета: разом з учасниками створити модель «лідера майбутнього» і визначити його основні характеристики.

Матеріали й устаткування: аркуші фліпчарта, маркери.

У центрі кола на аркуші фліпчарта схематично малюється образ людини майбутнього.



Учасникам пропонується самостійно визначити ті характеристики, якими, на їхню думку, він має володіти.

Тренер записує всі характеристики на схемі-моделі.

Після цього на основі отриманих результатів відбувається міні-дискусія, під час якої порівнюються характеристики історичних лідерів з рисами людини майбутнього.

Ділова гра “Соціальне партнерство”

Мета: закріпити результати особистісного розвитку, пов’язані з вирішенням підлітками ситуацій морального вибору.

Матеріали й устаткування: чотири великих аркуші паперу (для кожної з підгруп), фломастери.

Тренер визначає з числа учасників чотирьох і пропонує їм сформувати команду, що протягом 20 хвилин буде здатна запропонувати ідею соціального проекту, обґрунтувавши його актуальність і визначивши механізм реалізації. Після закінчення часу на підготовку проекту представник/представники від кожної групи за 3–4 хвилини повинні презентувати підсумки роботи.

Підказка тренерові:

Бажано наприкінці презентації кожного проекту запропонувати учасникам поаплодувати авторам.

Підбиваючи підсумки блоку, можна розповісти групі казку для натхнення «Сніжинка».

Казка для натхнення «СНІЖИНКА»

«Скажи мені, скільки важить сніжинка?» – запитало мишеня в голуба.

«Не більше, ніж нічого», – відповів той. «Тоді я розповім тобі одну дивну історію», – сказало мишеня.

«Я сидів на ялиновій гілці, біля самого стовбура, коли почався сніг. Це було схоже на безтурботний сон. Щоб якось згаяти час, я рахував сніжинки, що м'яко падали на хвою моєї гілки. Я налічив приблизно 3 741 952 сніжинки. Коли упала ще одна, то своєю вагою (не більшою, ніж ніщо) зламала гілку».

Розповівши цю історію, мишеня зникло. Голуб, обміркувавши її суть, сказав собі: «Напевно, для того, щоб настав мир у цьому світі, не вистачає голосу лише однієї людини».

Заняття 10.

Мета: сприяти формуванню позитивної самооцінки, почуття власної гідності, усвідомленню свого творчого потенціалу; завершити знайомство учасників із самими собою й один з одним у межах тренінгу.

Матеріали й устаткування: тексти-підказки «Вірші про себе» за кількістю учасників.

Хід проведення

Методика “Вірші про себе”

Тренер роздає учасникам роздрукований текст-підказку «Вірші про себе» і пропонує заповнити пробіли, для чого кожен має назвати ті якості або риси, що роблять його унікальним. При цьому зазначається, що, якщо хто-небудь з учасників захоче, скориставшись підказкою, написати вірш, він може це зробити. На написання віршів дається 15–20 хв. Потім тренер пропонує усім, хто бажає, прочитати те, що в них вийшло. Якщо таких не виявиться, тренер може зібрати всі роботи і прочитати деякі з них, не називаючи автора.

Підказка тренерові:

«Вірші про себе» є індивідуальним творчим завданням. Для його виконання доцільно запропонувати учасникам зайняти будь-яке зручне для них місце. Якщо деякі з них зволіють вийти з аудиторії в коридор або усамітнитися яким-небудь способом, їм треба це дозволити. Наш досвід свідчить, що абсолютна більшість учасників ніколи не брали участь у роботі подібного виду.

Особистий результат кожного залежить здебільшого від того, наскільки він відчуває себе комфортно і вільно,

Тренер може прочитати «вірші», написані учасниками попередніх тренінгів, для того, щоб «зняти» на першому етапі напругу і допомогти перебороти учасникам боязкість, нерішучість перед «моментом сповіді».

Підсумкове анкетування “Кольори”

Мета: оцінити результати тренінгу.

Матеріали й устаткування: зображення яскравих квітів, аркуш паперу великого формату, на якому в перший день були зафіксовані очікування учасників, фломастери.

Тренер пропонує учасникам повернутися до аркуша очікувань «Зернятка», з яким вони працювали на початку тренінгу. На заздалегідь підготовлених «квіточках», що роздають кожному, учасники пишуть, якою мірою виправдалися їхні сподівання, чи здобули вони нові знання, навички і т.д.

Методика “Коло”

Мета: закріплення позитивних результатів тренінгу; створення сприятливої емоційної атмосфери в групі.

Тренер пропонує всім учасникам встати в коло і, поклавши руку на плече людини, що стоїть поруч, подякувати їй за гарну роботу, за позитивні емоції, сказати або побажати що-небудь приємне.

Останніми своє побажання учасникам висловлюють тренери.

Підбиття підсумків тренінгу

Підсумовуючи результати тренінгу, можна використати «історію для натхнення».

Історія для натхнення

Хто бував у Києві, той знає, що однією з особливостей і визначних пам'яток міста є його ландшафт – пагорби, вулиці, що піднімаються або спускаються, а часом кучеряві, як знаменитий Андріївський узвіз.

Один із моїх київських знайомих якось розповів таку історію. Його дитинство пройшло на вулиці Лютеранській, що веде до Хрещатика. Хлопчиком, опинившись у роки війни в евакуації, він дуже часто згадував свій дивний будинок, який через крутість місцевості мав кілька рівнів. Цей будинок, незвичайний і привабливий, був для нього цілим світом. Він снівся йому ночами разом із його мешканцями, він був уособленням міста, батьківщини. І от після трьох років змушеної евакуації хлопчик разом із батьками повернувся до Києва. Він із хвилюванням, і навіть із трепетом піднявся по своїй вулиці, увійшов у двір і... не впізнав його. Нічого начебто не змінилося, але усе було якимось іншим. Не розуміючи, у чому річ, підліток потягнувся за сигаретами, якими потай від батьків починав балуватися у свої 15 років. Коли ж він присів на одну з двірських сходинок, негайно усе стало на свої місця. Двір знову виявився таким, яким був у його дитинстві, яким він бачив його у своїх снах. І хлопчик зрозумів, що за минулі три роки змінився не двір, а він сам. Він виріс на цілих 15 сантиметрів, тому іншим став його фокус бачення. Відтоді хлопчик, а нині відомий літературознавець, зрозумів важливість фокусу зору.

Нам би хотілося, щоб тренінг, який ми з вами закінчуємо, хоча б якоюсь мірою допоміг вам змінити бачення процесів, явищ, про які йшлося. Як відомо, рости можна не тільки в розумінні фізичному. Нам би дуже хотілося, щоб вам захотілося зростати, здобувати нові знання, уміння, навички, ставити нові питання і знаходити на них свої відповіді, зв'язати ці відповіді з відповідями інших, уміти «бути» у площині свого життя, знайти в ньому потрібний фокус. Якщо проведені два дні були корисні саме в цьому сенсі, ми вважаємо своє

завдання виконаним і дякуємо всім учасникам за цікаву й активну спільну роботу, завдяки якій досягнуто спільного результату.

БЕСІДА «ВЧИМОСЯ ВІДПОВІДАТИ ЗА СВОЇ ДІЇ І ДОВОДИТИ СПРАВУ ДО КІНЦЯ»

I. Вступне слово

Ведучий. Згадайте, як часто ви починали якусь справу і не доводили її до кінця? А спочатку все видавалося таким легким і здійсненним. Ви були сповнені ентузіазму і готові в буквальному сенсі гори звернути заради досягнення своєї мети.

Однак поступово ваш запал згасав, лінь все частіше і частіше нагадувала про своє існування та й причини закінчувати розпочату справу вам видавалися не такими уже й важливими.

Так що ж змінилося? Чому більшість людей не можуть доробити розпочату справу? Проблема у відсутності сили волі. Коли її немає, навіть найідеальніший план може піти коту під хвіст. Просто людині не вистачить внутрішніх ресурсів для того, щоб завершити розпочату справу. Вона не зможе чинити опір своїй лінії і буде придумувати різні причини для того, щоб нічого не робити.

Кажуть, що воля людини – дикий кінь. І справитися з ним дуже непросто. Але можливо. І виховати силу волі означає приручити цього «коня», який повезе нас туди, куди нам треба. Дослідники твердять: якщо постійно контролювати себе в чомусь одному (навіть маленькому), наприклад стежити за поставою, кожен день виконувати якісь дії (складати постіль або робити присідання тощо), обмежувати себе в чомусь – можна зміцнити силу волі загалом. І хоча ці дрібні вправи на самоконтроль видаються несуттєвими, вони підтримають нас у тих випробуваннях сили волі, які особливо для нас важливі,

включаючи зібраність на роботі, турботу про здоров'я, здатність встояти перед спокусою і впоратися зі своїми емоціями.

II. Вправа «Сила волі»

Вдома ви можете перевірити, наскільки сильна ваша сила волі. Цей тест ви проводите самі для себе і самі ж себе оцінюєте. Умова дуже проста: станьте прямо, витягніть руки вперед і розведіть їх у сторони. Виставте великий палець так, щоб він був спрямований вгору. І стійте так рівно 10 хвилин. Вийшло?

Після проведення цього тесту, подумайте, що ви відчували під час проходження тесту? Чи говорив внутрішній голос: «Навіщо тобі це потрібно? Це просто безглузда гра. Ось у потрібну хвилину твоя сила волі спрацює на всі 100%. Опустити руки». Потім у вас могло де-небудь зачесатися. І якщо ви продовжували тримати руки, свербіло ще сильніше. Загалом, про силу своєї сили волі ви тепер можете судити самі. Те, скільки ви вистояли, і буде вашою оцінкою вам же.

III. Вправа «Буду – не буду»

Варіант 1. Ви повинні визначити для себе щось, що ви *не будете* робити: не вживати слова-паразити або не класти ногу на ногу, коли сидите, або не користуватися ліфтом тощо. І дотримуватися цього впродовж визначеного терміну (наприклад, тижня). Наприкінці терміну проаналізуйте свої враження.

Варіант 2. Ви повинні визначити для себе щось, що ви *будете* робити: 10 присідань кожного ранку або випивати склянку молока (це має бути не те, що і так є для вас звичним). Постарайтеся робити щось кожен день, просто щоб повправлятися у створенні звички, і не ухилятися.

(Цю вправу можна спробувати провести і під час виховного заходу. Лише завдання, які ви поставите перед учнями, мають бути простішими та такими, які можна відстежити. Наприклад, перед кожним виступом слід зробити якийсь жест або сказати пароль; не вживати слів, які починаються з літери «м» або містять літеру «ш». Це допоможе зосередженіше ставитися до своїх дій. А у тренуванні сконцентрованості уваги вам допоможе така вправа.

IV. Вправа «Сам собі контролер»

Для того, щоб розвивати силу волі, ми маємо стати самі собі контролером і стежити за тим, на що зазвичай не звертаємо уваги. Наприклад, проаналізуйте свої дії та запишіть: скільки часу ви витрачаєте на сніданок, скільки часу проводите в Інтернеті або перед телевізором. Скільки кроків від дому до школи? Від вашого місця до дошки?

V. Притча «Насолоджуйся чим хочеш»

Легенда оповідає, як один чоловік помер і опинився в якомусь красивому місці, де все було гарно, зручно і саме так, як він завжди мріяв. Служитель у білому одязі наблизився до нього і сказав: «У тебе є право вимагати чого забажаєш – будь-яких розваг, задоволень, смачної їжі».

Зрадлий чоловік став жити так, як завжди мріяв: нічого не робив, з насолодою їв, багато відпочивав та розважався.

Але через багато років він звернувся до служителя в білому одязі:

– Я вже насолодився всім, чим хотів. Тепер мені потрібна робота, щоб відчувати себе корисним.

– Дуже співчуваю тобі, – відповів той. – Але це єдине, чого я не можу тобі надати. Роботи тут немає.

– Так що ж? На віки вічні я приречений нудитися? Ні вже, в тисячу разів краще було б потрапити в пекло!

Служитель в білому наблизився і спитав ледь чутно:

– А де, по-твоєму, ти зараз?

Запитання для обговорення:

Як ви думаєте, чому чоловікові набридло життя, про яке він мріяв?

Чому це місце, де все є, не називається «рай»?

Чи згодні ви зі словами «перш ніж чогось сильно забажати, дізнайся, чи дуже щасливий той, хто це вже отримав»?

VI. Про вимогливість до себе та інших

- Вимогливість до себе – це якість, завдяки якій людина продовжує розвиватися і вдосконалюватися, незважаючи на високі досягнення. Це один із показників розвитку особистості.

- Вимогливість означає забезпечення порядку у нашому житті, певних норм, правил поведінки.

- Якщо бути вимогливим до себе, своє життя можна зробити легшим та зручнішим: дотримання режиму дня допоможе організувати роботу, дасть можливість і відпочити, і вивчити уроки, і погуляти з друзями, і приділити час захопленню.

- Якщо людина вимоглива до себе, то інші люди ставляться до неї з повагою та розуміють її вимогливість до інших.

- Вимоги, які ми ставимо самі собі або їх ставлять нам інші, є своєрідною планкою для розвитку, перспективою.

- В дорослому житті вимогливість стоїть чи не на першому місці серед рис людини, які допомагають бути успішними у житті.

VII. Як визнавати і виправляти помилки?

- Всі ми робимо помилки, адже людина не може бути ідеальною. Але чи завжди ми можемо зрозуміти, що допустили помилку, чи визнаємо, що були не праві? На жаль, ні.

- Адже визнати помилку – це не тільки сказати комусь: „я не правий, або я не права”. Це означає усвідомити свою неправоту, зрозуміти, в чому припустилися помилки та зробити висновки.

- Для початку варто самотійно обдумати наслідки власних дій:

- Прийняття дії: „Так, я зробив помилку. Це факт. І потрібно щось із цим робити”.

- Розуміння дії: „Що можна зробити, щоб помилка була якимось чином виправлена, хоча б частково?”

- Виконання прийнятого рішення: збираю обережно шматочки розбитої чашки, витираю розлите молоко, виправляю двійку, прошу вибачення.

- Можна порадитися з другом або з дорослими, як виправити помилку: „Як ти вважаєш, що можна зробити, щоб виправити ситуацію?”;
- Можна погордитися собою: „Я припустився помилки, але зміг її розгледіти і виправити”;
- І пам’ятайте: помилок не допускає лише той, хто нічого не робить.

VIII. Правила, які допоможуть доводити розпочату справу до кінця

Тренуйтеся як спортсмен. Коли ми спостерігаємо за фізично розвинутими людьми, ми думаємо: «Їм легко, у них є сила волі. А от я...». Разом із тим психологи та учені твердять, що воля схожа на м’яз, яка вдячно реагує на тренування. І тренувати її можна і треба як і інші м’язи, поступово збільшуючи навантаження. Як у спортзалі: відчуваєте, що з навантаженням справляєтеся без зусиль, піднімайте планку. Звичайно, перший раз відмовитися від солодкого або піднятися пішки на п’ятий поверх буде важкувато. Потім – легше, з часом і зовсім увійде в звичку, стане нормою. А незабаром навіть стане недостатнім, захочеться підкорювати нові горизонти.

Складайте списки тих справ, які вам необхідно зробити. На аркуші паперу запишіть список всіх справ, які ви маєте зробити. Проаналізуйте ці справи: що саме заважає вам довести їх до кінця? Де виникають найбільші труднощі?

Правило двох хвилин. Це правило означає, що справи, які займають мало часу, мають бути зроблені «тут і зараз», протягом 2–5 хвилин (винести сміття, дізнатися номер телефону, зібрати портфель, витерти пил у квартирі). Після виконання викресліть їх зі списку. Таким чином за перші ж 20–30 хвилин ви зробите величезну кількість дрібних справ. Минуло всього півгодини, а у вас вже зроблено від п’яти до 10 справ!

З’їж жабу. У тайм-менеджменті «жабами» називають справи, причиною невиконання яких стала лінь. Це найнеприємніші справи, які ви відкладаєте до останнього. Професіонали радять займатися «поїданням жаб» зранку. Тоді,

звільнившись від цих «неприємностей», ви почуватиметеся вільними й інші справи підуть швидше.

Ріжте слона шматочками. Якщо перед вами стоїть велике і складне завдання – розбийте його на кілька етапів або справ. Чим простіше і швидше виконується етап, тим краще. Що ваша свідомість сприйме легше: 5 складних і тривалих справ або 20 простих 5-хвилинних справ? Головне правило – повертайтеся до них у вільну хвилину.

Не поспішайте. Підходьте до виконання справ вдумливо. Давньокитайський філософ Лао-цзи казав: «Хто, роблячи справу, поспішає швидко досягти результату, той нічого не зробить. Хто обережно закінчує свою справу, як почав, той не зазнає невдачі».

Вірте в себе. Звісно, всі ми були у ситуації, коли опускалися руки. Але ж були і переможцями! У скрутні хвилини згадайте про свої перемоги: у навчанні, стосунках, спорті. Це може бути будь-що, головне, щоб це було важливим для вас (можливо, ви за одну ніч зуміли підготуватися до іспиту або знайшли в собі сили вибачитися перед значущою для вас людиною, і це стало вашою перемогою над самим собою?).

ІХ. Висновок

Вірте в себе, полюбіть справу, якою займаєтесь, і у вас все вийде! Пам'ятайте, що лінощі не дають вам проявити себе повною мірою. А ви заслуговуєте на краще. Як казав Бенджамін Франклін: *«Лінь – це іржа розуму і тіла. Ключ, яким часто користуються, завжди блищить, як новий».*

2.2. Самоуправління і самоорганізація

Одним із провідних принципів у дитячому громадському об'єднанні (організації) є самоуправління дітей для реалізації цілей, які прописані у статуті і завдяки яким це об'єднання було створене. Суб'єктом управління є колектив, а об'єктом управління виступає діяльність, яку організовує дитяче об'єднання. Необхідною нормою є взаємодія дітей і дорослих, що ґрунтується на

рівноправній позиції дитини і дорослого у співуправлінні, діалозі, партнерстві для досягнення суспільних цілей. А відтак, важливим у плануванні діяльності, виробленні загальних вимог, перспектив, критеріїв оцінювання індивідуальної і колективної діяльності є врахування позиції кожного учасника дитячого об'єднання. Вважаємо, що виховання соціальної ініціативності має передбачати насамперед перетворення діяльності дітей за підтримки дорослих на самодіяльність, розвиток різних творчих та соціальних умінь, допомогу дітям у побудові власної життєдіяльності та особистісному зростанні.

Механізм комунарської педагогіки «Зібралися, придумали, зробили» (І.Іванов), безперечно, спрацьовує і на сучасному етапі, як зразок продуктивної взаємодії, співробітництва, так і для усвідомленого залучення до загального творчого процесу всіх учасників проекту.

Слід учити підлітків самостійно створювати цікаве життя через відносини спільної відповідальності (поради справи, ініціативні групи тощо), в яких кожному учаснику делегується «шматочок» відповідальності, від якості виконання якого залежить загальна результативність будь-якої справи.

ДІЛОВА ГРА «КОЛЕКТИВНА ТВОРЧА СПРАВА»

Мета: створення умов для засвоєння підлітками методики організації колективної творчої справи (КТС) в дитячому (шкільному) колективі.

Завдання: дати поняття алгоритму організації КТС; плану підготовки та проведення КТС, сценарного плану, сценарію; спонукати підлітків до виявлення лідерської ролі, стимулювання бажання вияву ними активності, готовності брати на себе відповідальність за справу; розвинути навички командної роботи; розвинути навички самопрезентації та публічного виступу.

Хід проведення:

Колективні творчі справи – це не класна година, не виховний захід, це спільний пошук кращих рішень суспільно значущих завдань, поставлених перед дитячим колективом. Це може бути організація благодійних акцій,

екологічних толок, творчих конкурсів, фестивалів, концертів, дозвілєво-розважальних заходів.

Методика проведення колективних творчих справ передбачає таку організацію спільної діяльності підлітків і дорослих, коли всі члени колективу беруть участь у визначенні інтересів і потреб свого колективу, формулюванні проблеми, плануванні, проведенні та колективному аналізі результату роботи.

Педагоги вважають видатного радянського вченого, академіка І. П. Іванова (1923–1992) винахідником методики КТС (організації колективних творчих справ), творцем педагогіки, про яку говорять як про «педагогіку співробітництва», називаючи методом «колективного творчого виховання».

Методика КТС – діяльний, творчий і організаційний механізм, який автор назвав «педагогіка загальної турботи»: діти і дорослі разом створюють те, на що вони здатні.

Основний принцип КТС: тут немає нічого, в чому ти сам не береш участі. Невдалий декламатор – будь актором, немає акторських здібностей – танцюй, не вмієш – співай, нема голосу і слуху – малюй... Головне – знайди свій талант. Основне завдання КТС: формування навичок самоорганізації, вміння працювати у групі, відповідати за доручену справу.

Не будь-яка колективна справа є колективною творчою справою.

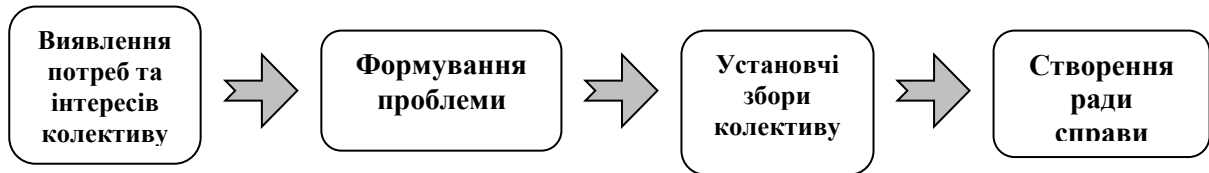
Характерними ознаками КТС можуть стати:

- спільне створення (продумування, проведення і аналіз) справи;
- її соціальний характер (для кого це потрібно?);
- висока мотивація творців (реалізаторів) справи.

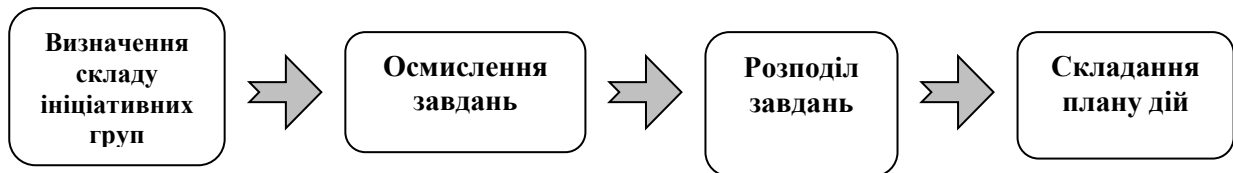
Існує три основних типи КТС: представлення (презентація, вистава, бесіда, концерт, гра із залом тощо); мала творча справа (телевізійні ігри, гра по станціях, конкурси, несценарні рольові ігри тощо), велика творча справа (конкурс або набір постановок, сценарні рольові ігри, різновиди диспутів).

Алгоритм організації колективної творчої справи

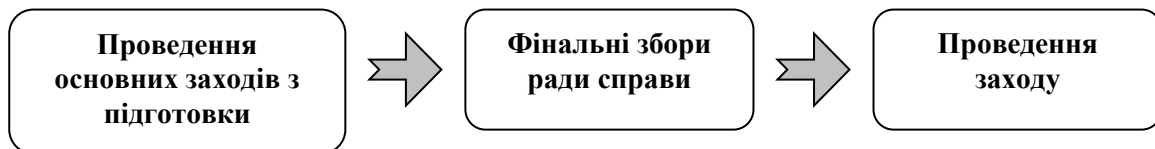
Етап I. Попередня підготовка «Самі придумуємо».



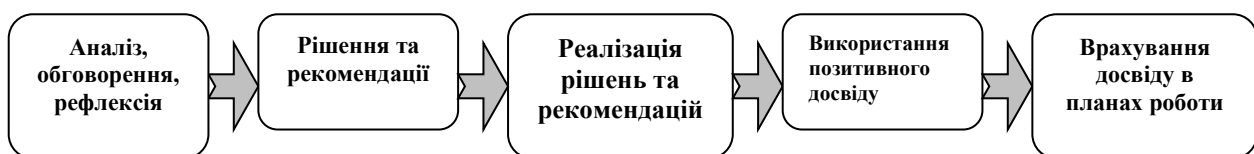
Етап II. Колективне планування «Самі плануємо».



Етап III. Проведення «Самі робимо».



Етап IV. Колективний аналіз результатів «Самі аналізуємо».



Правильно спланована справа – це п'ятдесят відсотків успішності її виконання. План – це етапи справи. Розгорнутий план передбачає детальніший виклад етапів.

ЕТАПИ проведення ділової гри:

Етап I – 5 хв.

Визначення правил роботи в групі під час проведення гри. Ведучий (інструктор) з допомогою учасників складає правила роботи під час проведення ділової гри і записує їх на фліпчарті або ватмані.

Наприклад:

- Тут немає спостерігачів.
- Жоден з учасників не має права підводити своїх товаришів.
- Якщо висловлюється помилкова думка, спокійно вислухай, а потім вислови свою.
- Говори лаконічно, конкретно, по-діловому... з достатньою часткою гумору.
- Девіз роботи: «Не соромно не знати, соромно не пізнавати!»

Етап II – 10 хв.

Перевірка знань учасників про методи та форми колективної творчої справи. Проведення короткого опитування дасть змогу визначити їх осмислене сприйняття:

1. Для чого потрібні колективні творчі справи в дитячому (шкільному колективі)?
2. Що ви знаєте про колективні творчі справи?
3. Чим КТС відрізняється від інших заходів?
4. Напишіть три-п'ять прикладів КТС, учасниками або організаторами яких ви були.

Етап III – 10 хв.

Засвоєння бази даних на рівні діяльності з розпізнавання об'єктів. Спільно з інструктором учасники обирають чотири-шість КТС зі списку, складеного під час опитування на етапі I. Також можна ускладнити завдання та запропонувати кілька конкретних шкільних (соціально значущих проблем), вирішенням яких може стати організація КТС. Потім група розділяється на підгрупи (за методикою «кольорова стрічка», «геометрична фігура», «фруктовий салат» тощо) та аналізує КТС. Учасники визначають проблему, виділяють етапи,

встановлюють зв'язок між ними, окреслюють шляхи досягнення поставленої мети.

Етап IV – 15 хв.

Робота в підгрупах. Кожній підгрупі дається завдання: за 15 хвилин розробити і написати план підготовки та проведення конкретної КТС з обраної проблеми. Аналіз КТС проводиться за допомогою опитувальника. Слід обґрунтувати кожен пункт плану, його користь та необхідність; визначити, кого можна залучити до реалізації КТС; коли, де, яким чином провести захід; потрібні ресурси.

Етап V – 25 хв.

Самопрезентація підгруп-учасників ділової гри (по 5 хвилин), в якій слід розповісти про технології проведення обраної колективної творчої справи, надати готовий план підготовки та проведення заходу. Обговорення, відповіді на запитання. Можливе обрання так званої «ради експертів» (один-два представники від кожної підгрупи).

Опитувальник для підготовки та проведення КТС

1. Попередня робота

- Для чого, з ким?
- З якою метою?
- Хто може допомогти?
- Як задіяти учнів, батьків, вчителів, інші організації?
- Кому бути організатором?

2. Колективне планування

- Які заходи проведемо?
- Кому ці заходи будуть корисні?
- Де краще проводити?
- З ким краще проводити?

3. Підготовка справи

- Як розвивати позитивні якості дітей?
- Як долати негативні якості дітей?
- Як залучити всіх дітей до активного творчого пошуку?
- Як навчити дітей долати труднощі, доводити справу до кінця?

4. Проведення справи

- Як надихнути всіх учасників КТС?

- Як захопити особистим прикладом?
- Як повірити в успіх справи?
- Як навчити учасників виходити зі скрутного становища?

5. Підбиття підсумків

- Як переконати дітей у необхідності подальшого поліпшення свого та навколишнього життя?
- Як проаналізувати й оцінити свою роботу?
- Як зробити, щоб колективний аналіз став традицією?

6 . Найближчі наслідки

- Як упровадити в життя висновки та пропозиції проведеної КТС?
- Як використовувати набутий досвід у житті колективу?
- Як навчити дітей здійснювати власні рішення?

ДІЛОВА ГРА «ВИБІР МОЛОДИХ»

Мета: створення умов для реалізації соціальної активності дітей і підлітків.

Завдання: розвиток інтелектуальних та творчих здібностей учасників; реалізація комунікаційних потреб; навчання правил і форм спільної роботи; виявлення лідерів у колективі; ознайомлення учасників із механізмом проведення передвиборчої програми.

Керівники об'єднань, дорослі лідери, педагоги виступають у ролі консультантів.

Усі учасники гри діляться на кілька груп:

- *партії;*
- *ЗМІ:* друковані видання (газети, журнали тощо), радіоканали, телебачення, Інтернет;
- *організатори виборів* (штаб і виборча комісія) ;
- *незалежні спостерігачі, виборці.*

Партії. Створюється кілька партій, у кожную входять по два представники від групи. Партії пишуть свої програми: пропонують проект або захід і розробляють його структуру.

ЗМІ складаються із представників молодшого, середнього та старшого віку, що не увійшли до партії. ЗМІ можуть поширювати листівки та плакати на замовлення партій.

Журналісти забезпечують висвітлення виборчої кампанії, беруть інтерв'ю у партій, виборців, членів виборчкому, ставлять запитання на прес-конференціях, вивчають проблеми і теми, пишуть статті.

Редактори газет проводять нараду з журналістами, розподіляють між ними завдання, перевіряють репортажі, статті, відповідають за випуск газет.

Дизайнери ілюструють перебіг виборчої кампанії.

Організатори виборів

Штаб організовує підготовку і проведення ділової гри, ознайомлює учасників з умовами гри, допомагає партіям у підготовці програми, проводить прес-конференції, політичні дебати, запрошує гостей, підбиває та оголошує підсумки виборів.

Виборча комісія складається з усіх незайнятих дітей і педагогів.

Голова виборчкому організовує роботу виборчої комісії, веде засідання, затверджує рішення.

Секретар комісії відповідає за діловодство.

Виборча комісія реєструє партії, програми партій, організовує проведення виборів.

Гра проходить у кілька етапів:

1. Загальні збори учасників (відповідальні: штаб).
2. Учасники ознайомлюються з метою та завданнями гри (відповідальні: штаб).
3. Розподіл ролей учасників гри (відповідальні: штаб).
4. Створення партій. Учасники створюють свої партії для участі у виборах, визначають їхні назви. Між членами партій розподіляються ролі, обираються лідери партій. Вибираються та розробляються програми дій. (Відповідальні: штаб, виборча комісія, члени партій).

5. Створюються ЗМІ, за допомогою яких висвітлюється хід виборчої кампанії (відповідальні: штаб).

6. Організація зустрічей партій із виборцями, проведення політичних дебатів. Лідери партій виступають зі своїми програмами. Їхні прихильники проголошують гасла і вітають своїх лідерів. ЗМІ висвітлюють передвиборчі перегони (відповідальні: штаб, ЗМІ, лідери партій).

7. Вибори. Проведення голосування. Незалежні спостерігачі забезпечують прозоре голосування та підрахунок голосів (відповідальні: виборча комісія, незалежні спостерігачі).

8. Підрахунок голосів. Складання протоколу голосування виборчою комісією. Оголошення результатів виборів (відповідальні: виборча комісія, незалежні спостерігачі).

9. Підбиття підсумків гри. Партія, що перемогла, пропонує реалізувати свій проект і сформувати ініціативну групу, до складу якої входять по одному представнику від кожної партії (відповідальні: лідер партії, що перемогла, штаб).

10. Штаб та партія-переможниця проводять спільне засідання щодо пошуку можливостей реалізації проектів та програм партій, які не виграли вибори (відповідальні: лідер партії, що перемогла, штаб).

ТРЕНІНГ «УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ»

Мета: ознайомити з основами тайм-менеджменту, розвинути уміння та навички планування діяльності.

Завдання: сприяти самовихованню особистості, розвитку відповідальності, зібраності, організованості; вчити оптимально розподіляти час, визначати пріоритети.

Хід проведення

I. Розповідь про час

Час ... Ах, як часто нам його не вистачає, як часто ми шкодуємо про те, що в добі тільки двадцять чотири години! Ми впевнені, що будь їх хоч би двадцять п'ять, то цілком можна було б устигнути набагато більше, і шлях до успіху виявився б набагато коротшим. Планування свого часу – таке непросте завдання ...

Але ж у людей, які в житті досягли дуже багато чого, доба складається теж із двадцяти чотирьох годин! Чому ж вони встигають за цей період зробити все необхідне і при цьому примудряються спати ночами, присвячувати частину часу якимось захопленням, спілкуватися з друзями? Чому у них це виходить, а у нас ні? Може, цим надзвичайно успішним представникам роду людського відомий якийсь **таємний закон** економії часу?

Насправді, ніякого особливого секрету тут немає. Просто ті, хто зміг досягти чималих успіхів у багатьох сферах життя, добре знають, що таке **правильний розподіл часу і повсякденний порядок**. Ми ж не вміємо правильно управляти таким непідвладним ресурсом, як час, тому не встигаємо ні переробити всіх справ, ні добре відпочити.

Як наслідок, ми завжди перебуваємо в напрузі від нав'язливих думок про свої проблеми і плани. Але ж, якщо розібратися, від думок цих немає ніякої користі. Проблеми від них не вирішуються і плани не втілюються в реальність. Зате через ці тяжкі думи страждає наше життя, тому що ми, зайняті думками про невиконані завдання, не приділяємо належної уваги своїм близьким. Через переживання ми втрачаємо здоров'я і псуємо собі нервову систему, оскільки практично ніколи, навіть уві сні, не розслабляємося і не відпочиваємо. А виною всьому те, що в нашому житті немає такого важливого фактора, як **заощадження часу**. Без нього нам ніколи не вибратися із **пастки справ**, в яку, якщо міркувати розсудливо, ми самі себе й загнали.

II. Вправа «6 «П»

В організації своєї діяльності фахівці пропонують використовувати «Золоте правило шістьох «П»: Попередня Підготовка і Планування Попереджають Провал Проекту.

Учасники обговорюють правило в групах, наводять приклади, коли своєчасне планування допомогло їм у різних обставинах.

III. Розподіл часу

Для того, щоб ми використовували свій час з максимальною ефективністю, слід навчитися розподіляти свої справи за ступенем важливості. Професіонали кажуть, що на все часу ніколи не вистачає, але його завжди достатньо для найважливішого. Тому варто зібратися і зробити насамперед те, що є для нас найважливішим.

Усі справи можна розділити на чотири групи: термінові і важливі; важливі, але не термінові; термінові, але не важливі; не термінові і не важливі. Така класифікація носить ім'я американського президента і називається методом Ейзенхауера.

Складаючи план розподілу часу, варто розподіляти свої справи за ступенем важливості. Розбиваємо аркуш паперу на чотири квадрати:

у *перший* квадрат записуємо найважливіші і термінові справи;

у *другий* квадрат заносимо термінові, але не дуже важливі справи;

у *третій* квадрат занотовуємо нетермінові, але важливі справи;

у *четвертий* квадрат записуємо справи не дуже важливі і не дуже термінові.

«Розподіл часу»

Термінові та важливі:		Термінові, але не важливі:	
1.	-	1.	-
2.	-	2.	-
3.	-	3.	-
4.	-	4.	-

5. -	5. -
6. -	6. -
7. -	7. -
Не термінові, але важливі:	Не термінові та не важливі:
1. -	1. -
2. -	2. -
3. -	3. -
4. -	4. -
5. -	5. -
6. -	6. -
7. -	7. -

Після того, як список складений, позначаємо в ньому приблизний час, потрібний для виконання тієї чи іншої справи. При цьому враховуємо, що нам знадобиться час на непередбачені справи і періодичний відпочинок.

Закінчивши роботу, записану в якомусь пункті, викреслюємо цей пункт і приступаємо до наступного. Великі за обсягом завдання виконуємо частинами. Наприкінці поточного дня відкладаємо список убік, начисто забуваємо про роботу і вирушаємо відпочивати з повним відчуттям задоволення.

IV. Як сказати «ні» за 60 секунд

Одним із головних викрадачів нашого часу психологи називають наше невміння комусь відмовити. І замість того, щоб займатися своїми справами, ми займаємося справами інших. Зараз ідеться не про те, що треба відмовити у допомозі близькій людині. Важливо навчитися відрізняти прохання про допомогу, коли вона дійсно необхідна, від спроб інших вирішити свої справи за рахунок вашого часу. Пам'ятайте слова Гаруна Агацарського: «Справа, не зроблена вчасно, – стає проблемою».

Чи бували у вас ситуації, коли ви хотіли сказати “ні”, та чомусь сказали “так”? Інколи приємно відчувати себе самостійною людиною, яка здатна вирішити не тільки свої проблеми, але і проблеми інших людей. Та з часом така безвідмовність завдає більше клопоту, ніж приносить насолоди. Часто за вашу відкритість до допомоги ви не почувате навіть “дякую”, зате коли раптом відмовите, на вас можуть навіть образитися.

У багатьох людей страх сказати “ні” викликаний заниженою самооцінкою. Ви будь-якими способами намагаєтеся підтримати зацікавленість вами інших людей, навіть якщо для цього потрібно спішити на допомогу без особливої потреби. Та згодом виникає відчуття, що вас усі використовують. А чого ж не використовувати, якщо ви нікому не відмовляєте?

Коли варто відмовити:

Якщо виконання прохання може **нашкодити** вашим особистим інтересам.

Якщо людина намагається **перекласти** на вас свою роботу.

Якщо людина **здатна сама** знайти вирішення проблеми, достатньо лише трохи подумати.

Якщо те, що вас просять зробити, вас зовсім **не цікавить**.

Як навчитися говорити “Ні”

1. Вчасно скажіть “ні”. Якщо людина починає надто багато від вас вимагати (часто це може бути замасковане безневинне прохання із розрахунком та те, що ви не зможете відмовити), важливо вчасно сказати «ні», поки вам ще не вилізли на шию.

2. Припиніть думати, що відмовляючи людям, ви їх ображаєте. Всім догодити неможливо, так само як і зробити всю роботу за інших. Запам’ятайте, що у вас також є свої права, особисті інтереси та почуття. Якщо ви бачите, що виконання прохання вимагає від вас невиправданих жертв власного часу, роботи, сім’ї, то, не вагаючись, упевнено відмовляйте.

3. Ви не повинні виправдовуватися. Ви маєте право на своє особисте життя. Тому, говорячи іншим людям “ні”, ви не зобов’язані знаходити собі

виправдання чи аргументувати своє рішення. Вас просять про послугу, виконання якої не є для вас обов'язковим. А значить, і виправдовуватися немає за що.

4. Навчіться впевнено говорити «ні». Рішуче відмовивши, ви даєте зрозуміти людині, що маєте власні плани та пріоритети і не може бути жодного компромісу. Якщо спробуєте знайти відмовки, пояснити ситуацію, будьте готові почути від співрозмовника слізні вмовляння та благання відкласти ваші справи та допомогти йому. А протистояти такому “напору” благань значно важче, ніж відмовити на першому етапі діалогу.

5. Встановіть у своєму житті пріоритети. Визначте, що у вас на першому місці, що на другому, що на третьому і т.д. І, приймаючи рішення “так” чи “ні”, зважайте на ці пріоритети. Звісно, якщо справу можете вирішити тільки ви або ставки надто високі, щоб відмовити у допомозі, то можна змінити свої плани. Але це вже питання совісті, а не жертвності.

6. Прихильність людей важко завоювати жертвними вчинками. Більше того, через вашу відкритість до допомоги дехто може вважати вас легкодушним, а інші просто зловживати вашою допомогою.

7. Не дозволяйте нікому керувати вашим життям, навіть якщо це найдорожча для вас людина. Візьміть відповідальність за своє життя у власні руки та дайте зрозуміти оточуючим, що вами не так легко маніпулювати і, незважаючи ні на що, останнє слово буде за вами.

Не сприймайте ці поради як заклик бути егоїстом. Але погодьтеся, що роль жертви, а саме людини, яка не навчилася говорити “ні”, – не найкраща роль, яку може запропонувати нам життя.

V. Вправа «Так чи ні»

Групам даються ситуації для обговорення. Завдання учасників – продемонструвати сценки, розіграти події так, щоб домогтися оптимального вирішення проблем (тобто з найбільшою ймовірністю і з найменшими витратами сил).

Кожна група презентує свій варіант відповіді, обґрунтовує його.

Ситуація 1.

Ти стоїш у черзі, і раптом казна-звідки узялися хлопець із дівчиною і стають прямо перед тобою, начебто так воно й потрібно.

Ситуація 2.

Ваш друг (подруга) з різних причин пропустив(ла) кілька днів занять у школі. В один із них проводилася самостійна робота. Оскільки подруга була відсутня, їй доведеться писати самостійну роботу після уроків самій. Вона просить вас зайти в кабінет учителя та дістати з його стола варіанти завдань.

VI. Вправа „Внутрішній годинник”

Розвиток внутрішнього почуття часу, аналіз відмінностей між тими людьми, яким здається, що час біжить швидше чи повільніше, ніж у реальності.

Опис вправи. Учасників просять сісти, розслабитися та заплющити очі. Їхнє завдання – спробувати якомога точніше визначити, коли пройде рівно хвилина після умовного сигналу ведучого. При цьому їх просять не рахувати до шістдесяти, а просто прислухатися до своєї інтуїції. Коли, на думку учасника, хвилина минула, він мовчки піднімає руку, але очей не розплющує. Ведучий фіксує, скільки часу реально пройшло до цього моменту (за великої кількості учасників може знадобитися допомога одного-двох асистентів).

Потім учасники поділяються на дві групи: ті, кому видалося, що хвилина минула швидше, ніж це було насправді, і тих, кому здавалося, що вона йшла довше. Всередині цих підгруп обговорюється, які можливості тих людей, для кого психологічно час спливає, порівняно з реальним, швидше чи повільніше.

Зазвичай, ті, для кого час біжить швидше, керуються принципом „и жить торопится, и чувствовать спешит”. Ті ж, кому видається, що час спливає повільніше, і жити воліють розмірено, обачно і неспішно. Крім того, сприйняття часу залежить від стану, в якому перебуває людина: коли вона дуже активна, збуджена, то здається, ніби час пришвидшує свій хід.

Обговорення. Представники від кожної з підгруп викладають свою думку щодо того, чим характеризуються люди, для яких психологічний час на цей момент іде повільніше (або швидше) за реальний.

Потім іншим учасникам пропонується порівняти ці думки та висловити своє судження.

VII. Висновок

Усі ці поради з планування робочого часу прості, але ефективні. Варто тільки почати їх дотримуватися, як ми зрозуміємо, що встигаємо набагато більше зробити за день, набагато менше при цьому втомлюючись.

Як результат, у нас з'явиться почуття впевненості у власних силах, ситуація стане розвиватися планомірно і методично, а вчинки втратять елемент хаотичності. І зовсім скоро ми усвідомимо, що твердо крокуємо назустріч своєму успіху, який, звичайно ж, чекає кожного з нас. Недарма Ренді Пауш казав, що часом слід розпоряджатися так само обдуманно, як і грошима.

2.3. МИ – команда

Командоутворення, або тимбілдінг – нині, коли наявність у будь-якій організаційній структурі, колективі ефективних команд вважається запорукою її процвітання, а спільній роботі надається все більш важливого значення, – це вельми популярний напрям навчання. Під командоутворенням, що впливає із самої назви, мають на увазі створення і розвиток команд; це вимагає спеціальних зусиль, оскільки далеко не будь-яка група людей, які разом працюють над одними й тими ж завданнями, може вважатися командою в повному розумінні цього слова. Процес командоутворення зазвичай складається з кількох послідовних етапів:

1. Адаптація – учасники звикають один до одного, знайомляться, аналізують свої завдання і шукають можливих рішень. Відбувається «намацування» оптимальних правил взаємодії. Довіра поки що низька, продуктивність мала.
2. Групування – утворюються мікрогрупи, зароджується групова ідентичність, окреслюються норми.
3. Співпраця, або кооперація – з'являється бажання працювати над

поставленими завданнями, відносини стають більш конструктивними і довірливими. Групова ідентичність зміцнюється. У центрі цієї стадії – налагодження спільної діяльності; психологічні зв'язки поки що не дуже міцні.

4. Нормування діяльності – формуються стійкі норми і принципи взаємин та спільної діяльності. Особисті відносини зміцнюються. Група стає згуртованою, автономною.
5. Функціонування – команда починає працювати на повну потужність. Формується особлива рольова структура, яка допомагає вирішувати командні завдання оптимальним чином. Команда тепер здатна конструктивно вирішувати конфліктні ситуації і проявляти велику психологічну та організаційно-діяльнісну гнучкість. Команда завжди працює над підвищенням продуктивності (результативності) у вирішенні тих чи інших завдань, які стоять перед нею.

Сама ідея про те, що командна робота має особливу ефективність, запозичена із професійного спорту. В управлінську практику ідеї командоутворення стали входити з другої половини ХХ століття, і сьогодні командний підхід уже майже повсюдно вважається куди більш виграшним, ніж опора, переважно, на індивідуальну ефективність і таланти певних особистостей. Для командної роботи характерні деякі важливі особливості. Це узгодження між організаційними цілями і персональними цілями кожного члена команди, орієнтація на результат і спільна відповідальність за його досягнення, гнучке лідерство всередині команди та делегування повноважень, системи доручень членам команди, високорозвинені навички самоврядування та конструктивної взаємодії, здатність приймати спільні рішення.

Команді, окрім усього іншого, притаманний особливий психологічний клімат, який дуже сприятливий для продуктивності. Йдеться про такі групові ознаки, як високий рівень взаємної довіри, опора на сильні сторони учасників, сильна мотивація до досягнення загальних цілей, зростання неформального авторитету лідерів команди. Крім того, працюючи в команді, її члени

набувають унікального досвіду співпраці, та загалом команда однодумців сприяє розкриттю потенційних можливостей кожного з її членів. Важливим сьогодні є узагальнення практичного досвіду створення продуктивної команди дитячого об'єднання для реалізації цілей та соціального результату.

ТРЕНІНГ «КОЛЕКТИВ ДИТЯЧОГО ОБ'ЄДНАННЯ – КОМАНДА ОДНОДУМЦІВ»

Мета: сприяти формуванню колективу, здатного до вирішення групових завдань, набуття умінь та якостей, що сприяють успішній взаємодії в команді.

Завдання: розкрити зміст понять «команда» та «командоутворення»; створити активну творчу атмосферу і позитивний настрій у групі дитячого громадського об'єднання; розвивати уміння та навички командної роботи; розвинути в учасників уявлення про себе як лідера, бажання та здатність бути лідером; розширити межі креативності, спонукати учасників тренінгу активно проявляти якості творчої особистості: гнучкість мислення, винахідливість, уяву тощо.

Модуль 1. «Знайомство»

Головною метою цього модулю є ознайомлення учасників з правилами тренінгу, їх знайомство, «розігрів», формування позитивного ставлення один до одного, визначення очікувань.

Заняття 1. *Контакт*

Мета: створити в групі атмосферу емоційної свободи, відкритості, дружелюбності і довіри один до одного; подолати тривожність учасників тренінгу, викликану потраплянням у невідоме середовище; інтегрувати групу завдяки постійній залученості у спільну діяльність; забезпечити кожному з учасників різноманіття особистих контактів з різними учасниками тренінгу.

Величина групи: від 10 до 30 осіб.

Ресурси: велика, добре провітрювана кімната, вільна від меблів, яка

уможливилює вільний рух учасників тренінгу.

Час: від 20 хв. до 1 год.

Хід проведення

Починаємо вільний спонтанний рух по кімнаті. Сконцентруйте свою увагу на собі, своїх відчуттях. Уявіть, що ви самі, нікого навколо немає, але при цьому контролюйте себе й уникайте будь-яких сутичок із партнерами, спостерігаючи за їх пересуванням боковим зором. Стежте за диханням. Не напружуйте м'язи: хода вільна і природна.

Будь ласка, продовжуйте рух, але при кожній зустрічі з ким-небудь обмінюйтеся із ним швидким поглядом і, не зупиняючись, ідіть далі!..

На цьому етапі кожна ваша зустріч супроводжується блиц-оцінкою зустрічного. Зробіть «миттєвий знімок» людини: її зовнішність, хода, погляд. Через кілька секунд після зустрічі доходьте до перетину з траєкторією наступного учасника. Зупинка. Погляд. Оцінка. Привітна усмішка і знову рух ...

Тепер зупиніться. Виберіть когось з учасників зустрічі, не даючи йому приводу розгадати, що він обраний. Ваше завдання: щойно відновиться рух, постійно і за будь-яких умов тримати свого підопічного в полі зору. Це не повинно перетворюватися на нав'язливе стеження, я просто прошу бути з обраною людиною в постійному візуальному й емоційному контакті. Вибір зроблено? Тоді знову продовжуємо рух... Зупиніться, будь ласка, підійдіть до опікуваного вами учасника, потисніть йому руку. А тепер виберіть інший об'єкт уваги. Знову відновлюємо рух, постійно перебуваємо в контакті з обраною людиною!..

Завдання змінюється. Тепер ідучи, ви будете затримуватися на якийсь час поруч із кожним зустрічним. Зупинка потрібна вам і вашому партнерові для того, щоб назвати своє ім'я і потиснути один одному руки. Представляючись один одному, старайтеся дивитися в очі партнера. Інтонація спокійна і впевнена, ви немов говорите новому знайомому: «Я – тут. Я існую з тобою по сусідству ... ». При кожній зустрічі намагайтеся з гідністю зайняти своє місце як у фізичному сенсі (вільна і впевнена стійка, міцне рукостискання, погляд – в очі

співрозмовника), так і в думках – переконуйте співрозмовника у вашій відкритості, дружелюбності і готовності до співпраці.

Виберіть собі партнера. Станьте спина до спиною і так пересувайтеся по кімнаті, не порушуючи контакту між собою. Змініть, будь ласка, пару. Продовжуємо ходіння, торкаючись спинами вже з новим партнером.

Розбийтеся на нові пари так, щоб ваш партнер був приблизно однаковим з вами за ростом, статурою, фізичною силою. Станьте спиною один до одного. Спробуйте злегка упертися у спину партнера і відчути його упор у відповідь. Зберігаючи цей феномен тяжіння-відштовхування спин, одночасно присідайте, поки синхронно не опуститеся навпочіпки. Координуємо сили і темп, намагаємося відчувати партнера, вірити йому... Відмінно! Тепер так само синхронно піднімаємося. Ще раз: сісти і знову піднятися разом, без напруги! Зверніть увагу, що успіху домоглися ті пари, в яких кожен не тільки брав на себе таку ж частину роботи, а й давав товаришеві відчуття надійної опори, стійкості позиції. Якщо ви просто мляво підставляєте партнерові вашу спину, то йому нічого не залишається, як звалитися на вас усією своєю вагою. У взаємній зустрічній силі, поєдинку рівних позицій – запорука паритетного діалогу, стійкості, успіху вашої пари ... Тепер, будь ласка, знайдіть собі іншого партнера, з яким вам поки що не доводилося працювати в парі, і повторіть з ним те ж завдання ...

І знову знаходимо собі партнера, стаємо на цей раз обличчям один до одного. Відстань між вами має бути близько метра. Міцно захопіть кисті рук один одного: лівою рукою – ліву руку, правою – праву. Тепер, поступово відхиляючи назад корпус, напружуємо руки, як сполучні канати. Синхронно сідаємо навпочіпки, не розчіплюючи рук і не втрачаючи стійкості. Вийшло? Тепер починаємо зворотний рух – повільно піднімаємося. Повторіть завдання кілька разів, знайшовши оптимальне навантаження для тіла і рук. Дякуємо!

Встаньте в коло. Подивіться на всіх учасників зустрічі . Зверніть увагу на тих, з ким вдалося встановити контакт. Хто досі залишився зовсім незнайомим?

Завершення.

Вільна бесіда, що дає учасникам команди змогу висловити свої враження, емоції, побажання, зауваження з приводу вправи. Що запам'яталося їм найбільше? Що сподобалося? Що засмутило? Який настрій переважає в групі після завершення завдання?

Вправа «Що далі?»

Мета: створити в групі атмосферу емоційної свободи, відкритості, дружелюбності і довіри один до одного; допомогти учасникам краще пізнати один одного, скоротити дистанцію у спілкуванні; ввести в колективне розуміння групи готовність говорити про емоції і почуття.

Величина групи: немає обмежень.

Ресурси: легкий м'ячик з гуми або тенісний м'яч.

Час: 20–30 хв.

Правила цієї гри дуже прості. Тренер починає пропозицію, а закінчує її той учасник, кому тренер кидає м'яча. Наприклад:

Тренер: Я прийшов сьогодні на зустріч групи з бажанням (кидає м'яча учаснику А.) ...

А.: (ловить м'яча і продовжує) отримати задоволення від гри (кидає м'яча учаснику Б.)

Б.: (продовжує той же ланцюжок відповідей, який був заданий в реченні тренера) ... познайомитися з тими людьми, з ким ще не вдалося попрацювати разом під час минулих зустрічей (кидає Г.).

Г.: спробувати взяти участь у тренінгу, а не дивитися на роботу групи збоку.

Коли тренер хоче змінити ключову пропозицію, він дає команді знак, отримує від учасників м'яча і за своїм розсудом або сам дає актуальне для нього завершення пропозиції, або уникає залученості в гру, задаючи нову пропозицію-ключ.

Можна запропонувати такі пропозиції-ключі:

- Я радію, коли ...

- Мені хотілося б, щоб група ...

- Я пишаюся собою, якщо ...
- Я думаю, що друг – це ...
- Коли я беру участь у тренінгу, я розумію, що ...
- Я радію, коли чую ...
- Мені не хотілося б відчувати себе ...
- Життя вдалося, якщо ...
- Справжній інтелігент – це той, хто ...
- Найстрашніше в житті – це ...
- Мені страшенно смішно, якщо ...
- Я дуже люблю ...
- Мені важко змусити себе ...
- Терпіти не можу, коли ...

Завершення.

Мабуть, ця вправа не вимагає післямови. Все ж варто коротко обмінятися думками про найбільш незвичайні відповіді і про те, що запам'яталося в реакціях товаришів.

Заняття 2. У колі проблем

Мета: звернути увагу гравців один на одного, об'єднавши їх для вирішення завдань в умовах партнерських відносин, сприяти інтеграції групи завдяки постійній участі у спільній діяльності; долучити учасників тренінгу до активного змагання, перемикаючи їхню увагу з рефлексії «тут і тепер» на актуальне партнерство для досягнення групової мети; прагнути до усунення психологічних бар'єрів, що обмежують ефективність спілкування, удосконалювати комунікативні навички шляхом активної ігрової взаємодії.

Величина групи: немає обмежень.

Ресурси: п'ять стільців.

Час: 30–45 хв.

Хід проведення

Група сідає у два кола. Перше – мале, внутрішнє. У ньому 5 стільців. На

чотири з них запрошується стартова четвірка учасників. Один стілець у цьому малому колі під час гри буде вільним – його займатимуть нові учасники.

Навколо цих стільців розсідається решта команди, утворюючи глядацьке коло.

Тренер повідомляє команді, що незабаром їй належить зіграти проти нього. Метою гри є аргументована перемога в груповій дискусії на задану тему. Дискусія проходить в малому колі серед гравців стартовою четвірки. У будь-який момент обговорення з великого – глядацького кола – у мале коло на вільний стілець може сісти той, у кого з'явилися нові аргументи для суперечки. Водночас будь-хто зі стартовою четвірки може пересісти на звільнене місце у великому колі. Суворий закон гри вимагає, що брати участь у розмові можна, лише перебуваючи в малому колі. Будь-які репліки, реакції з великого кола (у тому числі вимоги звільнити місце в малому колі) караються штрафними очками. Крім того, у грі постійно задіяні, як мінімум, 4 людини, як максимум – 5 гравців (якщо зайнятий і вільний стілець), тобто форум великого кола несе відповідальність за виконання цього закону.

Для кожної теми, яку дає тренер, визначається час для дискусії, зазвичай, 3–5 хв. Потім за сигналом тренера (свисток, гонг, плескання в долоні) дискусія припиняється і починається обговорення того, наскільки повною, логічною, переконливою була аргументація малого кола. Якщо відповідь позитивна, значить, перемога зараховується команді, негативна (або велика кількість штрафних очок) – тренеру.

Завершення: обговорення гри.

Хто з гравців зумів проявити повною мірою свої риторські здібності? У чому це виражалось, на ваш погляд? Чим пояснити успіхи і невдачі групи під час змагання? Які з аргументів здалися вам найбільш вдалимими? Хто з учасників малого кола запам'ятався вам як ритор, що вміє максимально реалізувати не тільки свої логічні здібності, але й:

- уміння володіти мовою жестів і мімікою;
- метафоричність та емоційність мовлення;

- парадоксальність мислення?

Заняття 3. Формування групи

Мета: сформувати колектив, здатний до вирішення групового завдання; допомогти гравцям розвинути уяву, метафоричне мислення, вміння використовувати символіку мови і дії; розвинути здібності до з'єднання ідей з різних сфер, вміння використовувати отримані асоціації для вирішення творчого завдання; створити активну творчу атмосферу і позитивний настрій у групі.

Величина групи: немає обмежень.

Ресурси: дошка або фліпчарт із приладдям для запису завдання.

Час: 40–60 хв.

Хід проведення

Вправа «Сліпий текст»

На дошці (фліпчарті) записується набір слів. Наприклад:

Все це дивно ми підемо холодно сиром до біса і очі червоні а з ранку йшов дощ так-то воно краще нерозумно вляпалися кап-кап-кап.

Сенс завдання, в якому беруть участь групи по п'ять-сім осіб, у тому, щоб у результаті колективного обговорення перетворити набір слів на текст. Як це можливо зробити? По-перше, виокремивши логічні одиниці шляхом розставлення розділових знаків. По-друге, інтонація допоможе зрозуміти сенс вислову в неповному реченні. По-третє, коли текст буде складено, його потрібно розіграти за ролями. І тут з'являється ще одна – додаткова – можливість прояснити семантику – використання міміки і жести.

Слова не можна міняти місцями. Можна повторювати одне і те ж слово або фрагмент кілька разів на тому місці, де це слово або фрагмент стоїть. Скажімо, «Перший: ... Так-то воно краще!

Другий: Краще!? Нерозумно вляпалися ...».

Тут повтор слова «краще» (в тому місці, де було в завданні!) у поєднанні з інтонацією дав змогу логічно зв'язати фрагмент у діалог між героями.

Цікаво подивитися на результати роботи кількох груп і порівняти їх. Напевне, ми побачимо, що один і той же набір слів перетворюється на різний текст тільки завдяки іншому структуруванню за допомогою знаків пунктуації та інтонації, а потім – і за допомогою акторської гри. Часом сцени будуть представлені і в різних жанрах: хтось перетворить текст на комедію, хтось побачить у ньому елементи трагедії або «фільму жахів».

Завершення.

- Чи сподобалося вам завдання? Що було цікавим у ньому? Де ви зіткнулися з проблемами?

- Як працювала група в процесі розроблення тексту і постановки театральної сцени: чи виникали конфлікти, проявилися лідери, враховувалася думка меншості ...?

- Яка з показаних сцен і чому вам найбільше сподобалася?

- Нагадайте, будь ласка, групі, за допомогою яких засобів комунікації ви перетворили набір слів на текст – вислови, наповнені сенсом! Що допомогло вам успішно впоратися з другим етапом гри – перетворенням написаного тексту на театральну сцену?

Підбиття підсумків модуля.

Модуль 2. «Естафета командної взаємодії»

Головною метою модуля є визначення ступеня розуміння учасниками поняття «командоутворення», обговорення етапів її формування.

Заняття 4. «Що таке команда?»

Хід проведення

Вправа «Команда»

Мета: актуалізувати у свідомості учасників поняття «команда» та розуміння її складників.

Обладнання та матеріали: аркуші паперу, ручки.

Група отримує завдання:

1. Дати визначення поняттю «команда».
2. Для чого потрібна команда?
3. Що, на ваш погляд, виступає критерієм чи показником добре сформованої команди?
4. Які переваги командної роботи?

Вправа «Асоціації»

Це дуже проста і цікава вправа для тренінгу командоутворення, яка може допомогти кожному учаснику прояснити для себе поняття " команда".

Мета: формування розуміння поняття «командоутворення».

Величина групи: 8–20 осіб.

Час: 10–15 хв.

Інструкція:

Ведучий: Пропоную кожному прояснити для себе значення поняття «команда». Вправа, яку ми зараз з вами проведемо, начебто проста, але це не зовсім так. Ви в цьому переконаєтеся, коли побачите, якими цікавими і несподіваними можуть бути погляди членів нашої групи на багато питань.

1. Візьміть ручки і папір.
2. Ваше завдання почути моє запитання і записати перші ж образи, пов'язані з ним, які спали вам на думку.
 - a. Якщо команда – це споруда, то вона ...
 - b. Якщо команда – це колір, то вона ...
 - c. Якщо команда – це музика, то вона ...
 - d. Якщо команда – це геометрична фігура, то вона ...
 - e. Якщо команда – це назва фільму, то вона ...
 - f. Якщо команда – це настрої, то вона ...

Проведіть опитування учасників щодо тих асоціацій, які ви назвали.

Підсумки вправи.

Що вам сподобалося в цій вправі?

Які відповіді були для вас найцікавішими ?

Які здивували вас?

Про що свідчить ця вправа?

Вправа «Людина, що працює в команді, повинна бути...»

Мета: тренування навичок командної роботи

Робота відбувається в міні-групах з чотирьох-п'яти осіб. Кожній з них пропонується перелік якостей, які повинні бути у людини, що працює в команді. Шляхом групової дискусії учасники групи ранжують ці якості за значущістю. Результати кожної з команд (перші три найважливіші якості) записуються на дошці.

Обговорення:

Обговорюються не лише отримані найпріоритетніші якості членів команди, а й стилі узгодження різних думок між учасниками груп під час ранжування. З'ясовується, хто в групі мав лідерські тенденції, хто впливав на рішення, хто конфліктував.

Бланк вправи наведено нижче.

Людина, що працює в команді, має бути:

- здатною володіти собою
- готовою допомогти
- дружелюбною
- відвертою
- інтелігентною (ввічливою, з добрими манерами)
- компетентною (професійною, успішною)
- логічною (раціональною, послідовною)
- мужньою (уміти відстояти власні переконання)
- незалежною (впевненою в собі, самостійною)
- оптимістичною
- відповідальною (надійною, вартою довіри)
- комунікабельною, відкритою
- порядною
- не злопам'ятною
- толерантною (терплячою до недоліків інших)

- честолюбною (готовою до напруженої роботи, із прагненням до успіху)
- емоційною (чутливою, сердечною)

Заняття 5. Цінність індивідуальності

Хід проведення

Вправа «Без слів»

Час: 15 хв.

Це дуже весела, повна гумору гра. Учасники повинні вишикуватися в ряд за розміром взуття. Звучить тривіально, і ви, можливо, вирішите, що завдання безглузде. Але проведіть цей експеримент і подивіться, що буде наприкінці. Часто прості завдання приносять групі найбільше задоволення. До того ж у виконанні цього завдання слід дотримуватися двох правил: усі грають із заплющеними очима і не розмовляють один з одним. Це ускладнює завдання, одночасно роблячи вправу більш ефективним. Гра виявляє індивідуальні особливості поведінки учасників, що робить наше життя різноманітнішим і пробуджує нашу творчу енергію. Тому вправа може послужити групі хорошим імпульсом для розвитку. Про це Ви можете сказати на початку експерименту.

1. Гравці встають в шеренгу, плечем до плеча. Роздайте всім пов'язки або попросіть заплющити очі.

2. Придумайте «легенду», наприклад: «Хтось проник у кухню будівлі, в якій проводиться конференція. Поліція виявила відбитки слідів. Через чверть години прибув комісар поліції і вирішив перевірити, чи не збігаються ці сліди з розміром черевиків кого-небудь із присутніх. Щоб полегшити роботу комісару, вся група повинна вишикуватися в ряд за розміром взуття. Розмовляти заборонено».

3. Позначте, що це завдання вимагає кмітливості і зосередженості.

4. Коли група впорається із завданням, скажіть учасникам, скільки часу пішло на це. Потім поставте такі запитання:

- Чи сподобалося брати участь у цій вправі?
- Що вразило?
- Наскільки доброзичливою була установка, з якою група працювала над завданням?
- Що ви робили, щоб все-таки вирішити поставлене завдання?
- Яку роль взяв на себе кожен?
- Хто був ініціатором, хто пустував, хто організовував процес, хто його контролював і т. д.?

Вправа «Схожі і різні»

Час: 30 хв.

Для ефективної роботи команді потрібні учасники з різними темпераментами, характерами, цінностями і талантами. Ці відмінності створюють енергію, яка допомагає вирішувати різноманітні завдання. З іншого боку, у колективі, безумовно, має бути і достатня відповідність характерів. Співвідношення відмінностей рідко буває ідеальним, і тому дуже важливо, щоб члени колективу могли вільно говорити на цю тему. Тільки тоді в групі створюватиметься атмосфера толерантності – можливо, найважливішого чинника для спільної роботи. Вправа дає учасникам можливість поговорити про все це.

1. Кожен учасник отримує папір і олівець. На аркуші він пише ім'я тієї людини в групі, яка, як йому здається, схожа на нього найбільше, і тієї, хто зовсім на нього не схожа – за темпераментом, установками, поведінкою і характером.

2. Потім кожен учасник повідомляє імена двох осіб, яких він вибрав, і коротко розповідає, чому він це зробив.

3. У підсумковій дискусії всі учасники можуть коротко прокоментувати подію та обговорити такі питання:

- наскільки правильно кожен сприймає себе і оточуючих?
- Наскільки високий ступінь справжніх подібностей і відмінностей та наскільки великий ступінь проєкцій?

- Чи мають вибрані персони певне символічне значення? Можливо, вони викликають спогади про відносини в родині, про дружбу або роботу – тобто, нагадують людей, з якими тому, хто їх обрав, доводилося зустрічатися в житті?
- Яких членів групи особливо часто вибирали інші учасники, яких – дуже рідко? Що означає така різна частота вибору?
- Як почувалися вибрані учасники? Чи був вибір адекватний, на їхню думку?

Підбиття підсумків модуля.

Модуль 3. «Я в команді»

Мета: практикування умінь створення команди; розуміння принципів її функціонування.

Заняття 1. «Наша група»

Хід проведення

Вправа «Соціограма»

Матеріали: великий аркуш паперу креслярського ватману формату А1, для кожного учасника – м'ячик для пінг-понгу (для керівника групи теж!), два мотки блакитної і червоної пряжі, ножиці, клей і чорний фломастер.

Час: 45 хв.

Ведучий: У цій вправі Ви маєте можливість оригінальним чином досліджувати відносини і стиль спілкування в групі.

1. Група сідає в коло. Покладіть все приготоване на підлогу в центрі кола і попросіть учасників зробити тривимірну картину, яка відобразить видимі і невидимі зв'язки членів групи. Більше не давайте ніяких пояснень.

2. Попросіть якогось добровольця бути спостерігачем, що фіксує дії групи. Причому це треба робити у формі протоколу, котрий пізніше буде зрівняний з отриманою картиною для виявлення того, наскільки реалістично група оцінила сама себе.

3. Під час роботи Ви повинні залишити приміщення і використати цей час, щоб записати Ваші спостереження за процесом взаємодії між членами

групи. Оскільки Ви йдете, зробіть особливий наголос на тому, що весь процес залишається на совісті самих учасників і спостерігача. Дайте групі півгодини часу.

4. Тепер Ви повертаєтеся в кімнату, щоб підбити підсумки. Група обговорює ту картину, яка вийшла в результаті вирішення поставленого завдання, і долучає до процесу дані з протоколу, складеного спостерігачем. Ось основні і найважливіші питання, які зазвичай виникають:

- З якого погляду група аналізувала свої стосунки? З погляду здатності до спілкування, довіри, симпатії, стилю роботи, щодо суперництва?
- Чи збіглася картина групи зі спостереженнями, записаними в протоколі?
- Чи не були упущені які-небудь важливі аспекти?
- Чи відображає картина спільну думку групи?
- Чи були відхилені чиїсь пропозиції?
- Що група хотіла б змінити?
- Що для цього треба зробити?
- Яку назву можна дати картині?
- Чи є на отриманій картині керівник групи, і якщо так, то яке його місце?

Вправа «Групова скульптура»

Час: 30 хв.

У цій вправі окремим учасникам надається можливість перевірити свої здібності емпатії щодо переживань інших людей і висловити свій погляд на відносини в групі та їх динаміку. Це буде важливо і для всіх тих, хто керує групою або консультує її.

Одночасно ця вправа змушує групу замислитися над такими питаннями:

- Яке місце знайшла у нашій групі кожна людина – центральне чи на периферії?
- Які стосунки у групі можна схарактеризувати як тісні?
- У яких сферах немає відносин?
- Як можна одним словом охарактеризувати відносини в групі: дружні,

агресивні, конкурентні?

- Який розподіл сил?
- Як відчуває себе в групі кожна окрема людина?
- Яку позицію займає керівник групи?

1. Заздалегідь подбайте про наявність достатньо просторого приміщення. Один з учасників стає скульптором, він повинен створити скульптуру, яка символічно виражатиме стосунки, що склалися в групі. Для цього «скульптор» має право розставляти інших учасників таким чином, як він вважає за потрібне для виконання поставленого завдання. При цьому важливим і символічним є не тільки відстань між членами скульптурної композиції, але і положення їхніх тіл: вони можуть стояти, сидіти, лежати на підлозі або стояти на стільці; вони можуть бути повернені один до одного обличчям або спинами, їхні руки можуть бути витягнуті, кулаки стиснуті; міміка може виражати сміх, розчарування або несхвалення. Учасники повинні без коментарів виконувати все, що скаже їм «скульптор».

2. Після того як скульптура закінчена, учасники деякий час зберігають її, а потім хтось із них може змінити скульптуру так, як вважає за потрібне. Надайте всім, хто цього захоче, можливість побути «скульптором» і міняти групову скульптуру за своїм бажанням. Отже, можливі різні інтерпретації наявного в групі стану речей, і ці інтерпретації можуть відображати різні аспекти внутрішньогрупових відносин.

3. Після цього всі знову сідають на свої стільці в коло і спільно обговорюють вправу.

4. Зміст питань може бути змінено залежно від специфіки групи.

Вправа «Як я ставлюся до групи?»

Час: 30 хв.

Час від часу слід прослуховувати «биття серця» групи, щоб визначити, наскільки учасники готові в потрібну хвилину скоординуватися і вкласти свою енергію в спільну роботу. Деякі симптоми можуть свідчити про певні складнощі, наприклад, якщо учасники запізнюються на заняття, якщо в групі

ведуться сторонні розмови. Керівник групи може помітити прояв цих симптомів за неприємним відчуттям зниження власної творчої енергії, яке виникає у нього під час роботи з групою. У подібних ситуаціях може допомогти така вправа.

1. Покладіть на підлогу посеред кімнати подушки. Скажіть учасникам, що ці подушки символізують групу.

2. Всі учасники разом зі своїми стільцями збираються в одному місці кімнати на відстані приблизно трьох метрів від подушок.

3. Тепер один за одним учасники групи виходять до подушок, стають на тій відстані від них, яка здається їм відповідною, і розмовляють з подушками як із групою. Вони розповідають, яке ставлення до групи переважає у них у цей момент, чи подобається їм група чи ні, які у них є складнощі, наскільки, на їхню думку, група готова до спільної роботи .

4. Після того як всі учасники висловилися, група обговорює ситуацію, що склалася:

- Що ми можемо змінити, щоб врахувати потреби членів нашої групи?
- Чи необхідні структурні зміни (співвідношення часу роботи і пауз)?
- Чи цікаві групі теми, з якими вона працює?
- Чи є конфлікти в групі?
- Чи є конфлікти з керівником?
- Можливо, стиль роботи групи занадто глибокий і серйозний або, навпаки, занадто поверхневий?

Заняття 2. «Розв'язи завдання»

Хід проведення

Вправа «Довгим шляхом ...»

Мета: сприяти зосередженню уваги учасників і їх залученості до вирішення групового завдання; інтегрувати групу завдяки усвідомленню колективної відповідальності і залученості у спільну командну діяльність; потренуватися у визначенні чітких цілей діяльності, у виробленні спільної

стратегії і тактики успіху.

Ресурси: два столи, два набори конструктора «Лего», фліпчарт, маркери для записів, секундомір (ідеальний варіант – великий настінний годинник із секундною стрілкою).

Час: 1–1,5 год.

Група поділяється тренером на дві рівні підгрупи. Кожна підгрупа вибирає лідера. Тренер задає лідерам певний стиль поведінки. Один із лідерів буде працювати відповідно до «ділового типу», тобто він націлений на виконання завдання, робота – головне. Настрої, сумніви, тривоги, рефлексія учасників можливі лише в тому випадку, якщо не відволікають від генеральної лінії. Другий лідер визначений як соціо-емоційний тип керівника. У своїй роботі з групою він керується ідеями, пропозиціями учасників, готовий бути уважним до їхніх проблем, залучає їх емоційно до загального процесу. Звернемо увагу на те, що гурт не висував лідерів, а отримав рішення «зверху»: лідери – висуванці керівника тренінгу. Це важливо, і до цього зауваження ми ще повернемося.

Кожна група отримує інструкцію. Вона однакова для обох команд.

Інструкція.

Друзі! Перед вами стоїть грандіозне завдання національного масштабу. Ви – ті, хто своєю наполегливою працею, творчою енергією, ефективним співробітництвом побудує довгоочікувану магістраль, що сполучає центр країни з периферією. Одна проблема: техніка повинна бути переправлена на інший берег широкої річки.

Перед вами на столі набір конструктора «Лего». Вам необхідно з цеглинок «Лего» вибудувати міст, що з'єднає обидва береги.

Правила будівництва такі:

1. Ви повинні використовувати мінімум цеглинок.
2. Вибудувати міст максимально довгий (не менше 70 см).
3. Міст має бути максимально високим.
4. Використовувати, за можливості, якомога дрібніші цеглинки

конструктора.

5. Виконати завдання в максимально короткий термін.

Під час роботи ви не зможете скористатися порадами тренера або будь-якого іншого учасника тренінгу, який не перебуває у вашій команді. Тільки команда працює над будівництвом моста.

Часові межі:

- Обговорення інструкції та правил будівництва з тренером – 3 хв. Після цього група почне працювати в абсолютно автономному режимі!

- Групова дискусія про методи будівництва, тренування, апробація методів будівництва – 25 хв.

- Обговорення результатів тренування і прийняття стратегічних та тактичних рішень – 15 хв.

Отже, через 48 хв. після прочитання цієї інструкції дається старт будівництву. На цьому етапі всім учасникам команди, окрім лідера, заборонено розмовляти. Використовувати можна лише невербальні засоби спілкування. Кожна спроба розмови з боку учасників команди вартує групі додаткових 15 с (штрафний час, який буде додано до часу будівництва).

Відразу ж після прочитання інструкції починається відлік часу.

Висновок.

Після того як команди завершили роботу, оголошується витрачений на будівництво мосту час, підраховується кількість цеглинок, вимірюється довжина і висота мосту. Коли вимірювання закінчені, під оплески і музику відкривається рух по зданій в експлуатацію ділянці автомагістралі!

Будівельники поки не йдуть на банкет, тому що після пуску моста передбачається аналіз діяльності – докладний «розбір польотів».

- Що ви відчували, прочитавши інструкцію і ознайомившись з умовами гри?

- Який етап обговорення завдання видався вам найбільш важливим?

- Як відбувався процес обговорення і прийняття рішень?

- Хто здійснював керівництво групою? Чи працював на повну силу

призначений формальний лідер, чи був висуванець групи лідером альтернативним, а можливо, робота відбувалася під колективним керівництвом?

- Наскільки тип лідерства, визначений для вашого формального керівника, був ефективний для конкретного завдання і конкретної групи?

- Що вплинуло на результат гри?

- Що заважало групі працювати ефективніше?

- Що кожен із вас може винести для себе після гри?

Ця вправа-гра, як і частина інших ігор на групову взаємодію, важливі і з погляду створення партнерських відносин, почуття відповідальності, поліпшення комунікації, але також для підготовки зворотного зв'язку учасників групи. Важливо дати гравцям можливість проаналізувати поведінку кожного з партнерів. Зробити це можна, знявши перебіг зустрічі на відеокамеру й обговоривши потім фільм із групою. Але техніка не завжди під рукою, та й буває ненадійною. Що ж робити в такому випадку?

Я пропоную скористатися методикою «Автомобіль» – так називається методика оцінювання групової взаємодії. Нам потрібно два спостерігачі-експерти, які з перших хвилин гри уважно спостерігатимуть за подіями в кожній із команд. Можна навіть на кожну команду дати по два експерти. Роль ця не менш захоплива та й результат навчання серйозний. Експерт, який добре і уважно попрацював, одержує не менше емоційного і практичного матеріалу, ніж «будівельники»!

Експерти-спостерігачі стежать за роботою команд за аркушем-схемою. На ньому ми бачимо зображення автомобіля, деталі якого метафорично визначають функцію, групову роль тих чи інших учасників команди. (Можна намалювати стилізований контур машини, вказати стрілками наведені вище деталі, що додасть ефекту жартівливої наочності під час розповіді експертів про те, хто був «кермом», хто – «двигуном», а хто і «гальмом» гри!)

Отже:

1. «Переднє світло» – дивиться вперед, перевіряє дорогу.

2. «Заднє світло» – спрямований у минуле. Дивиться назад.
3. «Цвях» – проколює шини і призводить до поломки у дорозі.
4. «Ресори» – пом'якшують потрясіння від поїздки.
5. «Бензин» – дає пальне (ідеї, енергію і т. д.) для руху.
6. «Двигун» – отримує пальне і перетворює його на власне рух. Лідер команди.
7. «Колеса» – завдяки роботі двигуна приводять машину в рух.
8. «Гальмо» – перешкоджає просуванню вперед.
9. «Кермо» – спрямовує рух.
10. «Прикраси» – всілякі нікелеві та інші брязкальця – блищать, сліплять очі, але практично марні.
11. «Бампер» – пом'якшує перший удар.
12. «Закрилок» – не дає бруду в дорозі забруднити інші частини кузова.
13. «Радіатор» – охолоджує двигун.
14. «Зв'язка» – об'єднує дві частини машини: кабінку водія і салон пасажирів.
15. «Багажник» – звичайно, те, що лежить в багажнику – необхідне в поїзді. Але користуватися цим незручно. Потрібно зупинитися, вийти з машини, відкрити багажник ...
16. «Зовнішнє сидіння» – у справжніх автомобілях його, звичайно ж, немає. А в нашому легковому – символ абсолютно нереалізованого, невиразного потенціалу. Начебто і разом, але вже дуже «на відльоті» ... Спостерігач лише формально присутній при всіх перипетіях дії.

Заняття 3. «Групова взаємодія»

Хід проведення

Вправа «Три рухи»

Мета: розвинути логіку мислення і дії в ігровій ситуації з партнером; розширити межі креативності, зняти страх перед невідомим, перед поставленою проблемою; спонукати учасників тренінгу активно проявити якості творчої

особистості: гнучкість мислення, винахідливість, уяву, здібності до лицедійства.

Величина групи: немає обмежень.

Ресурси: не потрібні.

Час: залежно від величини групи. В середньому на кожен пару – по 3 хв, плюс час на підготовку (10 хв) і підбиття підсумків (10 хв).

Це завдання виконується в парах. Кожен учасник готує для свого партнера три конкретні рухи, які якомога менше логічно пов'язані один з одним. Тобто, не можна запропонувати, скажімо, таку трійку: прокинутися, одягнутися, почистити зуби. Навпаки, кожна із пропонованих дій не повинна бути пов'язана з іншою за змістом. Наприклад: зав'язати шнурки, поплавати, замісити тісто.

Завдання полягає в тому, що протягом 5-7 хв. гравцям доведеться придумати, як отримані від партнера розрізнені рухи з'єднати в логічно виправданий і зв'язний сюжет. При цьому не можна змінювати порядок рухів: отримане першим завдання повинне бути і в показі першим, а назване третім завершувати всю сцену.

У цій вправі вам доведеться проявити всю свою фантазію, щоб знайти виправдання послідовності ланцюжка дій і звести до мінімуму всі додаткові рухи-зв'язки, які виявляться необхідними для переходу від першого завдання до другого, а потім – до третього.

Завершення: обговорення перебігу і результатів гри.

Вправа «Дістатися до скарбу»

Мета: забезпечити взаємодію інтелектуальних, вольових, емоційних функцій учасників під час виконання групового творчого завдання; розширити межі креативності шляхом занурення в гру для зняття страху перед невідомим, перед поставленою проблемою; створити проблемну і недирективне середовище, яке сприятиме самостійному пошуку вирішення проблеми.

Величина групи: немає обмежень.

Ресурси: скриня, мішок, валізка або рюкзак.

Час: 10–20 хв.

Спершу вся команда повинна зібратися в одному кутку кімнати (якщо гра відбувається поза приміщенням, то позначається лінія старту і лінія фінішу). У протилежний кут кімнати тренер ставить скриню, мішок, валізку, рюкзак – будь-яке вмістилище для скарбу. Слідом за цим зачитується текст:

- Ми увійшли в печеру. Вона була простора і сповнена свіжого повітря. З-під землі пробивалося джерело найчистішої води і текло у невеличке озерце, оточене густою папороттю. Підлога була піщаною. Перед палаючим багаттям лежить капітан Смоллет. А в дальньому кутку тьмяно сяла купа золотих монет і штабелі злитків. Це були скарби Флінта – ті самі, заради яких загинули сімнадцять чоловік з екіпажу «Еспаньйоли». Тут лежали монети найрізноманітнішого карбування. Мені дуже подобалося сортувати їх. Англійські, французькі, іспанські, португальські монети, гінеї і луїдори, дублони і подвійні гінеї, муадори і цехини, монети із зображенням всіх європейських королів за останні сто років, дивні східні монети, на яких зображено чи то мотузки, чи то жмут павутини, круглі монети, квадратні монети, монети з діркою посередині, щоб їх можна було носити на шиї, – у цій колекції були зібрані гроші всього світу (Стівенсон Р.-Л. Острів скарбів. Київ : Свенас, 1994 . С. 227, 229–230).

Правда ж – захоплива картина? Але на відміну від героїв «Острова скарбів» Стівенсона, вам ще тільки доведеться дістатися до скарбу. Вся команда повинна опинитися в тій печері, куди я сховав скарб. Зробити це можна будь-яким способом, але існують суворі заборони:

- не можна торкатися ногами підлоги/землі;

- не можна, щоб більше двох осіб використовували один і той же спосіб пересування від місця старту до місця, де захований скарб. (Тобто, кожен гравець чи – максимум – двоє гравців мусять шукати новий спосіб пересування.) На виконання завдання у вас є 7 хв. Секундомір буде зупинений в ту хвилину, коли останній із шукачів скарбів дістанеться до мішка із золотом.

Почали!

Гра «Прийом гостей»

Мета: спонукати учасників тренінгу активно проявити у груповій роботі якості творчої особистості: гнучкість мислення, винахідливість, уяву; розвивати логіку мислення і дії в ігровій ситуації; розширення кордонів креативності, зняття страху перед невідомим, перед поставленою проблемою.

Величина групи: немає обмежень.

Ресурси: не потрібні.

Час: залежно від складу групи.

Для цієї гри мені потрібно чотири добровольці. Спасибі сміливим, зустрічаємо їх оплесками!

Один із вас буде господарем будинку. Йому належить прийняти трьох гостей. Хто ці гості? У цьому-то і полягає проблема. Річ у тім, що коли господар вийде за двері, ми з вами визначимо, яка роль дісталася кожному з трьох акторів. Вони можуть бути ким і чим завгодно: родичами господаря квартири, його друзями або ворогами, працівниками сфери обслуговування, президентами, неживими предметами, почуттями, порами року... Наша фантазія тут безмежна. Визначивши ролі гостей, ми запросимо господаря квартири повернутися в кімнату і протягом певного терміну, 5-10 хв, визначити, що ж за гості завітали сьогодні до нього.

Як визначити образ гостя? По-перше, актори, що грають гостей, повинні придумати для свого персонажа якийсь пластичний образ, так що характер рухів вже буде певною підказкою. Крім того, подумайте про використання голосових засобів виразності. Під час гри господар може ставити гостям різні запитання – всім разом або окремо, на його розсуд. Відповідаючи на запитання, гості продовжують грати свої ролі і намагаються зберегти інкогніто. (Тобто, відповіді гостей мають бути на рівні натяків, уточнень, але не відкрито знятої маски).

Якщо за відведений час господареві вдається визначити образи гостей, він виходить з гри переможцем і стає одним із гостей в наступному турі гри.

Завершення: обговорення перебігу і результатів гри.

Вправа «Фотографія групи»

Мета: через постановку творчого завдання стимулювати взаємодію всіх учасників групи; сприяти активізації та розширенню меж асоціативного мислення; заохотити виникнення емоційної та творчої свободи в групі під час вирішенні загального творчого завдання.

Величина групи: немає обмежень.

Ресурси: не потрібні.

Час: 30–45 хв.

Один з акторів отримує завдання: вибрати з групи необхідну кількість осіб, розсадити їх таким чином, щоб це виражало ступінь близькості з членами сім'ї/групи, проявити взаємозв'язок між учасниками сім'ї/групи.

Ця методика, що має назву «Соціальний атом», дає змогу візуально відобразити ступінь контактів і близькості між членами того чи іншого формального чи неформального об'єднання.

Іншим способом може служити соціограма – жива картина. У цьому варіанті ведучий просить одного з добровольців подумати і розсадити учасників тренінгу в «групову фотографію» таким чином, щоб їхнє місце в загальній картині (в тому числі і стосовно один до одного!) та поза, вираз обличчя відповідали його суб'єктивному уявленню про кожного з товаришів і тому, хто з товаришів найбільш близький йому.

Кожна така «групова фотографія» вимагає неабиякого терпіння від учасників, «фотограф», зазвичай, багаторазово пересаджує їх з місця на місце, вимагає тієї чи іншої пози ...

Подібні співпрограми слугують «лакмусовим папірцем» для визначення будь-яких типів зв'язків у групі.

Важливо перед проведенням соціограми підкреслити, що всі вибори чи судження товаришів по групі – це речі дуже суб'єктивні, і ставитися до них потрібно відповідно.

І в позитивних, і в негативних своїх оцінках ми не стільки повідомляємо про дійсні переваги чи недоліки іншої людини, скільки проявляємо власні

проблеми і описуємо людину, з якою хотілося б оселитися поруч. Для одного важливо бути лідером, інший воліє виявитися веденим і т. д.

На завершення опрацьовуємо враження учасників від «фотографії» загалом та їхнього особистого місця в ній. Обов'язково даємо ще кільком гравцям можливість вибудувати їхній власний варіант «групової фотографії».

Заняття 4. «Створи команду»

Мета: закріплення навичок формування команд.

Хід проведення

Гра «Робот та керівник»

Мета: розвиток вмінь управління іншими людьми.

Гра проводиться в парах. Один учасник пари – керуючий, інший – робот, який «розуміє» лише 5 команд. Якими саме командами володіє робот, вирішує керівник. Всі «роботи» виходять на деякий час із зали проведення тренінгу, керівникам показують місце та предмет, який повинен знайти «робот».

Заняття 5. «Підбиття підсумків»

Хід проведення

Підсумкова гра “Соціальне партнерство”.

Мета: закріпити результати особистісного розвитку.

Матеріали й устаткування: чотири великих аркуші паперу (для кожної з підгруп), фломастери.

Тренер визначає з числа учасників чотирьох людей і пропонує їм сформувати команду, що протягом 20 хв буде здатна запропонувати ідею соціального проекту, обґрунтувавши його актуальність і визначивши механізм реалізації. Після закінчення часу на підготовку проекту представник/представники від кожної групи за 3-4 хв повинні презентувати підсумки роботи.

Висновки:

Компетенції, пов'язані з тимблдінгом та управлінням командами.

Компетенції, які вважаються необхідними для успішного тимблдінга та управління командами, мають як лідерський, так і управлінський характер, та рівноцінно значущі. До найважливіших компетенцій у зв'язку з командоутворенням та управлінням командною роботою можна віднести такі:

- Побудова команд.
- Лідерство в команді.
- Розподіл завдань і обов'язків між учасниками команди.
- Встановлення вимог до командної роботи.
- Застосування в команді необхідних методів роботи.
- Узгодження з учасниками команди цілей та планів діяльності.
- Обмін зворотним зв'язком щодо ефективності роботи з учасниками команди.
- Управління ефективністю командної роботи.
- Оцінка командної продуктивності.
- Моніторинг командної роботи.
- Створення та підтримка продуктивних робочих відносин з учасниками команди та іншими зацікавленими сторонами.
- Побудова та розвиток особистих мереж.
- Розвиток організаційної культури.
- Сприяння появі інновацій в команді.
- Надання учасникам команди необхідної підтримки – у зв'язку з їхньою продуктивністю та іншими питаннями і потребами.
- Підтримка роботи віртуальних команд.
- Інформування та сприяння обміну знаннями.
- Управління конфліктами всередині команди.
- Ефективні комунікації всередині і поза командою.
- Залучення учасників команди в навчання і розвиток.

Підбиття підсумків. Зворотний зв'язок. Демонстрування презентацій на

тему: «Мої найсильніші враження та особистісні надбання, отримані на тренінгу».

Рекомендована література

1. Белбин Р. М. Команды менеджеров. Как объяснить их успех или неудачу, 2009, ISBN: 978-5-9900887-5-7
2. Кронштейн К. Управление командами для «чайников», 2004, ISBN: 5-8459-0543-5
3. Ленсиони П. Как решить пять основных проблем команды, 2010, ISBN: 978-5-9614-1300-7
4. Маргерисон Ч. Дж. Колесо командного управления: Путь к успеху через систему управления командой, 2004, ISBN: 966-8644-17-4
5. Стеллман Э., Грин Дж. Идеальные команды. Вдохновляющие и предостерегающие рассказы ветеранов тимбилдинга, 2010, ISBN: 978-5-93286-171-4
6. Демарко Т., Листер Т. Человеческий фактор: успешные проекты и команды, 2005, ISBN: 5-93286-061-8
7. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф., Грабенко Т. М. Теория и практика командообразования, 2011, ISBN: 5-9268-0271-7
8. Савинов Д. В., Фоменко Т. С., Иванов С. В., Щур К. Ю., Кривенко А. В., Стеценко А. А. Веревоочный курс: от простого к сложному. Эффективные инструменты работы с персоналом, 2008, ISBN: 978-966-359-150-6
9. Сартан Г. Н. Тренинг командообразования, 2005, ISBN: 5-9268-0377-2
10. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. Технологии командообразования, 2008, ISBN: 978-5-7567-0510-2

ТРЕНІНГ «ВМІННЯ ПРАЦЮВАТИ В КОМАНДІ, АБО ЯК «Я» ПЕРЕТВОРИТИ НА «МИ»»

Мета: сприяти розвитку взаємопідтримки в команді дитячого громадського об'єднання, набуттю необхідних особистісних якостей; розкрити зміст понять «співпраця», «взаєморозуміння», «взаємопідтримка»; розвивати уміння та якості, які сприяють успішній взаємодії в команді.

Хід проведення

I. Я і колектив

Участь у дитячому об'єднанні – великий відрізок вашого життя, і дуже важливо, щоб ви провели його, не лише здобуваючи знання, але й навчилися співпраці, взаєморозумінню, взаємопідтримці та знайшли своє місце у колективі.

Перш ніж з'явитися, кожен колектив проходить через окремі етапи формації.

Етап перший: взаємне спостереження

Цей етап можна коротко схарактеризувати як перебування у взаємному спостереженні або приглядання один до одного. Його супроводжують два характерні почуття: страх перед оцінюванням і страх різнорідності.

Другий етап: заклик до відкритості

Дитина опиняється перед дилемою: стати часинкою колективу чи залишитись назовні та ізолюватись.

Третій етап: від відкритості до боротьби за владу

Хтось намагається зайняти позиції лідера, хтось самоусувається, хтось спостерігає, пливе за течією...

Четвертий етап: від відкритості до взаємності

Група досягає зрілості тоді, коли той, хто бере в ній участь, вміє використовувати її досвід, не стаючи залежним від неї. Кожен іде в групі, хоча долає цю подорож сам.

Для того, щоб людина комфортно почувалася у колективі, необхідно, на думку психологів, зацентруватися на таких аспектах:

почуття індивідуальності: дати людині відчуття своєї цінності, те, що з неї рахуються, що до неї прислуховуються, її думка важлива, що вона цікава іншим, оточуючі цікавляться її внутрішнім світом, почуттями.

почуття належності до групи: людина належить до певної групи тоді, коли відчуває належність до того, що становить ця група, і передусім до системи цінностей, які її характеризують, а також має відчуття зв'язку з людьми, які до неї належать.

Вправи та ігри, які ми будемо сьогодні проводити, спрямовані саме на ці два аспекти. Вони дають новий соціальний досвід; вчать співробітничати; бути гнучкішими, уважнішими один до одного.

II. Вправа «Всі ми чимось схожі»

Під час цієї гри дуже красиво проявляється як своєрідність кожної дитини, так і спільні риси, що поєднують її з іншими. Кожного заспокоює думка про те, що в чомусь він не самотній. Відносний дефіцит часу забезпечує деяку поверхневність спілкування, що полегшує участь у грі соромливих дітей.

Ця гра втягує дітей в інтенсивний процес обміну інформацією про себе. Покажіть їм, що ви щиро зацікавлені в цьому, розмістивши в класі списки, які утворилися в результаті гри, і вертаючись час від часу до того спільного, що діти виявили в себе й інших.

ХІД ВПРАВИ: Діти діляться на четвірки або п'ятірки. Нехай кожна група сяде й складе список того, що об'єднує її членів. У цьому списку можна написати, наприклад: «У кожного з нас є сестра...», «У кожного з нас є м'яка іграшка...», «Улюблений колір кожного з нас — синій...», «У кожного з нас мама ходить на роботу...», «Ми всі дуже любимо макарони...», «Ми всі не любимо, коли хтось ябедничає», «На канікулах ми всі любимо їздити на море...» тощо. У вас є п'ятнадцять хвилин. Переможе та команда, яка знайде й запише найбільшу кількість загальних рис.

Запитання для обговорення.

- Чи довідався ти що-небудь цікаве про когось із дітей?
- Чи є що-небудь таке, що об'єднує всіх дітей у групі?
- Чи є щось таке, що відрізняє тебе від усіх дітей у групі?
- Як ви працювали у своїй команді?
- Тобі подобається бути схожим на інших чи ти волієш від усіх відрізнитися?
- Якими повинні бути твої друзі: схожими на тебе чи зовсім іншими?

III. Вправа «Станьмо в ряд»

Опис вправи. Підліткам пропонується хаотично переміщатися по приміщенню, а потім, за командою учителя, стати в ряд по черзі за кожною з таких ознак:

- зріст;
- день і місяць народження;
- віддаленість місця проживання від школи.

Розмовляти або листуватися при цьому не можна, можна спілкуватися тільки за допомогою міміки чи жестів. У варіантах 2 і 3 учні після закінчення побудови по черзі озвучують свої дні народження або місця проживання, при цьому перевіряється правильність виконання вправи.

Зміст вправи. Тренування вміння знаходити взаєморозуміння в складних умовах, за обмеженості доступних засобів спілкування. Демонстрування можливості адекватного обміну досить складною інформацією навіть без використання слів.

Обговорення. Обмін враженнями, які виникли під час роботи. Якщо в когось із учнів виникли труднощі, то вони можуть також висловитися про те, з чим ці труднощі пов'язані і як їх можна перебороти.

IV. Вправа «Поворот у стрибках»

Опис вправи. Підлітки розосереджуються в просторі таким чином, щоб відстань між сусідами становила не менш ніж півметра, і стають обличчям в одному напрямку. Далі за умовним сигналом ведучого всі одночасно заплющують очі й виконують стрибок на місці. У стрибку можна повернутися в будь-який бік на 90, 180, 270 або 360 градусів. Кожний сам вирішує, куди й наскільки йому повернутися, домовлятися при цьому не можна. Після стрибка всі розплющують очі, дивляться один на одного й за наступним сигналом, знову заплющивши очі, роблять наступний стрибок з того положення, у яке приземлилися раніше. Завдання: домогтися того, щоб після чергового стрибка всі учні приземлилися, повернувшись лицем в один бік. Фіксується кількість спроб, потрібних для цього.

Вправа може використовуватися як експрес-тест на групову згуртованість (фіксується кількість спроб, необхідних для його виконання). У виборі часу й місця проведення вправи варто враховувати, що такі стрибки створюють дуже сильний шум у приміщенні, розташованому поперехом нижче.

Зміст вправи. Завдання практично неможливо успішно виконати доти, доки учасники прагнуть вирішити завдання індивідуально, не орієнтуючись на дії сусідів. А успішно спрогнозувати дії оточуючих у цьому випадку можна тільки з опорою на сприйняття й прогнозування намірів інших. Крім того, гра слугує хорошою розминкою, дає змогу активізувати дії групи, знімає напруженість.

Обговорення. Чи вийде успішно виконати це завдання, діючи за принципом «кожний за себе»? Очевидно, ні. Можна бути дуже старанним, але нічого не вийде, якщо не намагатися зрозуміти задуми сусідів і передати їм свій задум. А як це зробити?

V. Вправа «Кішки й собаки»

Опис вправи. Учасники гри діляться на дві команди – «кішки» і «собаки». У кожній із цих команд обирається ведучий, котрий виходить за двері, а інші члени кожної з команд у цей час ховають у приміщенні по одному предмету. Потім ведучі вертаються, їхнє завдання – знайти предмет, захований своєю командою. Команди їм у цьому допомагають: «кішки» у разі наближення ведучого до захованого предмета починають нявкати, і роблять це тим голосніше, чим ближче знахідка. «Собаки» допомагають своєму ведучому в такий самий спосіб, але за допомогою гавкату. Можна також організувати змагання: ведучий якої з команд швидше знайде свій предмет.

Зміст вправи. Успішність виконання цієї вправи залежить від злагодженості дій усередині команд, а також від того, в який момент ведучому вдасться розібратися в масі «інформаційного шуму» і прийняти рішення щодо своїх дій на основі вибіркового сприйняття цієї інформації.

Обговорення. Як взаємодіяли між собою члени команд: кожний видавав звуки на власний розсуд, хтось узяв на себе роль лідера, чи вдалося виробити якусь спільну стратегію дій? Що було найскладніше для ведучих, а що, навпаки, полегшувало пошуки?

VI. Вправа «Збір за голосами»

Опис вправи. Педагог роздає підліткам заздалегідь підготовлені картки, на яких написані назви тварин, здатних видавати характерні звуки (собака, кішка,

корова, півень тощо) — по дві-три картки на групу з назвою кожної тварини. Учасники, нікому не показуючи своїх карток, читають про себе, яка тварина їм дісталася, після чого закривають картки й заплющують очі. Ведучий дає завдання: «Не розплющуючи очей, зібратися «родинами». Розмовляти не можна, можна користуватися тільки звуками, характерними для ваших тварин».

Зміст вправи. Розминка, демонстрування вибірковості сприйняття інформації, яка наявна у будь-якому спілкуванні: у потоці звуків вдається виділити саме потрібні, інші начебто відходять на другий план.

Обговорення. Як вдалося виявити саме потрібні звуки в загальному шумі? Ми чуємо саме те, що хочемо почути. У яких життєвих ситуаціях проявляється такий же ефект?

VII. Вправа «Горіхи»

Опис вправи. Для виконання цієї вправи вам знадобляться волоські горіхи. Покладіть у пакет стільки горіхів, скільки у вас дітей у групі. Учасники вправи сідають у коло. Педагог просить кожного взяти по одному горіху, а потім протягом хвилини уважно розглянути й запам'ятати свій горіх (ставити на ньому мітки й розколювати не можна). Через хвилину всі горіхи складаються назад у пакет. Педагог їх перемішує, висипає в центр кола й просить кожного учня знайти свій горіх. Коли це виконано, педагог просить дітей розповісти, за якими ознаками їм вдалося знайти саме свій горіх, чим він так відрізняється від інших.

Зміст вправи. Напрацювання навичок уважного, бережного та ціннісного ставлення один до одного.

Обговорення. Можна провести аналогію між волоськими горіхами й людьми. І ті, й інші в купі (або в юрбі) на перший погляд виглядають однаково, а для того, щоб побачити особливості, потрібно витратити час, придивитися. Про цінність горіха, здебільшого, складають уявлення за тим, що в нього всередині. Горіх може бути дуже гарним, але всередині — абсолютно порожнім. І навпаки. Так само буває і з людьми, тому не треба судити про людину за якимись зовнішніми ознаками. У горіха дуже тверда шкаралупа, і

вона потрібна йому для того, щоб захистити ніжне ядро. Багато людей теж часто ховаються в шкаралупу, щоб почуватися в безпеці, і не відразу відкриваються іншим, для цього їм потрібен час.

VIII. Вправа «Таємничий друг»

Опис вправи. Педагог: «Я хочу запропонувати вам нову гру, грати в яку ви зможете протягом усього наступного тижня. Я пройду перед вами з невеликою коробочкою, у якій лежать ваші жеребки. На кожному з них написано ім'я одного з вас. Ніхто не повинен знати, чиє ім'я вам дісталось. (Пройдіть із коробками через весь клас і дайте можливість тим дітям, які витягнуть своє ім'я, поміняти папірець.) Протягом наступного тижня ви будете «таємничим другом» або «таємничою подругою» того, чиє ім'я вам дісталось. Завдання цього «таємничого друга» або «таємничої подруги» — робити своєму підопічному час від часу невеликі приємні сюрпризи. Ці маленькі сюрпризи повинні приносити людині радість, викликати усмішку й робити приємність. Але при цьому ви повинні влаштовувати свої сюрпризи таким чином, щоб ваш підопічний не міг здогадатися, від кого саме він їх одержує. Через тиждень гра закінчується, і ви будете відгадувати, хто ж був настільки люб'язний з вами весь цей час...

Розкажіть мені, будь ласка, якими можуть бути ці сюрпризи? (Часто є сенс обговорити загальні правила щодо того, які сюрпризи припустимі, а які – ні.)».

Зміст вправи. Діти люблять сюрпризи й таємниці. Ця вправа дає змогу задовольнити цей їхній інтерес і використовувати його для створення в класі сприятливого психологічного клімату й розвитку дружніх відносин між дітьми.

Запитання для обговорення:

- Чи любиш ти іноді порадувати інших невеличкими сюрпризами?
- Ти вже чекаєш приготованих для тебе сюрпризів?

XIX. Притча «Рай і пекло влаштовані однаково»

Якось один чоловік розмовляв з Богом і запитав його: «Господи, я б хотів дізнатися, що таке Рай і що таке Пекло».

Господь підвів його до двох дверей, відкрив одні і провів чоловіка всередину. Там був величезний круглий стіл, у центрі якого стояла величезна чаша, наповнена їжею, яка пахла дуже смачно.

Чоловік відчув, що у нього аж слиньки потекли. Але люди, що сиділи навколо столу, виглядали голодними і хворими. Всі вони вмирили від голоду. У всіх їх були ложки з довгими-довгими ручками, прикріпленими до їхніх рук. Вони могли дістати чашу, наповнену їжею, і набрати їжу, але оскільки ручки у ложок були занадто довгі, вони не могли піднести ложки до рота.

Чоловік був приголомшений їхнім нещастям. Господь сказав: "Ти щойно бачив Пекло".

Господь і чоловік потім попрямували до інших дверей. Господь відчинив їх. Сцена, яку побачив чоловік, була ідентичною до попередньої. Тут був такий самий величезний круглий стіл, така ж гігантська чаша з їжею, яка змушувала його рот наповнюватися слиною. Люди, що сиділи навколо столу, тримали ті ж ложки з дуже довгими ручками. Тільки на цей раз вони виглядали ситими, щасливими і зануреними у приємні розмови один з одним.

Чоловік сказав Господу: «Я не розумію».

«Це просто, – відповів йому Господь. – Ці навчилися годувати один одного. Інші ж думають тільки про себе». Пекло і Рай влаштовані однаково. Різниця – всередині нас.

У колективі важливо навчитись розуміти один одного, допомагати один одному, відчувати. Голодувати чи ні – вирішувати нам самим. Станемо ми колективом чи ні, теж залежить від нас. Будемо годувати один одного (допомагати) або голодувати (думати тільки про себе), залежить від нас.

КРУГЛИЙ СТІЛ «11 ПРИЧИН, ЧОМУ МИ НЕ ПОВИННІ ЗДАВАТИСЯ»

I. Вступне слово

Ведучий. Тема нашої сьогоднішньої розмови «Причини, з яких ми не повинні здаватися».

У кожного з нас траплялися в житті моменти, коли у нас опускалися руки. Це може відбуватися з різних причин та за різних обставин. Хтось із нас просто лінувався доводити розпочату справу до кінця, комусь не вистачало терпіння, хтось втратив надію на те, що все буде добре... Зневіра може підкосити людину у різних аспектах життя: у стосунках, навчанні, роботі... Іноді ми здаємося, навіть перш ніж щось почати. Наведіть приклади обставин, за яких ви здавалися в житті.

(Відповіді учнів).

II. Обговорення «Життєві обставини»

Запитання для обговорення:

- Чи може людина справитися з усіма проблемами, які виникають в її житті? (Так? Ні? Чому?)
- На які обставини людина може впливати, а на які ні?
- Чи згодні ви з тим, що віра та надія можуть творити чудеса?
- Поясніть, як ви розумієте вираз «Втрачаючи все, не втрачай досвіду»?
- За що треба боротися до кінця?

III. Притча «Дві жабки»

Ведучий. Так, у житті бувають різні ситуації, які можуть викликати у нас труднощі. Але давайте пам'ятати, що вирішуючи ці проблеми, ми набуваємо досвіду, стаємо сильнішими, мудрішими, загартованішими. На сході кажуть: «Не питай, чому це сталося з тобою, питай, для чого». Якщо ви зіткнулися з перешкодою, не варто здаватися, можливо, це просто урок. Не опускайте рук

завчасно, адже до перемоги, можливо, залишилося зовсім трошки. Згадайте притчу про двох жабок, які потрапили у глечик з молоком.

Притча про двох жабок

Жили-були дві жабки. Одного разу забралися вони в льох і потрапили у глечик з молоком. Борсалися вони, борсалися, і ось одна жаба сказала: «Все! Досить! Все одно нам не вибратися, а сил вже немає, будь що буде ... », – склала лапки і захлинулася в молоці.

А інша продовжувала борсатися, повторюючи про себе: «Краще померти в боротьбі за життя, ніж знати про те, що є шанс на порятунок, і ним не скористатися. Померти я встигну завжди ... ». Із цими словами вона продовжувала борсатися, поки вже остаточно не вибилася з сил, як раптом відчула під лапками щось тверде – молоко перетворилася на масло. «О! Диво! Я врятована», – вигукнула жаба, відштовхнулася лапками і вистрибнула з нещасливого, а може, і щасливого глечика, оскільки тільки тепер жаба остаточно засвоїла один урок: хоч як би було важко і як би близько підбиралася безвихідь, за життя варто поборотися до кінця.

IV. Шлях до успіху через поразки: історії відомих особистостей

Ведучий. Коли ми читаємо про історію життя відомої людини, то зазвичай звертаємо увагу на її досягнення, нерідко забуваючи про ті випробування, які довелося пройти цій людині. Адже, як свідчить історія, найбільш відомі переможці часто стикалися з величезними труднощами, перш ніж досягали успіху. Вони вигравали, тому що відмовлялися падати духом через невдачі. Ось приклади відомих людей, які досягли успіху, хоча зустріли на своєму шляху чимало перешкод:

- Вуді Аллен, удостоєний «Оскара» сценарист, продюсер і режисер, провалився під час вступу на кіновідділення Нью-Йоркського університету і Міського коледжу Нью-Йорка. Він також не здав англійську мову в Університеті Нью-Йорка.

- Малкольм Форбс, покійний головний редактор журналу «Форбс», одного з найбільш успішних ділових видань у світі, не зміг увійти до числа

співробітників університетської газети на останньому курсі Принстонського університету.

- 1962 року чотири юних музиканти грали для свого першого пробного запису керівництву компанії «Декка». Враження на керівництво вони не справили. Відкидаючи цю британську рок-групу, яка називалася «Бітлз», один із тих керівників сказав: «Нам не подобається їхнє звучання. Групи з гітарами сходять нанівець».

- 1954 року Джиммі Денні, менеджер «Гранд оул оупрі», звільнив Елвіса Преслі після першого ж виступу. Він сказав Преслі: «У тебе немає майбутнього, синку. Повертайся краще за баранку своєї вантажівки». Елвіс Преслі став одним із найпопулярніших співаків Америки.

- Коли 1876 року Олександр Белл винайшов телефон, той аж ніяк не розривався від дзвінків потенційних покупців. Після демонстраційного дзвінка президент Разерфорд Хейс сказав: «Вражаючий винахід, але кому воно може знадобитися».

- Томас Едісон був, ймовірно, найбільшим винахідником в історії Америки. Коли він пішов до школи в Порт-Гуроні, штат Мічиган, вчителі скаржилися, що у нього «уповільнене сприйняття» і з ним важко справлятися. Наставник Едісона говорив про нього, що він дурний і нічого не може вивчити. У результаті мати Едісона залишила сина вдома і вчила його сама. У віці 10 років юний Едісон уже створив свою першу хімічну лабораторію. Невичерпна енергія Едісона і його геній (який, як він вважав, «на 1 відсоток складався з натхнення і на 99 відсотків – з поту») з часом дали йому змогу зробити більше 1300 винаходів.

- Перш ніж Томас Едісон винайшов лампочку розжарювання, він провів понад 2000 експериментів, щоб вона запрацювала. Молодий репортер запитав його, що він відчуває, випробувавши стільки провалів. Той відповів: «У мене не було жодного провалу. Я винайшов лампочку. Просто до цього я винайшов 2000 способів, які не працювали».

- У 40-х роках ХХ ст. інший молодий винахідник на ім'я Честер Карлсон запропонував свій винахід 20 корпораціям. І всі вони відхилили його пропозицію. 1947 року – після семи років невдач! – він нарешті переконав маленьку компанію «Хелойд» купити права на його електростатичний метод копіювання друкованих текстів. «Хелойд» перетворилася на корпорацію «Ксерокс» і стала, разом із Карлсоном, дуже багатою.

- Джон Мільтон осліпнув у 44 роки. Шістнадцять років потому він написав класичний твір «Втрачений рай».

- Педагог Бетховена вважав його абсолютно бездарним учнем. Після кількох років прогресуючої глухоти німецький композитор Людвіг ван Бетховен оглух повністю у віці 46 років. Проте в наступні роки він написав велику музику, включаючи п'ять симфоній.

- Вілма Рудольф була 20-ю з 22 дітей. Вона народилася недоношеною, і надій, що вона виживе, було мало. В 4 роки вона захворіла на двосторонню пневмонію та скарлатину, в результаті чого ліва нога у неї залишилася паралізованою. У віці 9 років вона зняла з ноги металеву скобу і стала ходити без неї. У 13 років вона вже ходила рівно, лікарі вважали це дивом. У той же рік вона вирішила стати бігункою. Взяла участь у змаганнях і прийшла останньою. Наступні п'ять років вона приходила останньою у всіх(!) змаганнях, в яких брала участь. Всі радили їй відмовитися від своєї мрії, але дівчина продовжувала бігати. І одного разу дійсно виграла забіг. А потім інший. Зрештою Вілма Рудольф, якій сказали, що вона ніколи не зможе ходити, виграла три золоті олімпійські медалі.

- В результаті перенесеного поліомієліту Франклін Д. Рузвельт виявився паралізованим у віці 39 років, проте він став одним із найулюбленіших і впливових політичних діячів. Він чотири рази обирався на пост президента Сполучених Штатів.

- Сара Бернар, яку багато хто вважає найкращою актрисою усіх часів і народів, в результаті травми втратила в 70 років ногу, але продовжувала виступати ще вісім років.

- 1952 року Едмунд Хілларі спробував підкорити Еверест, найвищу гору світу – 8848 метрів. Через кілька тижнів після невдачі його попросили виступити на зустрічі в Англії. Хілларі підійшов до краю сцени, погрозив кулаком фотографії із зображенням цієї гори і голосно сказав: «Гора Еверест, першого разу ти мене перемогла, але наступного перемогу одержу я, бо ти вже досягла своїх меж ... а я все ще расту!». 29 травня, лише через рік, Едмунд Хілларі став першою людиною, яка піднялася на Еверест.

- Уолт Дісней був звільнений з газети за брак ідей.

- Ейнштейн не говорив до чотирьох років. Його вчитель характеризував його як розумово відсталу людину.

- Батько Родена, великого скульптора, говорив: «У мене син – ідіот. Він тричі не вступив до школи мистецтв».

- Моцарту, одному з найбільш геніальних композиторів, імператор Фердинанд сказав, що в його «Весіллі Фігаро» «занадто мало шуму і занадто багато нот».

- Менделєєв мав трійку з хімії.

- Творець автомобільної імперії «Форд», яка живе вже понад 100 років, перш ніж досягти фінансового успіху кілька разів оголошував себе банкрутом, розорявся дочиста. Генрі Форд – людина, яка змінила хід історії, посадивши півсвіту на колеса.

- Коли Марконі придумав радіо і розповів своїм друзям, що буде передавати слова на відстані по повітрю, вони подумали, що він божевільний, і відвели до психіатра. Але вже через кілька місяців його радіо врятувало життя багатьом морякам.

Обговорення прикладів з життя відомих людей:

- Як ви думаєте, які якості допомогли цим людям не падати духом?

- Завдяки чому вони продовжували займатися своєю справою та вірити в успіх, навіть коли в це не вірили інші?

(Відповіді учнів).

V. Інформаційне повідомлення «Причини, з яких ми не повинні здаватися»

Ведучий. Дякую за те, що створили ці поради, які допоможуть нам почуватися впевненіше за різних обставин. Адже наше життя залежить від нас. Наостанок пропоную вам ознайомитися з надихаючими правилами, які, сподіваюсь, ви згадаєте, якщо стане важко. І пам'ятайте слова Жана Кокто: «Воля здатна змінити навіть лінії на наших долонях».

11 причин, з яких ми не повинні здаватися

1. Поки ви живі, все можливо. Доти, поки ви живі (здорові й вільні), у вас є вибір, щоб здійснювати кроки до остаточного успіху.

2. Не святі горшки ліплять. Дивіться на речі реально. Ви пробуєте освоїти щось нове? Тоді будьте готові до того, що це не вийде у вас з першого ж разу. Все вимагає часу, щоб цього навчитися, ви будете робити помилки. Вчіться на них.

3. Ви сильніше, ніж ви думаєте. Одна маленька невдача не причина, щоб зупинити вас. 10, і 100, і 1000 невдач – також не причини. Адже не важливо, скільки разів ви падаєте. Важливо, скільки разів ви піднімаєтеся.

4. Якщо хтось інший зміг зробити це, то зможете і ви. Навіть якщо тільки одна людина у світі зуміла досягти того, чого бажаєте ви. Це має стати достатньою причиною для вас, щоб ніколи не здаватися.

5. Вірте в себе та свої мрії. Не зраджуйте самого себе. У житті буває багато людей, які говорять вам, що ви хочете досягти неможливого. Не дозволяйте нікому руйнувати свої мрії. Кожен, хто досяг успіху, скаже вам, що його життя змінилося саме в той момент, коли він вперше повірив в себе (Роберт Шулер).

6. Згадайте, що є люди, які мріють опинитися там, де ви. Прямо зараз є багато людей, які перебувають в гіршій ситуації і в гірших умовах, ніж ви

зараз. Хотіли б ви відмовитися від пробіжки в 5 кілометрів? Подумайте про людей, які не в змозі навіть ходити, і як багато вони були б готові віддати за можливість пробігати по 5 кілометрів щодня.

7. Ви заслуговуєте щастя. Ніколи не дозволяйте нікому говорити вам протилежне. Ви заслуговуєте щастя і заслуговуєте успіху. Зберігайте цей настрій і ніколи не здавайтеся, поки не досягнете свого пункту призначення.

8. Надихайте інших. Слугайте джерелом натхнення для інших, відмовляючись здаватися. Хто знає, чого може досягти хтось інший через те, що ви самі ніколи не здавалися, і тим самим надихнули інших не здаватися.

9. Найтемніша година перед світанком. Найчастіше, коли ви відчуваєте, що хочете здатися, ви перебуваєте так близько до того, щоб зробити величезний прорив. У будь-який момент свого часу ви завжди лише на волосок від успіху.

10. Слухайте серце і довіряйте інтуїції! Якби великі винахідники прислуховувались до всіх думок і порад оточуючих, то не було зараз електрики, лампочок, автомобілів, комп'ютерів ... Нехай всі кажуть, що нічого не вийде, доведіть всім протилежне!

11. Не бійтеся спробувати. Якщо ти спробуєш, у тебе є два варіанти: вийде чи не вийде. А якщо ти не спробуєш, то є лише один варіант...

ТРЕНІНГ «ЯК ПОКАЗАТИ ДОРΟΣЛИМ, ЩО ТИ ВИРІС. 7 ОЗНАК ДОРΟΣЛОЇ ЛЮДИНИ»

Мета: сприяти формуванню особистісних якостей, розвитку рефлексії, набуттю умінь та навичок, що сприяють успішній взаємодії в команді.

Завдання: розкрити зміст понять «діти», «підлітки», «дорослі»; створити активну творчу атмосферу і позитивний настрій у групі; розвивати вміння та навички командної роботи; розвинути в учасників уявлення про себе як особистість, бажання та здатності бути кращим і успішним; розширити межі креативності, спонукати учасників тренінгу до активного використання методу

саморефлексії щодо аналізу своїх якостей, діяльності, спілкування, взаємин з людьми.

Хід проведення

I. Інформаційне повідомлення «Підлітковий вік»

Ведучий. Зазвичай підлітковий вік характеризують як переломний, перехідний, критичний. І дійсно, він є одним із найскладніших у становленні особистості. Як ви думаєте, чому?

(Відповіді учасників).

Підлітковий вік називають «подорож до дорослості». Ця подорож охоплює „підйоми” і „падіння”.

Головним завданням підліткового віку стає формування ідентичності та пошук відповідей на запитання „Хто я?”, „Який мій подальший шлях?”

У підлітковому віці починають розвиватися ті внутрішні процеси, які приводять до формування самостійних та стійких поглядів, оцінок, відносно стійкої системи ставлень підлітків до оточуючих та до себе.

Підліток, якого уже не влаштовує роль „дитини”, намагається дещо розширити свої межі, прагне діяти та виглядати як дорослий, мати його права і можливості. Для підлітка це – період „входження” у світ дорослих, де він намагається посісти місце дорослого в системі реальних взаємин з людьми.

На думку науковців, показниками дорослості є: потреба у ставленні до підлітків як до дорослих з боку інших; прагнення до самостійності, захист певних сфер свого життя від втручання дорослих; вироблення власної стратегії поведінки та діяльності.

Так, дійсно, у цьому віці відбуваються інтенсивні зміни людини у психологічній та фізичній площинах. Певно, ви й самі помічали, що у вас змінюються погляди, ставлення, оцінка того, що відбувається навколо вас, чи не так?

Цей суперечливий вік є часом досягнень і часом певних втрат. Ваші досягнення пов'язані зі стрімким нарощуванням знань, умінь, становленням моральності і відкриттям „Я”, опануванням нової соціальної позиції. Втрати

пов'язані з втратою дитячого сприйняття, безтурботного і безвідповідального способу життя, що пов'язано із сумнівами у собі, у своїх здібностях, з пошуками правди та справедливості у собі та в інших людях. Крім того, досягнувши періоду „дорослішання”, ви потрапляєте у суперечливе становище: ви вже не діти, але поки що не утвердилися в світі дорослих.

Певно, що цей період не проходить безтурботно. Втім, інколи буває і так, що підлітковий вік проходить без видимих змін. Та чи добре це?

Адже це може означати, що підліток так і лишився дитиною, яка не хоче брати на себе відповідальність та ставати самостійною і незалежною особистістю.

II. Вправа «Знайдіть три відмінності»

Група ділиться на підгрупи. Кожна підгрупа має написати, чим, на їхню думку, відрізняються (або не відрізняються) дорослі люди від дітей:

- ... у ставленні до грошей;
- ... у плануванні сімейного бюджету;
- ... у виборі одягу;
- ... у прийнятті рішень;
- ... у взаємовідносинах з рідними;
- ... у взаємовідносинах з друзями;
- ... у виборі кола спілкування;
- ... у ставленні до дітей;
- ... у ставленні до дорослих.

Кожна підгрупа наводить свої аргументи. Інші групи погоджуються (або не погоджуються), наводять свої аргументи, доповнюють відповідь.

III. Вправа «Мікрофон»

Учні по черзі висловлюють свою думку щодо таких питань:

- Кого можна назвати дорослим?
- Які ознаки дорослої людини? (Вік, досвід)

IV. Вправа «Незакінчене речення»

Підліткам пропонується закінчити речення:

«Батьки часто не розуміють підлітка, коли ...»

«Вчителі часто не розуміють підлітка, коли ...»

«Основними причинами непорозумінь між підлітками і дорослими є...»

V. Вправа «Точка опертя»

У кожного з нас є сильні сторони, тобто те, що дає нам відчуття внутрішньої свободи та впевненості у власних силах. Назвемо це точкою опертя, адже саме ці якості допомагають нам у важкі моменти.

Розкажіть про ці свої якості. Не принижуйте свої достоїнства, тобто говоріть упевнено, без усіляких „але”, „можливо”, „якщо” тощо. На виступ дається дві хвилини. Навіть якщо ви закінчите свій виступ раніше, час, що залишився, все одно належить вам. Інші можуть лише уточнити деталі або попросити роз'яснення, та не мають права коментувати. Можливо, більша частина вашого часу пройде у мовчанні. Ви не зобов'язані пояснювати, чому вважаєте ці свої якості точкою опертя. Досить того, що ви самі у цьому впевнені.

VI. Вправа «Порада другу»

Група ділиться на підгрупи до п'ять-шість осіб. Кожна група має створити кодекс правил, які допоможуть почуватися впевненіше. Це поради, які учасники кожної групи хотіли б дати своїм друзям на випадок, якщо ті опиняться у складних обставинах.

Кожна підгрупа презентує свої правила.

VII. Поради фахівців

Хочете показати батькам, що ви дорослі? Що ж, може варто прислухатися до порад фахівців:

Розділи з батьками їхні турботи. Коло турбот дорослої людини набагато більше, ніж у дитини. Допомагай своїм близьким, їм теж потрібна твоя турбота. Наприклад, у твої обов'язки входить прибирання лише своїх речей? Що ж, прояви ініціативу: прибери та поскладай і речі батьків, зроби покупки, підготуй

на завтра не лише своє взуття, а й почисти мамині (татові, бабусині) туфлі. І візьми це за правило, щоб вони могли розраховувати на тебе!

Відповідай за свої слова. Візьми за правило завжди виконувати домовленості з батьками. Обіцяв, що прибереш в кімнаті або сходиш у магазин? Виконай. А виправдання «Я не встиг», «Багато уроків», «Давай завтра» не спрацьовують. Повір, батьки поставляться з розумінням до твоїх обставин, але причини для невиконання своєї обіцянки мають бути дійсно серйозними. Адже у батьків темп життя швидший, ніж у тебе, та й турбот більше. Але ж вони якось встигають, чи не так?

Аргументуй. Аргументуй свої вимоги. Наприклад, ти хочеш новий планшет або ноутбук, тож поясни батькам, навіщо він тобі потрібен: для навчання або для ігор. І будь готовий нести тягар наслідків! Якщо сказав, що для навчання, а в школі почалися відставання, не ображайся, якщо їм доведеться вжити виховних заходів і позбавити тебе цієї речі.

Проявляй інтерес. Ти для батьків – найдорожче в їхньому житті. Тому вони не можуть бути просто байдужими спостерігачами, навіть якщо тебе їхня пильність і зацікавленість дратує. Педагог Олег Єфімов описує такий випадок: «Мені згадався один випадок з мого дитинства, коли мені було років 14-15. Одного вечора, гуляючи зі своїм другом, я йому позаздрив і сказав: «Добре тобі. На вулиці класна погода, і батьки у тебе добрі ... ти можеш ще гуляти, скільки захочеш, а мої не сплять, чекають і кажуть, щоб не пізніше 22 годин був удома». Він мені відповів: «Знаєш, Олеже, це тобі пощастило з твоїми батьками. Вони не сплять, хвилюються, піклуються – значить люблять, а моїм неважливо, о котрій я приходжу додому, що мене хвилює, цікавить». Я не очікував такої відповіді від свого друга. Але в той вечір у мене з'явилося величезне почуття подяки до своїх батьків». Тож пам'ятай: батьки люблять тебе! Вони «не лізуть» у твоє життя, а цікавляться ним. Тобі теж не завадило б дізнатися, як у них справи. Адже найголовніша якість хорошої дорослої людини – вміти поспівчувати або порадіти за рідних.

Намагайся контролювати емоції. Нерідко підлітки не в змозі контролювати свої емоції, вони надто вразливі саме через вікові змін. Тож навчитися спокійно реагувати – ознака дорослішання.

Ведучий: Нерідко буває і так, що підлітки намагаються показати свою дорослість неправильними способами. Наприклад, через демонстрування «дорослих звичок»: паління, вживання алкоголю, користування ненормативною лексикою. Втім, варто згадати слова Жоржа Сименона: «Починаєш палити, щоб довести, що ти дорослий. Потім намагаєшся кинути палити, щоб довести, що ти дорослий».

Насправді ж дорослість – це, звичайно, не вік. Бути дорослим насамперед означає бути відповідальним.

VIII. Вправа «Відповідальність»

Вправа допоможе краще зрозуміти, що таке відповідальність, що означає бути відповідальним за себе або за інших.

Педагог диктує твердження, які учні мають записати. Після кожного твердження педагог робить паузу, щоб учні мали змогу закінчити його на власний розсуд. Важливо записати те, що перше спало на думку. Якщо якесь твердження викликає ускладнення, можна його пропустити. Наприкінці вправи дається трохи часу для того, щоб все завершити.

Бути відповідальним для мене означає ...

Деякі люди відповідальніші, ніж інші, – це люди, які ...

Безвідповідальні люди – це ...

Свою відповідальність до інших людей я проявляю через ...

Відповідальну людину я вгадаю за ...

Я побоюся б нести відповідальність за ...

Бути відповідальним стосовно самого себе – це ...

Я відповідаю за ...

Обговорення. Учні по черзі обговорюють кожне твердження, прояснюють свою думку, чому відповіли саме так, а не інакше, аргументують свою позицію.

ІХ. Дискусія: Моральність наших вчинків

Ведучий. Пропоную обговорити оповідання, яке я вам прочитаю.

У сьомому класі пропав журнал. Почалися пошуки. Все це було дуже тривожно, бо сталося перед закінченням навчального року і журнал був необхідний для підбиття підсумків успішності з усіх дисциплін. Здавалося, будь-яка надія була втрачена, і залишалось подумати, як відновити оцінки за рік кожному учневі. Але тут після уроків до вихователя підійшов юнак і заявив, що може назвати того, хто взяв журнал. Педагог, подумавши, відповів:

– Знаєте, мабуть, такою ціною мені журнал не потрібен.

– Якою ціною? – остовпів юнак.

– Ціною вашого падіння (*за Ш. Амонашвілі*).

Запитання для обговорення:

Як ви думаєте, чи правильно хотів вчинити юнак, адже журнал справді потрібен?

Що найбільше цінував вчитель у своїх учнях?

Оцініть позицію та поведінку вчителя, визначте мотиви його вчинку щодо юнака.

Чия позиція для вас більш прийнятна: дорослого чи підлітка?

А як би вчинили ви, знаючи, хто винен у зникненні журналу?

Х. Вправа «Лист до редакції»

Ведучий. Нерідко підлітки не довіряють дорослим свої проблеми, а шукають відповідей серед однолітків. Вправа допоможе відчувати себе у ролі дорослої людини, до того ж у ситуації, коли підлітку потрібна кваліфікована допомога; сформувати навички аргументованого відстоювання своєї позиції.

Учням пропонується розділитися на дві підгрупи, кожна з яких тимчасово виконуватиме функції редакції молодіжної газети.

«Уявіть, що до вас в редакцію надійшов лист. Постарайтеся за 15-20 хвилин спільними зусиллями написати відповідь автору листа». Кожна група отримує варіанти листа.

Варіант 1. «Дорога редакціє! Я була в компанії, і мене вмовили спробувати вколотися. Мені стало цікаво. А тепер я весь час думаю, а раптом я вже наркоманка. Що мені тепер робити? До лікаря йти я боюся. Дайте відповідь мені, будь ласка. Маша П., 14 років».

Варіант 2. «Дорога газето! У мене є хлопець, ми разом вчимося. Влітку на дачі він познайомився з іншими хлопцями. Вони курять і п'ють горілку. Тепер він все більше часу проводить з ними. Мені він подобається, і я дуже хочу йому допомогти, щоб він не став алкоголіком. Порадьте, як? Марина, 16 років».

Після того як відповіді написані, підгрупи міняються листами і своїми варіантами відповідей. Тепер кожній з підгруп пропонується оцінити якість відповіді їхніх колег за такими критеріями:

Чи доступна форма відповіді на лист?

Чи зрозумілий сенс відповіді?

Чи не викликала у вас почуття збентеження або неприязні ця відповідь?

Наскільки цікавою та корисною є для вас ця відповідь?

Чи достатньо вона інформативна?

XI. Пам'ятка «Бути дорослим означає...»

Бути відповідальним. Нести відповідальність означає приймати на себе всі наслідки своїх вчинків. Відповідальній поведінці протистоїть безвідповідальна — це вчинки, які відбуваються без урахування наслідків для себе та інших. Безвідповідальність завжди пов'язана з байдужістю й легковажністю або з надмірною самовпевненістю. Насамперед, безвідповідальність означає спробу перекласти наслідки своїх вчинків на інших.

Ти відповідальний за свої вчинки і справи, свій розвиток, своє життя.

Є така фраза: «Ти — або частина рішення, або частина проблеми». Так от, дорослі — це, ймовірніше, рішення. Хто ти — обирай сам.

Не боятися спитати поради, не втративши при цьому авторитету.

Якщо перед вами стоїть завдання, яке ви маєте виконати, але не знаєте як —

спитайте поради у того, хто знає. Адже вчитися – означає розвиватися. Якщо ви справитеся із своїм завданням «на відмінно», наступного разу будуть питати поради у вас.

Не боятися спробувати себе у різних соціальних ролях. Підлітковий вік – вік пошуку та спроб. Якщо є можливість спробувати себе у ролі лідера, керівника, підлеглого, ініціатора або командного гравця – спробуйте! Будьте ініціативні та набувайте різноманітного (соціально прийнятного) досвіду. Тому що роль «спостерігача», яку часто обирають підлітки, оскільки бояться бути осміяними або постати у непривабливому світлі перед однолітками, не дасть вам можливості на практиці зрозуміти, що вам ближче та прийнятніше. Спробувавши ж різні ролі, ви здобудете безцінного досвіду та швидше зорієнтуєтесь у власних пошуках. Як сказав Джим Ронн: «Якщо вам не подобається ваше місце, змініть його, ви ж не дерево!»

БЕСІДА «УЧАСТЬ ДИТЯЧИХ ГРОМАДСЬКИХ ОБ'ЄДНАНЬ У ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ: ГРОМАДСЬКІ СЛУХАННЯ»

Поняття «громадянське суспільство» не має однозначного трактування, але складається з багатьох компонентів. Є кілька підходів до його визначення.

Громадянське суспільство – це сукупність усіх громадян, їх вільних об'єднань та асоціацій, пов'язаних суспільними відносинами, що характеризуються високим рівнем суспільної свідомості та політичної культури, які перебувають за межами регулювання держави, але охороняються та гарантуються нею [1, с. 85].

Громадянське суспільство – це суспільство, якому властиве самоврядування вільних індивідів та добровільно створених ними організацій. Громадянське суспільство як сферу самоврядування вільних індивідів захищають від свавілля державної влади та жорсткої регламентації з боку її органів відповідні закони. Ось чому в реальному суспільному житті громадянське суспільство та правова держава є взаємозв'язаними інститутами,

функціонування яких забезпечується верховенством закону, що надійно гарантує та захищає права і свободи громадян [2, с. 149].

Слід звернути увагу на умовність терміна «громадянське суспільство», оскільки його членами є не громадяни – суб'єкти публічно-владних відносин і публічного права, а люди як суб'єкти приватно-правових відносин, суб'єкти приватного права, носії приватних інтересів. [3, с.10].

Громадянське суспільство може існувати тільки за умов демократії. Водночас високий рівень розвитку й функціонування громадянського суспільства може забезпечити тільки демократична держава. Як свідчить суспільна практика, саме нерозвиненість громадянського суспільства є однією з основних умов існування тоталітарних та авторитарних режимів. Головна ознака громадянського суспільства полягає в забезпеченні широких прав людини, у вільному виборі нею різноманітних форм економічного й політичного життя, форм ідеології та світогляду, у можливості пропагувати й обстоювати свої інтереси, погляди та переконання [2, с. 149].

Наріжним каменем ідеології громадянського суспільства є визнання того, що держава існує передусім для того, щоб захищати особисту свободу й власність, здобуту власною ж працею людей; вона повинна діяти тільки у чітко окреслених межах, вихід за які може призвести до громадянської непокори. Характер взаємодії держави і громадянського суспільства значною мірою визначає стан суспільної стабільності й безпеки. Громадянське суспільство потребує існування *правової держави* як своєї передумови. Разом із тим, тільки розвинуте, стабільне громадянське суспільство уможлиблює утворення правової держави, є основою стабільного демократичного політичного режиму й авторитетної влади.

Інститути та елементи громадянського суспільства

Інститутами громадянського суспільства є об'єднання громадян (в т. ч. громадські організації, політичні партії, профспілки, церква, сім'я, різні заклади освіти, приватна власність, засоби масової інформації), які:

- є засобом самовираження індивідів, їх самоорганізації і самостійної реалізації ними власних інтересів;
- захищають інтереси певної групи в її протиборстві з іншими групами інтересів;
- зменшують деструктивну силу протистояння інтересів і впорядковують енергію людей, вводячи в організоване русло протести, акції непокори тощо;
- оберігають суспільну систему від хаосу і створюють сприятливі умови для функціонування демократичної влади;
- виступають гарантом непорушності особистісних прав громадян, дають їм впевненість у своїх силах, є опорою у їх можливому протистоянні з державою [4, с. 67].

Елементи громадянського суспільства:

- наявність демократичної правової держави;
- *самоврядування добровільних організацій та асоціацій;*
- різноманітність форм власності, ринкова економіка;
- плюралізм ідеологій і політичних поглядів, багатопартійність;
- *доступ всіх громадян до участі в державних і суспільних справах;*
- взаємна відповідальність держави та громадян за виконання демократично прийнятих законів;
- розвинута громадянська політична культура і свідомість;
- цінування прав громадян вище за державні закони;
- контроль суспільства за діяльністю державних органів;
- наявність розвинутої соціальної структури;
- *багатоманітність соціальних ініціатив.*

Дитячі громадські організації не повною мірою використовують таку важливу для вирішення соціальних проблем та виявлення соціальної ініціативності форму роботи, як громадські слухання. Підготовка та проведення таких слухань може стати для дитячого об'єднання справою, яка реально

зрушить проблему з «мертвої точки». Важливо не тільки виховувати громадянина, залучати дітей до вирішення соціально значущих проблем, а й використовувати потужний потенціал співпраці громадської організації та органів влади, осіб, які приймають рішення.

Орієнтовний план підготовки до громадських слухань:

1. Вибір регіональної проблеми для обговорення на громадських слуханнях з метою подальшого вирішення.
2. Створення ініціативної групи (у яку можуть входити члени дитячого об'єднання, вчителі, науковці, представники органів влади).
3. Налагодження співпраці з органами влади.
4. Вивчення законодавства з обраної проблеми та механізму проведення громадських слухань.
5. Обрання методів роботи із населенням (опитування, створення та розповсюдження листівок, бесіда та ін.).
6. Підготовка реєстрації учасників.
7. Організація системи забезпечення можливості вільних виступів (регламент проведення, як варіант – попередня реєстрація на виступ).
8. Підготовка роздаткових матеріалів (порядок денний, опис проблеми, що обговорюється, проект резолюції).
9. Підготовка резолюції громадських слухань.

Рекомендована література

1. Піча В. М. Політологія : навч. пос. / В. М. Піча, Н. М. Хома. – К. : Каравела ; Львів: Новий світ –2000, 2000. – С. 328.
2. Брегеда А. Ю. Основи політології : навч. посібник. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2000. – С. 312.
3. Нетерянц В. С. Предисловие // Рим ч. право : уч. для вузов / Д. В. Дождев. – М., 1996. – С.10.
4. Політичний енциклопедичний словник. – К. : Генеза, 1997. – С. 240.

2.4. Імідж сучасного лідерства

Рух сучасного суспільства до відкритості та утвердження основ громадянськості змінює погляд на місце і роль окремої особистості. У цьому

контексті актуалізується проблема лідерства як соціальної позиції людини, сутність якої пов'язується зі здатністю об'єднати навколо себе однодумців для вирішення соціально значущих справ.

Формування лідера – актуальне соціально-педагогічне завдання, оскільки лідер – особистість, за якою інші члени групи визнають право брати на себе відповідальні рішення у співпраці з представниками інших соціальних інститутів.

БЕСІДА «ЛІДЕРСТВО У ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ»

Лідер у контексті діяльності дитячої організації – це людина, здатна повести за собою, розбудити інтерес до справи. Часто плутають слова-поняття "лідер", "керівник", "організатор".

Організатор – той, хто управляє конкретною діяльністю, вирішує, **як** робити, об'єднує людей для спільної справи. Зазвичай офіційно призначеного (або офіційно вибраного) лідера-організатора називають керівником або формальним лідером.

Для *лідерства в організації важлива лідерська активність* (перший складник) – готовність до діяльності й енергійна діяльність, спрямована на перетворення, покращення наявного порядку.

Другий важливий складник – *успішна робота лідера з колективом як з вищим рівнем розвитку групи, коли в неї є загальна мета діяльності, єдність, узгодженість дій, прагнення допомагати іншим*.

Третій складник – *лідерські рішення* – можливість прийняття відповідальності за діяльність (визначення засобу дії, коли є кілька шляхів досягнення мети).

Отже, *лідер* – людина, здатна повести за собою, розбудити інтерес до справи. Він прагне “викластися” для досягнення загальної мети, активно впливає на оточуючих, найповніше розуміє інтереси більшості. Саме з ним хочеться порадитися, поділитися радістю, він здатний зрозуміти, поспівчувати,

завжди готовий прийти на допомогу, від нього багато в чому залежить настрої, він здатний “завести” оточуючих.

Ефективний лідер обов'язково повинен знати:

1. *Лідер* – це той, хто має *послідовників*. Ніхто не може бути лідером, не маючи послідовників.

2. Успішний лідер – це не той, кого люблять або обожнюють, а той, чії послідовники діють правильно. Популярність не є лідерство. Лідерство – це *результат*.

3. Лідери відкриті, за ними спостерігають. Вони подають *приклад*.

4. Лідерство не припускає наявності привілеїв, особливого становища, звань. Лідерство – це *відповідальність*.

ТРЕНІНГ «ЛІДЕР ТА ЛІДЕРСТВО»

Мета: сприяти розвитку лідерських якостей членів дитячого громадського об'єднання, набуттю ними вмінь лідера.

Завдання: розкрити зміст понять «лідер» та «лідерство»; розвивати уміння самопрезентації; розвинути в учасників уявлення про себе як лідера, бажання та здатності бути лідером; пояснювати роль лідера у команді, які якості сприяють успішній взаємодії в команді.

Хід проведення

Вступ. Привітання учасників

Тренер вітає учасників з початком тренінгу. Ознайомлює з метою, завданнями та програмою тренінгу.

Презентація учасників. Вправа “Алітерація імені”

Мета: розвивати в учасників уміння самопрезентації.

Обладнання: папір А4; фломастери.

Тренер звертається з проханням до учасників написати своє ім'я у стовпчик і навпроти кожної літери записати якість, яка починається з цієї літери і характеризує його особистість (Наприклад: **О** — Оптимістична, **К** — Кмітлива, **С** — Самостійна, **А** — Активна, **Н** — Надійна, **А** — Артистична).

Запитання для обговорення:

- Які думки, почуття викликала у вас ця вправа?
- Навіщо ми це робили?

Прийняття Правил роботи групи

Мета: прийняти правила для продуктивної роботи групи під час тренінгу; показати необхідність вироблення і дотримання правил.

Обладнання: стікери у формі цеглинок; клей, ножиці, аркуші паперу А3.

Кожний учасник отримує кілька стікерів у формі цеглинок. Тренер пропонує учасникам написати одне чи кілька правил роботи групи (кожне на окремому стікері). Потім відбувається прийняття запропонованих правил тренінгу всіма учасниками групи: обговорюється кожне правило: що воно означає, для чого потрібне. І лише після того, як уся група прийме правило, тренер записує його на аркуші паперу фломастерами.

Запитання для обговорення:

- Навіщо ми приймали правила?

Визначення очікувань

Мета: визначити очікування учасників від заняття.

Обладнання: стікери, фліпчарт.

Кожен учасник отримує стікер, на якому має записати свої очікування від заняття. Через 5 хвилин учасники по черзі підходять до плакату, озвучують свої очікування та прикріплюють стікери на плакат. Потім відбувається обговорення у загальному колі.

Запитання для обговорення:

- З якою метою ми виконували цю вправу?

Вправа «Лідерство – це... . Лідер – це»

Мета: розкрити зміст поняття «лідерство»; показати багатогранність поняття «лідерство».

Обладнання: папір формату А3; фломастери; плакат з визначення поняття «лідерство».

Тренер об'єднує учасників у чотири групи (за назвами пів року). Перші дві групи мають дати визначення поняттю «лідерство», другі дві – «лідер». Через 10 хвилин всі групи презентують свої напрацювання у загальному колі. Завершивши презентацію, тренер ознайомлює учасників з поняттям «лідерство». Після завершення проводиться обговорення у загальному колі.

Запитання для обговорення:

- Чи зрозумілим є визначення поняття «лідерство»?
- Чи тема лідерства актуальна для вас; якщо так, то чому?

До уваги тренера!

Лідерство – різновид соціально-ціннісної активності, спрямованої на реалізацію загальногрупових цілей і обумовленої особистісними якостями лідерів як суб'єктів, об'єктивними ситуаціями і вимогами групи, а також соціальними обставинами життєдіяльності групи в конкретному середовищі.

Лідер – суспільно активна особистість, яка має відповідні лідерські якості та ціннісні орієнтації, що дають змогу позитивно впливати на іншого суб'єкта чи групу, мобілізуючи їх на досягнення суспільно значущих цілей задля зміни певних соціальних ситуацій.

Вправа «Сінквейн»

Мета: закріпити знання підлітків про сутність поняття «лідер».

Обладнання: плакат з алгоритмом «Як скласти вірш-сінквейн»; аркуші паперу А4; фломастери.

Тренер пропонує учасникам скласти вірш-сінквейн за допомогою алгоритму, написаного на плакаті. Після завершення роботи кожен учасник презентує свій сінквейн. Потім відбувається обговорення у загальному колі.

До уваги тренера!

Сінквейн – це вірш, який складається з п'яти рядків. В ньому людина висловлює своє ставлення до проблеми чи поняття.

Алгоритм «Як скласти вірш-сінквейн»

Порядок написання сінквейна такий:

перший рядок – одне ключове слово, яке визначає зміст сінквейна.

Другий рядок – два прикметники, які характеризують це поняття.

Третій рядок – три дієслова, які показують дію поняття.

Четвертий рядок – коротке речення, в якому автор висловлює своє ставлення.

П'ятий рядок – одне слово, зазвичай іменник, через яке людина висловлює свої почуття, асоціації, пов'язані з цим поняттям.

Вправа «Мої ресурси»

Мета: визначити сильні сторони учасників.

Обладнання: бланк для вправи, фломастери.

Кожний учасник отримує бланк з переліком особистісних ресурсів, щоб оцінити кожен з ресурсів за 10- бальною шкалою.

До уваги тренера!

Бланк

<i>Особистісні ресурси</i>	<i>Бали</i>
Толерантність, впевненість в собі	
Відповідальність, самостійність, ініціативність	
Вміння працювати з різними джерелами інформації і ЗМІ, аналітичне мислення, володіння ПК, здатність опрацювати великий обсяг інформації і передати її різним групам людей	
Контактність, вміння конструктивно спілкуватися, легко налагоджувати нові контакти	
Швидка орієнтація в різних ситуаціях, прояв гнучкості, вплив на суспільну думку, здатність адаптуватися до зміни умов	

Запитання для обговорення:

- Для чого ми виконували цю вправу?
- Чи легко було оцінювати власні ресурси?
- Що можна зробити для розвитку власних ресурсів?
- Якими якостями має володіти справжній лідер?

Вправа «Долоня лідера»

Мета: підвищення самооцінки, навчання підлітків визначати в інших лідерські якості.

Обладнання: папір А4; фломастери.

Кожний учасник підписує свій аркуш паперу, обводить на ньому свою долоньку та записує на одному із пальців якість лідера, яка йому притаманна. Аркуші передаються по колу, інші учасники дописують ті якості, якими володіє автор долоньки. Коли «долоньки» повернуться до свого господаря, всі дякують один одному.

До уваги тренера!

Лідерські якості – сукупність властивостей особи, що забезпечують вияв її соціальної активності як суб'єкта реалізації особистих і загальногрупових соціально значущих цілей, участь в житті суспільства.

Вправа «Якості лідера»

Мета: формування уявлень учасників про лідерські якості.

Обладнання: аркуші паперу А4, ручки, фломастери.

Етап I (5 хв).

Кожному учасникові пропонується індивідуально скласти список із семи найбільш важливих якостей, якими, на його думку, необхідно володіти людині, щоб стати лідером. Потім кожен учасник зачитує свій список групі.

Етап II.

Групі пропонується колегіально проаналізувати всі якості, що прозвучали, і визначити п'ять найбільш значущих якостей для лідера їхньої групи (громадської організації). Остаточний список якостей записується на фліпчарті й обґрунтовується учасниками.

Етап III.

Кожному учасникові пропонується за п'ятибальною шкалою оцінити ступінь сформованості визначених групою лідерських якостей особисто у нього.

Запитання для обговорення

- Що дало для кожного з вас виконання цієї вправи?

Вправа «П'ять вимірів лідерства»

Мета: поглибити розуміння функцій лідера; сформуванати мотивацію щодо розвитку лідерських якостей.

Обладнання: картки з функціональними характеристиками лідерів; папір А4; фломастери.

Тренер об'єднує учасників у п'ять груп. Кожна група отримує картку з функціональними характеристиками лідерів. Завдання: зобразити отримані функціональні характеристики лідерів символічно, зробити узагальнення. Завершивши, кожна група презентує результати своєї роботи. Потім тренер об'єднує результати роботи усіх груп у колаж «П'ять вимірів лідерства» та проводить обговорення у загальному колі.

До уваги тренера!

Картки:

<ul style="list-style-type: none">• Лідери шукають нових можливостей, щоб змінювати, розвивати, модернізувати і покращувати.• Експериментують, ризикують і не бояться вчитися на помилках
<ul style="list-style-type: none">• Показують іншим бачення кращого майбутнього.• Уміють поєднати реалізацію бачення із здійсненням мрій членів своєї команди і таким чином отримують їхню підтримку
<ul style="list-style-type: none">• Лідери зміцнюють співпрацю шляхом визначення спільних цілей і створення довіри.• Заохочують людей шляхом надання їм свободи вибору, розвитку їхніх здібностей, доручення відповідних завдань і запропонованої співпраці
<ul style="list-style-type: none">• Лідери є прикладом для членів своєї команди.• Планують етапи реалізації великих проєктів так, щоб досягнення «малих успіхів» було підставою постійного поступу
<ul style="list-style-type: none">• Лідери оцінюють індивідуальний внесок кожного члена команди.• Разом святкують успіхи

П'ять вимірів лідерства

	<ul style="list-style-type: none"> • Лідери шукають нових можливостей, щоб змінювати, розвивати, модернізувати і покращувати. • Експериментують, ризикують і не бояться вчитися на помилках 	Пошук викликів
	<ul style="list-style-type: none"> • Показують іншим бачення кращого майбутнього. • Уміють поєднати реалізацію бачення із здійсненням мрій своїх співробітників і таким чином отримують їхню підтримку 	Натхнення баченням
	<ul style="list-style-type: none"> • Лідери зміцнюють співпрацю шляхом визначення спільних цілей і створення довіри. • Заохочують людей шляхом надання їм свободи вибору, розвитку їхніх здібностей, доручення відповідних завдань і запропонованої співпраці 	Надання можливості діяти іншим
	<ul style="list-style-type: none"> • Лідери є прикладом для послідовників. • Планують етапи реалізації проектів 	Показ шляху
	<ul style="list-style-type: none"> • Лідери оцінюють індивідуальний внесок кожного співробітника. • Разом святкують успіхи 	Створення духу команди

Запитання для обговорення:

- З якою метою проводилася ця вправа?
- Що було для вас найважливішим у цій вправі? Чому?

Вправа «Фігура»

Мета: розвивати в учасників навички командної взаємодії.

Обладнання: конверти з набором різнокольорових частин геометричних фігур та інструкцією (за кількістю груп).

Ведучий об'єднує учасників у чотири групи (приблизно по п'ять осіб). Кожна група отримує конверт з набором різнокольорових частин геометричних

фігур та інструкцією. Інструкцією передбачено, що виконання завдання охоплює три етапи:

Перший етап – кожна група має вирішити, якого кольору фігуру вона буде скласти.

Другий етап – група має зібрати всі деталі фігури одного кольору, здійснюючи обмін з іншими групами.

Третій етап – група має скласти геометричну фігуру.

Перемагає та команда, яка найшвидше виконала завдання.

Запитання для обговорення:

- Яким чином здійснювався розподіл ролей в групі?
- Хто брав на себе роль лідера?
- Як вибудовувалась взаємодія з іншими групами?
- Що допомогло стати переможцем?
- Що перешкоджало? Створювало труднощі?
- Як кожен з учасників проявив себе в командній роботі?

Вправа «Слова, що становлять основу лідерства»

Мета: узагальнення матеріалу тренінгу.

Обладнання: плакат «Слова, що становлять основу лідерства»(за кількістю учасників).

Тренер пропонує учасникам прочитати «Слова, що становлять основу лідерства»:

Шість найважливіших слів: «Я допускаю, що зробила помилку».

П'ять найважливіших слів: «Ви гарно зробили цю роботу»

Чотири найважливіших слова: «Що ви думаєте про...»

Три найважливіших слова: «Велике Вам спасибі»

Два найважливіших слова: «Будь ласка»

Одне найважливіше слово: «Ми»

Найменш важливе слово «Я».

Запитання для обговорення:

- Чи погоджуєтесь ви з усіма твердженнями?

- Які ще слова можна додати?

Підбиття підсумків

Мета: підбити підсумки тренінгу; отримати зворотний зв'язок від групи.

Обладнання: плакат з очікуваннями.

Кожен учасник підходить до плакату, знаходить свій стікер з очікуваннями від тренінгу і переміщує його в скарбничку «Знання і вміння», якщо очікування здійснилися.

ТРЕНІНГ «УРОКИ САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ»

Мета: навчитися основ самопрезентації, розвивати впевненість в собі; навчитися визначати власні сильні та слабкі сторони та аналізувати їх.

Хід проведення

I. Що таке самопрезентація?

Самопрезентація – це представлення себе співрозмовникам або аудиторії. Хоч би де ми були присутні, ми так чи інакше себе презентуємо – здебільшого несвідомо. Інша людина оцінює вашу зовнішність, настрій, тембр мови, сенс ваших слів, позу і жести. І в підсумку про вас формується певна думка.

Дослідник цього феномену Ірвінг Гофман стверджує, що коли людина постає перед іншими, оточуючі зазвичай прагнуть зібрати інформацію про неї. Інформація про людину допомагає визначити характер ситуації, зрозуміти, чого людина очікує від оточуючих і чого вони можуть очікувати від неї. Зрозумівши це, оточуючі знатимуть, як краще поводитися, щоб надалі викликати бажану реакцію.

Вправи, як ми сьогодні будемо програвати, допоможуть нам самим краще розібратися в собі, зрозуміти свої слабкі і сильні сторони, подивитися на себе очима інших людей.

II. Вправа «Викидаємо у смітник»

Вправа допомагає краще проаналізувати себе, дає змогу на прикладі „неприємностей” інших побачити, чи є такі самі вади у себе.

Опис вправи. У кожного з нас є невеликі слабкості, звички або вади, яких ми хотіли б позбутися якомога швидше. Вони не настільки помітні, відразу не впадають в око, проте часто заважають нам у житті.

Це можуть бути негативні риси характеру або шкідливі звички. Важливо відзначити те, що заважає нам ставати кращими, що ускладнює нам життя, взаємини з близькими та друзями тощо. Тому давайте спробуємо „викинути у смітник” ті риси, що нам заважають, відмовляючись від них, вибачаючи себе й свої слабкості, та поговоримо про них прямо й відверто.

Обговорення. Учасники обговорюють ті звички або риси характеру, яких їм хотілося б позбутися. Висловлюють свої думки з приводу того, наскільки критично мати ту чи іншу ваду.

III. Вправа «Рекомендація»

Вправа, яка створює умови для пошуку своїх сильних сторін.

Опис вправи. Учасникам слід підготувати рекомендацію для того, щоб їх прийняли в закритий елітарний клуб. У ній необхідно розкрити свої головні достоїнства, сильні сторони, представити себе як людину, яка гідна опинитися у клубі.

На що саме звернути увагу, учасники вирішують самостійно (варто нагадати, що має йтися про реальні, а не вигадані факти та достоїнства).

Запитання для обговорення:

- Що нового вдалося дізнатися під час виконання цієї вправи?
- Які презентації найбільше запам’яталися, чим саме?
- Якщо в когось виникли певні труднощі, з чим вони пов’язані, як їх можна подолати?

IV. Вправа «Секрет»

Опис вправи. Уявіть собі, що один божевільний учений створив робота — вашу точну копію. Ваш двійник ідентичний із вами в усіх деталях. Та оскільки він — знаряддя зла, ви не хотіли б, щоб вас плутали з ним.

Запитання для обговорення:

- Що у вас є такого, що неможливо продублювати?
- Як люди, які добре вас знають, могли б виявити підміну?
- Чи є хтось, хто знає про вас усі ваші секрети і міг би скористатися цим?
- Який важливий секрет ви розкриєте наостанок, щоб переконатися, що ви — це ви, а не ваша копія?

V. Вправа «Базар»

Кожен учасник може «продати» якусь свою якість, розрекламувавши її і взявши натомість у друзів ту, яка йому потрібна.

VI. Вправа «Знання про себе»

Вправа сприятиме напрацюванню навичок самоаналізу, саморозкриття, формуванню у підлітків реалістичного образу Я, адекватної самооцінки.

Опис вправи. У кожної людини є власна теорія про те, що робить її унікальною, відрізняє від інших людей. При цьому виникає запитання: „Чи розділяють інші мою думку?” Підліткам пропонується розділити аркуш паперу на три графи по вертикалі: в першій графі відповісти на запитання „Хто я?” Для цього написати 10 слів-епітетів (писати треба в тому порядку, у якому вони спадають на думку). У другій графі написати, як на це ж запитання відповіли б ваші батьки, друзі (інші значущі для вас люди). У третій графі на те саме запитання відповідає хтось із групи. Для цього всі кладуть свої аркуші на стіл, вони перемішуються, потім кожен, не дивлячись, бере аркуш зі столу і пише про ту людину, чий аркуш йому потрапив. Після цього аркуші знову розкладаються на стіл і кожен забирає свій.

Запитання для обговорення:

- Чи повторюється якась якість, слово у всіх трьох графах? Про що це може говорити (наприклад, про відкритість підлітка у спілкуванні)?
- Наскільки добре підліток сам себе знає (кількість слів у першій графі)?
- Яке ставлення до самого себе (співвідношення позитивних і негативних епітетів)?
- Збігаються чи не збігаються уявлення про себе та уявлення інших про цього підлітка?
- Із чого складаються уявлення інших про вас (тут можливе обговорення презентації себе іншим учасникам)?

VII. Вправа «Я перетворююся на...»

Вправа допоможе подивитися на себе під несподіваним кутом зору.

Опис вправи. Уявіть собі, ви можете перетворитися на будь-кого або на будь-що: тварину, рослину, предмет. Подумайте й скажіть, ким або чим би ви стали.

Запитання для обговорення:

- Чому саме таку тварину (рослину, предмет) ви обрали?
- Чи є в інших учасників схожі асоціації з цією людиною?

VIII. Бесіда «Самопідтримка»

Людина може бути сама для себе мірилом правильності й порядності у своїх ставленнях, учинках та поведінці. Це не означає, що така людина закрита для зовнішніх впливів та оцінок. Вона прислухається до суджень інших, визнає авторитети досвідченіших людей. Але разом із тим має своєрідний внутрішній стрижень ціннісних поглядів і переконань, які дають їй можливість почуватися впевнено та гідно за відсутності як контролю, так і заохочення. Тому важливо мати досвід самопідтримки, щоб у різноманітних складних ситуаціях чи нових умовах уміти діяти конструктивно, чесно, гідно.

Людина, що добре володіє самопідтримкою, повинна:

- бути вірною своїм принципам, незважаючи на протилежні судження інших, водночас уміти гнучко змінити свою думку, якщо вона помилкова;

- бути здатною діяти за власним розсудом, не відчуваючи почуття провини або жалю у разі несхвалення іншими;
- бути здатною не витратити час на надмірне занепокоєння про завтрашній і вчорашній день;
- зберігати впевненість у своїх здібностях і здатностях, незважаючи на тимчасові складнощі;
- вміти бачити в кожній людині особистість і розглядати її як важливу для інших, незважаючи на рівень її здібностей чи становище;
- бути невимушеною у спілкуванні, вміти як відстоювати свою правоту, так і погоджуватися з думкою інших;
- вміти приймати компліменти й похвалу без удаваної сором'язливості;
- вміти чинити опір;
- бути здатною розуміти свої й чужі почуття, вміти керувати своїми поривами;
- бути здатною знаходити задоволення в найрізноманітнішій діяльності, включаючи роботу, гру, спілкування із друзями, творче самовираження або відпочинок;
- чуйно реагувати на потреби інших, дотримуватися прийнятих загальних норм;
- вміти бачити в людях хороше, вірити в їхню порядність, незважаючи на їхні недоліки.

Обговорення. Обговорити ці тези у групі.

- З чим ви згодні, з чим ні? Чому?
- Можливо, вам є що додати до цього переліку або вилучити з нього?

МІНІ-ЛЕКЦІЯ «МИСТЕЦТВО ПУБЛІЧНОГО ВИСТУПУ: ЯК ГОВОРИТИ, ЩОБ ТЕБЕ ПОЧУЛИ»

Мета: ознайомити з правилами публічного виступу; навчити уникати типових помилок; концентрувати увагу; напрацьовувати навички впевненої поведінки на публіці.

I. Вступне слово

Ведучий. Сьогодні ми ознайомимося з правилами публічного виступу. Можливо, ви скажете: «Я не збираюся ставати оратором. Мені це ні до чого». Але в житті нам часто доводиться стикатися з ситуаціями, до яких ми не готувалися. І вміння розказати про себе, презентувати свої таланти, переконати у своїх поглядах може знадобитися у різноманітних обставинах: при прийнятті на роботу, під час відповіді на уроці, у компанії друзів, в гостях тощо.

Будь-яка людина відчуває хвилювання, а іноді навіть страх у разі необхідності виступити з доповіддю, провести презентацію, виголосити промову на зборах, тост на святковому заході або розповісти вірш на конкурсі самодіяльності. Залежно від важливості заходу, від аудиторії, перед якою належить виступати, хвилювання може виявлятися різною мірою. Пульс в такі моменти частішає, з'являються хрипота, тремтіння (в руках, колінах, голосі), мова дерев'яніє, а іноді навіть обличчя, шия покриваються червоними плямами. Зв'язати кілька слів у осмислений текст уявляється завданням нездійсненним. Куди дівати руки? Очі в стелю або в підлогу? Як же подолати страх публічного виступу і впоратися з хвилюванням?

II. Як уникнути помилок

Перш ніж осягати секрети ораторської майстерності, звернемо увагу на ті зауваження, які нам дають фахівці. Адже, зазвичай, ці помилки є типовими для початківців. Наприклад, І. Медведєв подає такі помилки, яких варто уникати:

Помилка 1: Невідповідність. Коли зміст ваших слів розходиться з тоном мовлення, поставою і мовою тіла, публіка миттєво це помічає. Аудиторія має безпомилкове чуття щодо настрою оратора і його самопочуття. Якщо ви

почнете говорити «Здрастуйте, як я радий вас всіх бачити...» тремтячим непевним голосом, нервово перебираючи пальцями гудзики на костюмі – будьте впевнені, у слухачів моментально з'явиться недовіра і до сказаного вами, і до самого мовця.

Тому замість казати «Я радий...» – радійте насправді! Робіть все, щоб дійсно відчувати радість, виступаючи перед публікою. Усвідомлено передавайте ваш позитивний настрій слухачам. Це важливо – люди в хорошому настрої легше сприймають інформацію, їм хочеться продовжувати контакт. Якщо ж ви не відчуваєте радості, не варто брехати. Краще чесно зізнатися: «Сьогодні великий день, тому я хвилююся...» Тоді ви принаймні справите враження чесною людиною, яка говорить правдиві речі.

Помилка 2: Виправдання. Публіці здебільшого однаково, хвилюєтеся ви чи ні, як довго ви готували свою доповідь і який у вас досвід публічних виступів. Тому не потрібно перед нею виправдовуватися в стилі «Я поганий оратор, рідко виголошую промови перед публікою, тому сильно хвилююся і можу виступити невдало...» Саме так починають свою промову багато дилетантів, намагаючись викликати співчуття і заздалегідь отримати індульгенцію за поганий виступ.

Посил, здавалося б, чесний, але він призводить до протилежного результату. Слухачі дивуються: «Навіщо ми сюди прийшли, якщо навіть сам промовець визнає, що виступ буде поганим?» Публіка егоїстична. У її центрі уваги насамперед вона сама. Тому з самого початку виступу на перше місце поставте: думки, бажання і почуття вашої аудиторії. Ваша мета – інформувати, мотивувати або розважити публіку. Тому важливо не те, як ви говорите і що при цьому відчуваєте.

Важливо, яку інформацію аудиторія при цьому отримує. Потрібно говорити так, щоб більша частина слухачів відчула: ви розумієте їхні прагнення і бажання, говорите для них і звертаєтеся до кожного з них персонально. Якщо ви будете діяти саме так, тоді: а) набагато більше слухачів, ніж ви думаєте, просто не звернуть уваги на ваше хвилювання або ж поблажливо поставляться

до нього, тому що цікавляться насамперед собою і своїми справами; б) ваше хвилювання випаровується тим швидше, чим більше уваги ви приділяєте іншим людям, а не власним відчуттям.

Помилка 3: Вибачення. Ця помилка схожа на попередню. Оратори-початківці люблять вибачатися, пропонуючи зняти з них провину за погану якість доповіді. «Прошу пробачити мене за ... (мій застуджений голос, мій зовнішній вигляд, погану якість слайдів, занадто короткий виступ, занадто довгу промову і т.д. і т.п.)». Публіка – не священик і не відпустить ваші гріхи. Вибачайтесь тільки за одне – за ваші постійні вибачення. А краще з самого початку уникайте того, за що потрібно буде просити прощення. Якщо дійсно є щось, про що ви шкодуєте, просто скажіть: «Я жалкую!» Але найкраще – уміння перетворити недолік на достоїнство: «У мене сьогодні застуджений голос, тому прошу вас зрушитися і сісти до мене ближче.

Отже, згуртувавшись ще більше, ми продемонструємо, що ми всі – одна команда, яка працює в тісній взаємодії».

Помилка 4: Очі і брови. Ви дійсно впевнені, що добре керуєте своєю мімікою? Більшості новачків тільки здається, що це так. Насправді контролювати міміку непідготовленій людині нелегко. М'язами обличчя важко керувати без тренування, а загадково-спокусливий погляд і широко розкриті від страху очі розділяють всього пара міліметрів, кардинально змінюючи сприйняття.

Психологічні дослідження засвідчили, що ділянці очей оратора публіка приділяє в 10-15 разів більше уваги, ніж будь-якій іншій частині обличчя. Брови – головний елемент вашої міміки, вони не тільки вказують на емоції, а й управляють ними. Високо підняті брови – ознака невпевненості і некомпетентності. Звертайте увагу на свої очі і брови. Якщо вони будуть говорити те ж, що і ваші слова, публіка вас полюбить. Усміхнені очі і прямі брови – це саме те, що потрібно. Слухати вас приємно, публіка впевнена у вашій компетентності. Потренуйтеся перед дзеркалом, запишіть власний виступ на відео і проаналізуйте його.

Помилка 5: Підбір слів. Ми чуємо і розуміємо окремі слова, перш ніж розуміємо всі пропозицію цілком. Тому на значення окремих слів ми реагуємо швидше і менш усвідомлено, ніж на значення пропозицій. До того ж, негативні частинки сприймаються пізніше, ніж інші слова, а часто взагалі не сприймаються.

Тому постійне використання таких конструкцій, як-от «... не принесе збитків», «... не погано», «... не боїмося докладати зусиль», «... не хочу викликати у вас нудьгу довгими статистичними викладками» викликають у слухача ефект, протилежний очікуванням оратора. Пам'ятайте: слова – це картинки в голові! Недарма в давнину вчителі риторики говорили своїм учням: «Розкажи мені так, щоб я це побачив!» Слова повинні створювати потрібну вам картинку в голові слухачів. Тому використовуйте тільки ті слова, які підкріплюють бажану мету.

Нехай до вух слухачів долітає лише те, що повинно туди потрапити. Якщо ви хочете створити позитивний настрій, тоді замість «це не погано», скажіть «це добре». Створюйте позитивний настрій позитивними словами – адже від настрою публіки залежить дуже багато чого!

Помилка 6: Відсутність гумору. Всім студентам відомі лектори-зануди. «Вплив зовнішнього об'єкта пов'язаний, по-перше, з прогресуючою емансипацією когнітивних функцій від примітивних афективних структур, по-друге, з диференціацією самих афективних структур, їх автономізацією від базальних потягів ...», – бубонить такий викладач з годину, не помічаючи, що у слухачів давно вже закипіли мізки і вони повністю втратили нитку розповіді.

Краще інформативної мови – тільки цікава мова! Додайте до своєї серйозної мови усмішку, розбавте жартами, розкажіть кумедну історію. Людям потрібно періодично відпочивати. Вдячна публіка відповість вам прихильністю і увагою.

Можна посміятися і над собою, якщо ви допустили якусь помилку – слухачі сприймуть це як ознаку вашої впевненості в собі і почуття власної гідності. Зрозуміло, ніхто не вимагає від вас, щоб ви розповідали анекдоти на

траурному мітингу. Але багато тем занадто важливі, щоб сприймати їх серйозно. Сміх – це цілюще середовище для роботи мозку. Висококласні педагоги знають, що гумор і гарний настрій тільки додають бажання вчитися і роблять процес ефективнішим. Сміх допомагає розслабитися і приводить до утворення в мозку такого хімічного середовища, в якому краще відбувається сприйняття нової інформації – це доведено нейропсихологами.

Помилка 7: Всезнайство. Ще гірше невпевнених і непідготовлених ораторів – оратори пихаті і надуті, що, здається, луснуть від усвідомлення власної важливості.

Вони завжди вважають себе розумнішими за аудиторію, до якої звертаються. Викиньте з голови оману, що ви знаєте більше, ніж всі інші разом узяті. Навіть якщо ви добре обізнані в темі виступу, в окремих напрямках слухачі можуть знати набагато більше вас. Не вважайте аудиторію дурнішою за вас, інакше вам відплатять тією ж монетою. Пихатість і всезнайство можуть зіграти з вами дуже злий жарт.

Наприклад, одного разу всіма нелюбимому лектору з історії філософії студент-психолог прилюдно поставив каверзне питання: як слід ставитися до філософа Уоллеса? Викладач, злякавшись, що його зловлять на нестачі ерудиції, довго і переконливо роз'яснював аудиторії помилки цього філософа, вигаданого студентами напередодні лекції. Щоб не потрапити в смішне становище, достатньо було просто відповісти: «Ні, цей автор мені не відомий. Якщо ви вважаєте, що його вчення підходить до нашої теми, прошу розповісти про нього кількома словами».

Відкрито зізнаючись у своєму знанні або незнанні, ви здобуваєте ще більшу симпатію аудиторії. Підключайте слухачів з новою інформацією до доповіді, вмійте оцінити їхні знання. Цим ви вб'єте відразу кількох зайців: продемонструєте повагу до учасників і внесете пожвавлення у власний виступ, доповните і збагатите його. Ви повинні бути вдячні аудиторії за активну участь, адже це, як мінімум, ознака інтересу до вашого виступу.

Помилка 8: Метушливість. Відволікаючись від страху перед публікою, оратор-початківець може квапливо ходити від стіни до стіни туди-сюди, немов маятник, проробляти метушливі маніпуляції з предметами (відкривати-закривати кришку кафедри, постійно крутити олівець в руках і т.п.) і робити інші непотрібні рухи. У підсумку публіка починає стежити за його переміщеннями і перестає стежити за темою виступу.

За тим, як рухається доповідач, легко зрозуміти, наскільки він упевнений у собі. Постійне «ходіння» під час публічного виступу не випадкове. Воно видає бажання невпевненого в собі оратора втекти. Саме так воно і сприймається аудиторією. Цим горе-ораторам так і хочеться дати пораду строго за Архімедом: «Знайдіть же, нарешті, точку опори!» Знайдіть відповідне місце і займіть позицію, «пустіть коріння». Ви можете сидіти або стояти – це залежить від тривалості публічного виступу, особливостей приміщення й інших факторів. Головне, щоб зі свого місця ви могли встановити зоровий контакт з усією аудиторією.

Не варто «обкопуватися» на одному місці. Оратор, що постійно ховається за кафедрою і виходить лише наприкінці публічного виступу, – теж не кращий варіант. Переміщайтеся, але переміщайтеся усвідомлено, контролюючи простір. Різні частини доповіді означте зміною позиції. Цим ви поліпшите сприйняття інформації та полегшите її запам'ятовування.

Наприклад, ви міняєте позицію, переходячи від вступу до основної частини виступу, виділяючи його стрижневі частини, а потім переходячи до висновку. Коли закінчуєте доповідь і починаєте відповідати на запитання слухачів, ви знову спокійно і неквапливо переміщаєтеся в просторі в наступну точку і т.п. Таким чином ви орієнтуєте слухачів у структурі вашого публічного виступу і вселяєте в них упевненість.

Помилка 9: Монотонність. Ніщо не втомлює так, як доповідь на цікаву тему, що читається нудним монотонним голосом. Такі публічні виступи те саме що китайські катування краплями води: вода монотонно крапає на тім'ячко катованого і поступово доводить його до божевілля. Всі слова зливаються в

одноманітний потік, і за тональністю мови не можна зрозуміти, де закінчується одне речення і починається інше. Зануди, що монотонно бубонять, швидко викликають роздратування і втому аудиторії, слухачі ледве стримуються, щоб не почати позіхати.

Навпаки, майстерний оратор добре володіє своєю промовою. Щоб тримати публіку «в тонусі», він постійно варіює гучність і силу свого голосу, надаючи йому жвавості. Коли хоче викликати напруженість і інтерес, він змовницьки затихає і вимовляє слова трохи повільніше. Говорячи голосніше, він виділяє головне в своєму публічному виступі. Коли потрібно, додає голосу значущості і драматизму.

Зверніть увагу на звучання свого мовлення. Чи виділяете ви голосом стрижневі моменти публічного виступу, цитати, твердження? Чи підвищуєте висоту звуку наприкінці питання? Чи змінюється темп мовлення залежно від змісту? Висловлюйте голосом свої почуття і ви завоюєте публіку! Ви станете впевненою, енергійною і захопленою темою людиною.

Помилка 10: Відсутність пауз. Новачки в ораторському ремеслі панічно бояться пауз, які неминуче виникають під час публічного виступу. Зазвичай вони поспішають заповнити їх різною словесною нісенітницею і словами-паразитами («Еее ... Значить, так ... Еее ... Ну, що ще сказати ... Еее ...»). У результаті публіка думає: «Еее ... Ну нічого собі! Коли ж він закінчить мукати?» Хтось починає рахувати, скільки разів ви скажете «Еее... », хтось занурюється у свої думки і починає дивитися у вікно, не звертаючи на вас уваги, решта мучаться і лічать хвилини до кінця лекції.

Корисно пам'ятати пораду блискучої Джулії Ламберт з могомовського «Театру»: «Головне – це вміння тримати паузу, краще її не робити, але якщо вже вийшло – тримай її, скільки можеш». Коли нема чого сказати – краще мовчіть, поки прийдуть потрібні слова.

Іноді оратору необхідний час, щоб подумати, звіритися зі своїми записами, або ж просто попити води. А публіці потрібні паузи, щоб осмислити сказане вами. Аси ораторської майстерності використовують паузи

цілеспрямовано, щоб отримати зворотний зв'язок від аудиторії. Вони активно користуються інтерпаузами, під час яких публіка може обміркувати сказане, і нагнітають обстановку інтрапаузами, коли слухачі повинні передбачити подальший розвиток оповідання.

Паузу можна використовувати для встановлення візуального контакту, щоб проконтролювати, чи правильно вас зрозуміли; для посилення напруги і драматизму; для виникнення цікавості («... а що він скаже далі?») і багато чого іншого. Тому не бійтеся робити пауз. Зазвичай публіка сприймає їхню тривалість набагато коротше, ніж це здається самому доповідачу.

III. Тренуємо увагу

Будь-якому оратору слід розвивати дві основні якості довільної уваги: концентрацію та вміння переключатися. Концентрація – здатність утримувати увагу тривалий час на одному об'єкті. Вміння переключатися – здатність швидко переносити фокус уваги з одного об'єкта на інший, при цьому, за короткий час, досягати потрібної концентрації. Ці якості допоможуть під час публічного виступу всерйоз займатися справою: бачити реакції слухачів, швидко знаходити потрібне місце в записах, подумки планувати наступну думку, при відступах швидко повертатися до основного, час від часу контролювати фізичну свободу, дихання, звучання і НЕ ДУМАТИ ПРО ТЕ, ЯК ВИ виглядаєте.

Відомий тренер з ораторського мистецтва Дмитро Макеєв пропонує такі вправи, які допоможуть розвинути ці якості:

1. Вправи для концентрації уваги

Вправа «Лінія»

Завдання – на чистому аркуші паперу за допомогою олівця, дуже повільно і плавно, ведете лінію і зосереджує всі думки і увагу тільки на ній. Щойно зловили себе на відволіканні – робите маленький рух угору, як на кардіограмі, і продовжуєте. За підсумками неважко підрахувати кількість відволікань. Хороший рівень концентрації, якщо за три хвилини немає жодного піку.

Вправа «Кроки»

Завдання – порахувати кількість кроків від дому до роботи, магазину, метро, школи, стадіону або іншого об'єкта. Якщо ви не збилися з рахунку за 10-хвилинний стандартний відрізок шляху, це свідчить про високу концентрацію.

Вправа «Цікавий предмет»

Завдання – без відволікань уваги розглядати свою долоню. Повністю концентруєтесь на найдрібніших деталях. Все має значення – лінії, відгалуження, горбки, малюнок шкірного покриву, будова пальців. Чим більше особливостей і деталей відшукайте за три хвилини, тим вищою у вас була концентрація уваги.

Ступінь концентрації можна збільшити завдяки уявним коментарям тієї чи іншої особливості предмета. Наприклад: «Цікаво, звідки на моїй долоні цей шрам? А-а ... згадав! Це я розплавленої пластмасою в дитинстві капнув ... ».

Таким чином можна розглядати будь-який предмет.

2. Вправи для тренування переключення уваги

Вправа «Юлій Цезар»

Ведучий. Кажуть, великий Юлій Цезар міг займатися одночасно кількома справами – і читав, і писав, і розмовляв, і думав. Отже, можна стверджувати, що у нього чудово працювали механізми перемикання уваги.

Спробуйте використовувати його методи:

- перемножуйте подумки два багатозначних числа (скажімо, 536х24) і водночас пишiть на аркуші паперу дуже добре відомий вам вірш;

- читайте вголос відомий вам вірш, а на папері перемножуйте два багатозначних числа.

Коли це освоєно, додайте ще одне ускладнення. Замість вірша візьміть будь-який незнайомий текст із книжки. Читайте його вголос, а на папері робіть обчислення. Потім переписуйте текст із книжки, а подумки перемножуйте числа. Текст може бути іноземним, абсолютно невідомою вам мовою.

Додайте ще одне ускладнення. Увімкніть радіо або попросіть оточуючих заважати вам, шуміти, а самі –обчислюйте і декламуйте або переписуйте текст і обчислюйте подумки.

Нарешті, останнє. Обчислюйте подумки, одночасно переписуйте незнайомий текст, а в іншої людини попросіть, щоб ставила вам різні запитання. Дайте відповідь на всі запитання, не припиняючи названих вище справ. Цей варіант вправи можна трохи спростити: читайте текст, прагнучи зрозуміти і запам'ятати, про що він, і відповідайте на запитання.

Вправа «Три кола»

Перше коло уваги. Сидячи або стоячи, за одну хвилину вивчіть свої фізичні відчуття, розслабте ті групи м'язів, роботи яких тіло не потребує.

Друге коло уваги. Згадайте якийсь уривок дня у всіх подробицях. Тримайте увагу на образах протягом однієї хвилини.

Третє коло уваги. Розглядайте предмет або слухайте звуки. Утримуйте увагу в цьому колі одну хвилину.

Переходи. Швидко переносьте фокус уваги з одного кола в інше, затримуючись на 10-15 секунд, встигаючи, за цей час по-справжньому відчутти, побачити або почути.

IV. Якщо треба підготувати доповідь...

Ведучий. Бувають ситуації, коли нам необхідно виступати перед аудиторією з доповіддю (це може бути узагальнення результатів якогось проекту, звіт про діяльність класу або доповідь на уроці з певної тематики). В усякому разі, ми маємо говорити перед аудиторією та зацікавити її своїм виступом.

Зазвичай, виступ ділиться на три частини:

1. Вступ.
2. Основна частина.
3. Завершальна частина (висновок).

Перш ніж готувати свій виступ, проаналізуйте аудиторію, перед якою виступатимете. Найбільшу увагу приділіть тій частині вашої доповіді, яка буде цікава саме для вашої аудиторії.

На початку виступу важливо привернути увагу аудиторії. Зробіть щонебудь незвичайне на початку виступу. Постарайтеся здивувати своїх слухачів. Про що потрібно говорити у вступі? По-перше, дуже важливо представитися. Багато хто відразу переходить до справи – не треба! Скажіть пару слів про себе. Тільки коротко. Поясніть аудиторії, чому саме ви: чому ви кращий в цій галузі, чому вони повинні вам вірити. Далі введіть слухачів у курс справи. (Чому ваша доповідь присвячена саме цій проблемі?)

В основній частині слід розкрити тему. Втім, пам'ятайте, що слухати монотонне читання не цікаво. Тому дуже важливо грамотно розділити вашу доповідь на логічні частини. Кожна частина має становити логічно закінчений фрагмент. Так він запам'ятається слухачам.

На закінчення потрібно повторити основні моменти, розказані на початку. Непогано показати подальший напрям роботи (якісь посилання, книжки, невирішені проблеми). Попрощатися. Подякувати слухачам, організаторам і т.д.

Не бійтеся наводити приклади з власного життя, жартувати, звертатися до аудиторії із запитаннями.

V. Завершальне слово

Втім, всі фахівці з ораторського мистецтва беззаперечно згодні в одному: опанувати його можна лише з допомогою найкращого вчителя – досвіду. Навіть якщо ви поки ще дуже боїтеся, ніколи не нехтуйте будь-якою можливістю виступити. Реальні публічні виступи (на уроці, в колі друзів, у гостях) – це найважливіші вправи для формування ораторської впевненості.

Рекомендована література

1. Шаргородська С. В. Тренінгова робота з підлітками та молоддю (з досвіду роботи соціального педагога). – Рівне : РОЦПІСР, 2006. – 38 с.
2. Евтихонов О. В. Тренінг лідерства : монографія. – СПб. : Речь, 2007. – 256 с.
3. Главник О. Тренерська валіза / О. Главник, Р. Безпальча, О. Попова. – К. : Главник, 2006 – 144 с.

2.5. Соціальне проектування

Офіційно проголошений в Україні курс на європейську інтеграцію передбачає потужну підтримку громадянського суспільства з боку влади, розроблення ефективних механізмів взаємодії між громадськими організаціями та державними інституціями. В цих умовах збільшується відповідальність кожного члена громадської організації за його свідому участь у суспільній діяльності, підвищення рівня соціальної активності та ініціативності у вирішенні проблем соціуму.

В основі соціальної ініціативності членів дитячого об'єднання полягає соціальний інтерес – здатність особистості цікавитися іншими та брати дієву участь в їхньому житті, турбуватися про них. Соціальний інтерес стимулює участь членів дитячого об'єднання в колективній діяльності та готовність брати в ній участь, поважати права та обов'язки, йти на компроміс заради досягнення взаємоприйнятних рішень. Найбільш ефективно цей процес відбувається, якщо діти та підлітки орієнтовані на соціальне партнерство, готові до взаємодовіри, соціальної творчості; якщо вони залучені до активного соціального проектування та виявляють соціальну ініціативність.

Суспільний характер дитячої самодіяльної організації передбачає постійний пошук залучення дітей до життя соціуму, необхідності та бажання їхньої участі у вирішенні соціальних проблем. Молоді люди не просто користуються результатами змін, але й беруть активну участь у їх здійсненні.

Для формування соціальної ініціативності у членів дитячих громадських об'єднань ефективною формою роботи можуть бути створення та впровадження проектів, які мають соціальну спрямованість. Створення проектів надає можливість апробації ідей, пошуку та концентрування відповідних ресурсів. Проект можна розуміти як інтегровану систему, що складається зі: сформульованих проектних цілей; створених для цих тимчасових об'єднань (проектних робочих груп), спеціально розроблених відповідних документів — програм, планів, кошторисів, розрахунків тощо;

розрахованих матеріальних ресурсів — матеріальних, фінансових, трудових, часових; комплексу управлінських рішень, заходів з досягнення цілей.

Для діяльності дитячих громадських об'єднань цікавими та корисними для впровадження можуть бути інноваційні проекти, підтримувальні проекти, часто впроваджуються освітні, науково-технічні, природоохоронні та культурні.

МІНІ-ЛЕКЦІЯ «СТВОРЕННЯ ПРОЕКТУ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»

Мета: ознайомитися з поняттями «проект», «соціальне проектування»; визначити типи проектів; охарактеризувати особливості соціальних проектів; формувати вміння розробляти проекти, складати план, визначати концепцію, складати бюджет.

Що таке соціальний проект

Проект (від лат. projectus — кинутий вперед) — це обмежена в часі та ресурсах унікальна сукупність процесів, спрямована на створення нової цінності.

Існує досить багато визначень поняття «проект».

Проект – схема, план, задум, влаштування, заснування будь-чого – прообраз якого-небудь об'єкта, виду діяльності.

В найширшому розумінні цього слова в сучасному менеджменті проект – це спосіб трансформації об'єкта, явища від наявного стану до бажаного. Це координоване виконання у визначений період взаємопов'язаних дій, спрямованих на досягнення конкретних цілей (результату).

Залежно від сфери здійснення проекту, виділяють кілька **типів** проектів:

технічний проект — спрямований на створення нового продукту;

організаційний проект — спрямований на створення або реорганізацію організації;

соціальний проект — спрямований на отримання певного соціального ефекту.

В контексті діяльності дитячих організацій та об'єднань доречно говорити про соціальні проекти.

Соціальний проект – це індивідуальна чи колективна (групова) діяльність, метою якої є позитивне перетворення соціального середовища та умов існування (С. Леснікова).

Об'єктами соціального проекту можуть виступати:

- соціальні явища (проблеми, що виникають у місцевій спільноті — паління, наркоманія та ін.);
- соціальні інститути (заклади освіти, культури, охорони здоров'я, місцева адміністрація; магазини, дозвіллеві центри та ін.);
- соціальне середовище (територія ВНЗ, вулиця мікрорайону, двір та ін.).

Проект повинен:

- Бути соціально значущим, містити посилання на нормативну базу, яка демонструватиме компліментарність проекту із сучасною законодавчою базою.
- Представляти цільову групу, на яку скерований проект.
- Мати конкретні цілі і завдання, які можна виміряти та відстежити доступними методами.
- Забезпечувати підготовку і підвищення кваліфікації спеціалістів, які беруть участь у проекті.
- Бути специфічним – таким, що пристосований до конкретних місцевих особливостей та умов його реалізації.
- Бути оригінальним і своєрідним щодо використання доступних ресурсів, але при цьому бути таким, що його можливо реплікувати – повторити в інших місцях.
- Бути реальним, демонструвати можливість досягнення позитивних результатів за наявних умов.
- Відповідати вимогам та стандартам опису проекту, встановленому організацією-донором (установою, яка фінансує проект).

- Бути реальним щодо можливої підтримки місцевим або державним бюджетом.

Увага! Результати проекту мають бути сталими, тобто такими, які не зникнуть разом із припиненням проектної діяльності: це основний критерій актуальності та соціальної значущості проекту.

- Бути доцільним, мати практичну користь. (Наприклад, якщо в конкретному селі учні середніх класів не знають, що таке наркотики, не треба проводити з ними тренінгів з метою формування навичок відмови. Такий проект може мати зворотні наслідки. Серед професіоналів існує думка, що проекти з таких «гострих» тем, як сексуальне виховання, профілактика вживання наркотичних речовин, проблеми схуднення можуть реалізовувати лише кваліфіковані фахівці. Профілактика суїциду взагалі вимагає особливих підходів, зокрема така тематика не повинна вноситись на групове обговорення, а відповідна робота може проводитися лише індивідуально).

- **Бути актуальним.** Наприклад, заняття з тематики здоров'я дітей, яких планують народити молоді сім'ї, доцільно проводити для вагітних жінок, а не для наречених у той час, коли вони найбільш стурбовані питаннями організації весілля.

Увага! Проект не повинен: бути описаний специфічними, зрозумілими тільки фахівцям словами, містити інформацію, яка не стосується проекту.

Розробка концепції проекту.

Розроблення концепції проекту передбачає:

- формулювання проблем, на вирішення яких спрямований проект, вибір об'єкта;
- обґрунтування актуальності, необхідності та реалістичності проекту;
- визначення мети, цілей і завдань проекту;
- окреслення кінцевих результатів, яких планується досягти;

- розроблення плану проекту, в якому визначені та задокументовані всі дії, які необхідні для досягнення цілей проекту, методи та шляхи реалізації;
- планування етапів проекту та заходів для їх реалізації;
- призначення термінів та виконавців;
- визначення необхідних ресурсів.

Увага! *Концепція, також Концепт (лат. conceptio – розуміння) – система поглядів на ті чи інші явища, процеси; спосіб розуміння, трактування певних явищ, подій; ідея певної теорії.*

Детальний аналіз обраної для вирішення проблеми, окреслення потреб як цільових груп, так і самих виконавців, чітке визначення цілей, завдань, методів та шляхів реалізації проекту дає змогу визначити його ефективність, а іноді й доцільність.

Для успішної реалізації проекту його учасникам слід зібрати якомога більше інформації з обраної проблеми, використовуючи різноманітні інформаційні джерела, залучаючи спеціалістів, суб'єктів соціального взаємодії, партнерів.

Фінансування проекту

Зазвичай, для здійснення проекту потрібні кошти (залежно від мети та засобів реалізації проекту сума може бути різною). Навіть якщо проект орієнтований переважно на залучення ресурсів, а не коштів, все одно необхідно розрахувати статтю видатків. (Наприклад, якщо мета проекту – прибирання міського парку, слід продумати, де взяти інструменти, мішки для сміття, рукавички і т.п.).

Для документації пропонуємо такі форми:

Форма 1

Загальний бюджет проекту

Найменування заходів, що здійснюються за проектом; перелік та найменування видатків	Загальна вартість (тис. грн.)	Джерела фінансування		
		Фонд	Учасник	Організації, партнери

Очікувані джерела фінансування

Джерела фінансування	Сума (грн)	Частка в % від всієї суми
Фінансування з (місцевого бюджету)		
Фінансування з (державного бюджету)		
Фінансування з боку організацій-партнерів		
Сукупне фінансування		

Етапи проекту

Процес проектування відбувається у кілька *етапів*:

- вивчення ситуації, постановка проблеми, формулювання ідеї проекту;
- планування;
- практичне впровадження;
- моніторинг та контроль реалізації проекту, його корекція;
- оцінювання результатів та підбиття підсумків.

Вивчення ситуації, постановка проблеми, формулювання ідеї проекту.

Охоплює визначення актуальності, формулювання проблеми, вибір об'єкта, визначення основної мети проекту та завдань, які належить розв'язати, обґрунтування необхідності та реалістичності проекту.

Планування. Передбачає розроблення плану проекту, в якому визначені та задокументовані всі дії, які потрібні для досягнення цілей проекту; уточнення меж етапів проекту, визначення необхідних ресурсів, порядку взаємодії учасників проекту; перелік процесів, їх формалізацію, розроблення шаблонів та матриць заходів й елементів проекту. Планування окремих видів проектної діяльності відповідно до завдань, визначення й обґрунтування необхідних ресурсів, здійснення базової оцінки, складання бюджету проекту. Наприкінці планування створюються робочі документи, в яких зазначені цілі та

завдання проекту, логічно упорядкована система запланованих робіт, календарні плани-графіки робіт, бюджет, опис системи управління проектом.

Практичне впровадження – безпосереднє виконання запланованих заходів, які в описі проекту мають бути точно відображені та забезпечені потрібними матеріальними ресурсами.

Моніторинг та контроль реалізації проекту і його корекція. Під час реалізації проекту практично завжди плануються моніторингові дії: зіставлення досягнутих результатів з визначеними індикаторами; забезпечення виконання проекту відповідно до плану, відстеження певних параметрів проекту, що мають зберігатися у заданих обмеженнях. Також своєчасне виявлення можливих проблем та відхилень і контроль якості виконання проекту.

Оцінювання результатів та підбиття підсумків. Передбачає ґрунтовний аналіз результатів; процедури зі створення підсумкових звітів, визначення результативності.

Оформлення результатів проекту може бути найрізноманітнішим: рукописні та друковані матеріали, відеофільми, фотографії, альбоми, бортжурнали, комп'ютерні програми, настінні газети, альманахи, моделі, таблиці.

Опис проекту

Подальша робота над проектом потребує чіткої структуризації всіх його етапів та визначення послідовності дій, текстове оформлення.

Текстовий опис проекту — форма фіксації намічених задумів розробників і робочий документ під час реалізації проекту.

В текстовому описі проекту здебільшого відображаються:

- назва проекту;
- проблема, на вирішення якої спрямований проект;
- виконавці проекту (керівники, учасники, партнери, спонсори);
- актуальність проекту;
- цільова аудиторія проекту (кому саме надається допомога);

- мета проекту;
- завдання проекту;
- місце реалізації проекту;
- терміни реалізації проекту;
- етапи реалізації проекту;
- опис видів діяльності, які планується виконати в межах проекту;
- розподіл обов'язків та відповідальності учасників проекту;
- ресурсне забезпечення;
- очікувані результати.

Назва проекту повинна бути яскравою та лаконічною, запам'ятовуватися та відображати суть проекту.

Проблема, на вирішення якої спрямований проект, має бути конкретна, актуальна, чітко сформульована.

Актуальність проекту передбачає прогнозування позитивних змін та суспільної користі, які будуть наслідками реалізації проекту для цільової аудиторії проекту, місцевої громади. Яким чином Ваш проект вплине на вирішення зазначених проблем? Чому реалізація саме цього проекту буде вагомою для розв'язання зазначених проблем?

Мета проекту має бути орієнтована на вирішення обраної проблеми, відповідати тематиці і назві благодійного проекту. Вона має бути чітко визначена, зрозуміла, лаконічна, досяжна в межах проекту.

Завдання проекту — це конкретні практичні кроки, спрямовані на досягнення мети проекту. Розробляючи завдання проекту, слід врахувати можливості і професійний рівень учасників проекту, які безпосередньо працюватимуть над його реалізацією.

Виходячи з мети та завдань проекту, цільової аудиторії, об'єктів, на які спрямовуватиметься діяльність в межах його реалізації, визначаються конкретні **види діяльності, які будуть реалізовані в межах проекту**, завдяки яким буде досягнуто запланований результат та які будуть містити перелік

конкретних заходів, терміни їх виконання, відповідальних виконавців і ресурсне забезпечення.

Етапи та завдання реалізації проекту зручно визначати за таблицею:

Етап	Завдання	Діяльність	Термін	Ресурси (потреби)	Результат	Відповідальні

Очікувані результати. Слід зазначити, яких результатів очікується досягти після завершення проекту.

Для прикладу, можна використовувати таку форму:

Зміст результату проекту	Форма представлення	Оцінка якості

Розроблення структури проекту

Для того щоб управляти проектом, доцільно розбити його на ієрархічні підсистеми та компоненти, тобто структурувати.

Структура проекту — це організація зв'язків і відносин між його елементами. За допомогою структури визначають, що слід розробити чи зробити; вона пов'язує роботи між собою та з кінцевою метою проекту.

У розробленні структури проекту доцільно використовувати таку таблицю.

<i>Важливі аспекти</i>	<i>Питання, на які потрібно дати відповідь</i>
Визначення цілі, завдань, контексту і цільової групи учасників	а. В якій сфері планується реалізація проекту? б. До яких змін приведе реалізація проекту? в. Для чого потрібний цей проект? г. Якого результату ми очікуємо? д. На кого розрахований проект?
Зміст проекту	а. Яка тема і зміст проекту? б. Який підхід чи методологію вибрано? в. Які дії передбачає реалізація проекту? г. Що необхідно для того, щоб проект

	почав працювати?
Де і коли?	а. Де планується реалізація проекту? б. Як довго він буде реалізовуватись? с. Які строки початку і завершення?
Практичні питання	а. Яке обладнання потрібне для реалізації проекту?
Фінансування	а. Яка загальна сума витрат (включаючи планування, реалізацію, оцінку)? б. які джерела фінансування?
Партнери	а. Хто виступає у ролі партнерів? б. Яка їхня роль? с. Які умови співпраці?
Засоби реалізації	а. Чи може проект розраховувати на фінансову підтримку? б. Чи можна використовувати уже наявні ресурси?
Комунікація	а. Внутрішня комунікація: яким чином поширюється інформація серед членів команди? б. Зовнішня комунікація: чи потрібна проекту підтримка ЗМІ (чому, як, якою мірою)?
Оцінка і наслідки	а. Як і коли слід оцінювати проект? б. Які аспекти, чому, які наслідки плануються?

Рекомендована література

1. Давай сделаем проект! Путеводитель по проектному менеджменту / [под редакцией З. Лукьяновой, О. Ивановой, М. Долгих, З. Деринг]. - [3-е изд.]. – Пермь, 2007. – 200 с.
2. Данілова А.П. Педагогічна підтримка соціальної ініціативи студентської молоді у проектній діяльності НУО місцевого рівня : дис... канд. пед. наук : 13.00.05 / Альона Петрівна Данілова – К., 2013. – 283 с.
3. Куниця Т.Ю. Ми – колектив. Тренінг для підлітків на розвиток групової взаємодії / Т.Ю. Куниця // Шкільний світ. – 2012. – № 48. – С. 5–7.
4. Лесникова С. Г. Проектная деятельность как средство развития социальной инициативности подростка в условиях детской общественной организации : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / С. Г. Лесникова ; Удмуртский гос. ун-т. – Ижевск, 2005. – 248 с.

5. Луков В. А. Социальное проектирование : учеб. пособие / В. А. Луков. – 7-е изд. – М. : Изд-во Московского гуманитарного университета : Флинта, 2007. – 240 с.
6. Оленгівська Л.П., Копилова С.В. Методичні рекомендації з написання курсових проектів для спеціальності 6.130101 Соціальна робота / Л. П. Оленгівська, С. В. Копилова. – Херсон. – 2010. – 28с.
7. Проектний аналіз / відп. ред. О. С. Москвін. – К. : Лібра, 1997. – 366 с.
8. Соціальна педагогіка : мала енциклопедія / за заг. ред. проф. І.Д. Звереві. — К : Центр учбової літератури, 2008. — 336 с.

ПРОЕКТ «НА ЗАХИСТІ ДОВКІЛЛЯ»

Важливі суспільні проблеми розв'язуються не лише шляхом ухвалення відповідних законів чи постанов органами влади, а й передусім завдяки активній суспільній позиції громадян, виявленню соціальної ініціативності у громадських об'єднаннях.

Розглянемо приклад суспільної проблеми, яка може виникнути у кожному мікрорайоні: місцевий парк забруднено пластиковими пляшками. Це не подобається ні нам, ні місцевим жителям, ні навіть тим, хто цей парк забруднив. Спробуймо добре проаналізувати причини виникнення такої ситуації, а також прибрати територію парку власноруч. Подумаймо над можливими пропозиціями щодо запобігання такому забрудненню у майбутньому. Таким чином ми не тільки змінимо вигляд свого парку на краще, а й покажемо гарний приклад господарювання та культури поведінки у громадських місцях. Цю проблему можна вирішити здебільшого власними силами, не звертаючись по допомогу до владних інстанцій.

Основні етапи створення та реалізації природоохоронного проекту

Підготовчий етап

Цей початковий етап роботи має на меті набуття певних знань та вмінь, які необхідні для суспільно активної роботи.

Етап I. Визначення актуальних проблем місцевої громади

Подумайте та постарайтесь з'ясувати, які проблеми у вашій школі, біля вашого будинку, на вулицях рідного населеного пункту турбують вас особливо,

є найважливішими й потребують дослідження та розв'язання. Спробуйте також встановити, які владні структури безпосередньо відповідають за їх вирішення.

Етап II. З'ясування й обґрунтування проблеми дослідження

Попросіть лідерів самоврядування громадської організації, координаторів, учителів школи організувати обговорення цієї проблеми у школі, районі. Якщо у ваших однолітків будуть інші цікаві альтернативи, спробуйте вибрати таку тему дослідження, яка була б найактуальнішою та корисною для місцевої громади і водночас цікавою для вас.

Етап III. Дослідження проблеми. Збір та аналіз інформації

Для того, щоб повно й об'єктивно проаналізувати вибрану ситуацію, необхідно зібрати всю інформацію, яка стосується цієї проблеми.

Етап IV. Вироблення власного шляху розв'язання проблеми

Вам необхідно оцінити всі можливі шляхи розв'язання проблеми та зупинитися на власному, найоптимальнішому.

Етап V. Практичне розв'язання проблеми

Зробіть спробу повного чи часткового практичного втілення вашого плану розв'язання проблеми.

Етап VI. Підготовка до презентації проекту

Етап VII. Презентація проекту

Етап VIII. Підбиття підсумків

Портфель дослідника.

Під час дослідження група збирає необхідний матеріал, який ви вкладаєте в окрему папку документів. Представлення матеріалів супроводжується усною презентацією, коли учасники демонструють знання змісту вибраної проблеми, аргументовано та переконливо обстоюють власний варіант її розв'язання, компетентно відповідають на запитання журі. Для цього члени робочих груп заздалегідь готують спеціальний презентаційний стенд, на якому наочно відображається перебіг основних етапів реалізації проекту.

Папка документів і презентаційний стенд разом становлять умовний „Портфель дослідника” („*portfolio*”). Отже, „Портфель дослідника” – це збірка

документів, графіків, діаграм, фотографій, малюнків та інших матеріалів, оформлена у процесі дослідження, яку учасники представляють журі та широкій громадськості.

Подана далі інформація детальніше пояснює методика участі на кожному етапі гри. Це допоможе вам провести своє дослідження багатогранно та успішно. Досліджуючи й розв'язуючи проблеми довкілля, ви не тільки отримаєте додаткові знання та вміння, а й набудете важливого досвіду громадянської участі. Поділившись своїми здобутками з ровесниками, актуалізувавши вибрану проблему серед місцевої громади, ви заслужите пошану та визнання.

Кроки дослідницької роботи

Підготовчий етап

Для того, щоб ваша суспільна діяльність була якісною та продуктивною, потрібні певні знання та вміння.

Активізуйте вже набуті й почерпніть нові знання про структуру органів державної та місцевої влади, сферу їхньої відповідальності, специфіку роботи та повноваження.

Визначте, які громадські організації, групи за інтересами, засоби масової інформації є найактивнішими у громадському житті вашої місцевості, регіону.

Ознайомтеся з технологією проведення опитування та аналізу його результатів, вивчіть нормативні документи тощо.

Прочитайте літературу про основні правила ділового етикету (написання листа, ведення розмови по телефону, проведення ділової зустрічі тощо).

Дізнайтеся про найвагомші досягнення, найболючіші проблеми та перспективи розвитку вашого села, району, міста чи області.

Етап I. Визначення актуальних проблем місцевої громади

У нашому довкіллі сьогодні виникають певні проблеми, що тривалий час очікують свого розв'язання. Десь вони є менш важливими, десь надзвичайно актуальними. Громадська думка повинна впливати на вирішення кожної з проблем довкілля органами влади.

Цей етап має на меті з'ясування найактуальніших проблем, характерних для вашого населеного пункту. Спільне обговорення у класі та аналіз усіх суспільно важливих проблем допоможуть вам вибрати одну, яка стане об'єктом подальшого дослідження. Важливо, щоб ця проблема була актуальною не лише для вас, ваших друзів, а й для усіх громадян вашої місцевості. Розкажіть про неї своїм родичам, знайомим, жителям вашого населеного пункту.

Далі ми наводимо окремі приклади таких проблем, з якими ви можете зіткнутися у вашому населеному пункті. Для дослідження ви можете зосередити свою увагу на одному з наведених нижче прикладів або взяти для дослідження будь-яку іншу суспільну проблему, що потребує розв'язання.

Приклади екологічних проблем:

- у вашому населеному пункті немає парку;
- місцеві підприємства забруднюють довкілля;
- сміттєзвалища немає, або ж воно невпорядковане чи розміщене у невідповідному місці;
- проводиться не виправдане масове вирубування лісу;
- відсутнє озеленення окремих вулиць вашого мікрорайону.

Етап II. З'ясування й обґрунтування проблеми дослідження

Якщо ви зібрали достатньо інформації про найважливіші проблеми вашого населеного пункту, шляхом спільного обговорення вирішіть, яку саме проблему ви досліджуватимете. Звичайно, слід вибрати таку, яка буде важливою для вас і вашого оточення.

Якщо ви все ще не можете вирішити, яку саме проблему досліджувати, проведіть опитування місцевої громади. У цьому вам допоможуть такі види збору додаткових відомостей:

Інтерв'ю

Візьміть одну із вибраних проблем і обговоріть її у своїй сім'ї, з друзями, сусідами. З'ясуйте, що ваші знайомі знають про цю проблему, визначте їхнє ставлення до неї. Беручи інтерв'ю, ви можете скористатися наведеною далі

„Анкетою інтерв'ю”. Розкажіть особі, в якій берете інтерв'ю, про досліджувану проблему. Поставте запитання і запишіть отримані відповіді.

Примітка: Якщо особа, у якій ви берете інтерв'ю, хоче зберегти анонімність, поважайте це рішення.

Дослідження друкованих джерел

Відшукайте газети та інші друковані джерела інформації, що доводять існування цієї проблеми і пропонують можливі шляхи її розв'язання. Зібрані матеріали обговоріть із членами групи, учителями та однокласниками. Заповніть „Анкету дослідження друкованих джерел” для того, щоб було видно, які саме матеріали ви використали.

Дослідження інформації, переданої по радіо чи телебаченню

Слухайте радіо і дивіться телевізійні передачі, в яких розглядається ця проблема та вказуються можливі шляхи її розв'язання. Обговоріть цю інформацію з іншими учасниками дослідження. Для узагальнення отриманої інформації заповніть анкету, зазначивши в ній назву програми та час ефіру.

Етап III. Дослідження проблеми. Збір та аналіз інформації

Отже, ви прийняли остаточне рішення щодо вибору проблеми. Тепер вам необхідно зібрати та проаналізувати досить різноманітний спектр потрібної інформації. Вам слід також вирішити, де можна отримати матеріали, які тим чи іншим чином стосуються вибраної проблеми. Існують різні джерела отримання інформації. Вам треба звернутися до людей, організацій чи установ, які найбільше поінформовані про цю проблему.

Визначення джерел інформації

Складіть список можливих джерел отримання інформації. Вирішіть, з якими організаціями чи окремими людьми ви будете спілкуватися. Розділіться на дослідницькі групи.

Кожна дослідницька група звертається до одного чи декількох джерел інформації. Дорослі також можуть допомогти вам збирати інформацію, однак вони не повинні робити всю роботу замість вас.

Ви також можете запросити до свого класу людей, які щось знають про досліджувану проблему і можуть вам про це розповісти.

Одержану інформацію зберігайте для того, щоб використати її згодом для формування презентаційних матеріалів класу.

Приклади можливих джерел інформації:

1. Бібліотеки

Насамперед спробуйте скористатися матеріалами бібліотеки вашої школи. Можете користуватися також фондами громадських бібліотек – селищної, міської тощо. Попросіть дорослих відшукати необхідний матеріал у наукових бібліотеках, доступ до яких вам, можливо, буде утруднений. У них є газети та інші друковані видання, що можуть містити інформацію з досліджуваної проблеми. Працівники бібліотек завжди допоможуть вам підібрати потрібний матеріал, якщо ви чітко поясните мету свого візиту. У деяких бібліотеках є копіювальні апарати, і ви зможете зробити копії відповідних статей для поповнення загальної збірки матеріалів класу.

2. Редакції газет

Ви можете встановити контакт з редакціями місцевих газет. Можливо, ваша проблема зацікавить їх також. Кореспонденти газет регулярно збирають інформацію про проблеми свого регіону і поділяться з вами своїми знаннями та вміннями. Співробітники редакцій могли б надати вам вирізки статей і фотографії.

3. Учителі школи, в якій ви навчаєтесь, та інших навчальних закладів. Педагоги вашого навчального закладу завжди готові надати вам корисні поради. Особливо компетентну допомогу ви зможете отримати від тих учителів, які викладають дисципліни суспільно-гуманітарного циклу. Можливо, у вашому населеному пункті є інші навчальні заклади, викладачі яких є експертами з вибраної вами проблеми. Зателефонуйте до приймальні і попросіть, щоб вам допомогли вийти на контакт із потрібними людьми.

4. Працівники правоохоронних органів. Юристи. Людям, діяльність яких пов'язана з охороною громадського порядку, дотриманням законів, добре

відомі суспільні проблеми. Дізнайтеся, чи немає таких людей серед батьків учнів вашої школи. Окремі юридичні служби охоче підуть вам назустріч і нададуть безкоштовні консультації чи іншу допомогу, якщо ви їм чітко поясните суть своєї ініціативи.

5. Місцеві громадські організації та групи за інтересами.

Може виявитися, що суспільна проблема, яку ви досліджуєте, вже є об'єктом уваги різних громадських організацій, політичних партій, груп за інтересами чи окремих громадян. Спробуйте об'єднати свої зусилля. Попросіть учителя або когось із дорослих допомогти вам написати їм офіційного листа чи зателефонувати.

6. Державні органи влади.

Представники місцевих органів законодавчої чи виконавчої влади за своїм службовим обов'язком повинні завжди бути готові надати вам консультацію чи допомогу з відповідної суспільної проблеми. Депутати селищних, районних, міських, обласних рад чи Верховної Ради України повинні регулярно приймати громадян свого виборчого округу. Можете нагадати народним обранцям про те, що на майбутніх виборах ви вже будете мати право голосу.

Деякі поради щодо збирання інформації та її документування

Більшість людей, до яких ви могли б звернутися по допомогу, дуже завантажені на роботі. Важливо дотримуватися деяких рекомендацій, щоб ви не забирали багато часу у тих людей, до яких звертатиметеся за інформацією.

1. Якщо вам для збирання інформації треба відвідати бібліотеку чи іншу установу, ви можете це зробити індивідуально або у складі групи з двох-трьох осіб. Те саме стосується й інших державних, громадських чи приватних установ, де ви могли б отримати інформацію щодо досліджуваної проблеми.

2. Якщо треба зателефонувати до якоїсь установи.

Якщо в групі вам доручено зателефонувати комусь по телефону, не забудьте відрекомендуватися. Чітко поясніть цій людині, у чому полягає ваше

завдання і чому ви звертаєтесь саме до неї. Важливо, щоб ви записали отриману інформацію.

3. Якщо треба організувати зустріч.

Здебільшого про зустріч домовляються заздалегідь по телефону чи іншим способом. Це має зробити один учасник. Можете відрекомендуватися за таким зразком:

Мене звати... Я – учень (учениця) 9 (10, 11) класу школи № ____, вихованець (вихованка) (прізвище вчителя (вчительки), я член дитячої громадської організації (назва)). Ми досліджуємо місцеві проблеми: в чому вони полягають, як їх розв'язують відповідні державні інституції і яким чином ми могли б взяти участь у цьому процесі.

Наша група досліджує... (короткий опис проблеми). Мені треба зібрати інформацію про цю проблему, щоб потім ознайомити з нею своїх друзів, однокласників, однолітків.

Чи можу я поставити Вам кілька запитань зараз чи, можливо, краще зателефонувати іншим разом або прийти на ділову зустріч?

У разі позитивної відповіді не забудьте уточнити та записати точну дату й час подальшої телефонної розмови чи візиту. Після того самому або у складі невеликої групи (дві-три особи) треба вчасно завітати до потрібної установи і попросити когось із співробітників надати необхідну інформацію.

В усіх інших випадках попросіть хоча б надіслати вам якісь матеріали стосовно цієї проблеми, які б ви могли використати. Не забудьте при цьому вказати свою адресу.

4. Якщо треба написати листа з проханням надати необхідну інформацію чи організувати зустріч.

Від стилю написання листа, його зовнішнього вигляду великою мірою залежить успіх справи. Попросіть когось із дорослих згідно з правилами ділового етикету скласти офіційного листа, у котрому чітко та лаконічно викласти суть вашої проблеми. Колективний лист надасть поважності вашому зверненню, а відправлення його поштою може стати гарантією отримання

відповіді. У верхній частині аркуша неодмінно вкажіть назву організації, до якої звернено лист, а також дату відправлення. Не забудьте написати свою зворотну адресу.

І найголовніше:

Будьте завжди тактовні та ввічливі. Дякуйте за надану допомогу.

Результатом вашої роботи на цій стадії проекту повинен стати збір повної інформації, яка різнобічно характеризує проблему. Зібрані матеріали дадуть змогу учасникам дослідження компетентно аналізувати можливі шляхи її розв'язання.

Етап IV. Розроблення власного шляху розв'язання проблеми

Головним завданням цього етапу є систематизація та опрацювання отриманого матеріалу, його розподіл за відповідними розділами проекту.

З допомогою керівника учасники компонують матеріал за такими розділами:

- актуальність та важливість цієї проблеми для села, міста, району чи області;
- інформація про різні підходи до розв'язання проблеми;
- обрана вами програма дій.

Цей етап має на меті визначення найприйнятнішого альтернативного шляху розв'язання проблеми, який підтримує більшість учасників. Група може підтримати вже наявний варіант вирішення проблеми, змінити його чи запропонувати зовсім інший.

На окремому аркуші паперу, який згодом можна буде використати також для презентації проекту, опишіть:

- чому цей шлях розв'язання проблеми ви вважаєте найефективнішим;
- чи відповідає ваша альтернатива вирішення проблеми законодавству України;
- обґрунтуйте економічність власного шляху розв'язання проблеми;
- зазначте можливі негативні сторони практичного втілення вашої програми дій;

- з'ясуйте, яка державна установа безпосередньо відповідає за розв'язання цієї проблеми.

Наочно зобразіть запропонований механізм реалізації вашої програми дій (бізнес-план). Можете розповісти про те, як підтримують ваш план органи місцевого самоврядування, недержавні структури, громадськість, хто відхиляє ваші пропозиції і чому тощо.

Етап V. Практичне розв'язання проблеми

Реалізація цього етапу проекту передбачає спробу повністю чи частково реалізувати свій варіант розв'язання проблеми, організовуючи різноманітні акції школярів (наприклад, офіційне звернення до місцевих органів законодавчої чи виконавчої влади, публікація своїх пропозицій у засобах масової інформації, виступи по радіо чи телебаченню, звернення до громадських організацій, залучення до цієї роботи комерційних структур, фондів тощо).

З іншого боку, школярі, якщо це їм під силу, можуть самостійно розв'язати проблему безпосередньо через свою практичну участь у різноманітних толоках, добродійних акціях, фестивалях тощо.

Найоптимальнішим міг би бути й третій шлях розв'язання проблеми, який поєднував би власну практичну діяльність з участю владних структур, громади тощо.

Можлива й така ситуація, що одна лише презентація вашої роботи перед широкою громадськістю і стане успішною завершальною стадією практичної реалізації проекту.

Етап VI. Підготовка до презентації проекту

Презентація матеріалів дослідження („*portfolio*”) перед широкою аудиторією є неодмінною умовою участі у діловій грі. Це може бути участь у конкурсі таких проектів у своїй школі, місті, районі, області. Презентація проекту може відбутися також перед учнівським колективом школи, громадськістю свого населеного пункту або безпосередньо перед державними чи іншими структурами (робоча нарада представників місцевої влади, сесія

народних депутатів тощо). Необхідно лише чітко узгодити це питання з дорослими. Як ми вже згадували, успішна презентація може дати поштовх подальшій практичній реалізації проекту.

Для кваліфікованої підготовки до презентації матеріалів проекту перед журі чи іншою аудиторією слід поділити учасників на чотири групи. Кожна група відповідає за формування однієї частини презентаційного стенду. До неї треба вносити кращі матеріали, які зібрала під час дослідження проблеми кожна дослідницька група і всі учасники загалом. Логічно розміщена композиція з різноманітних документів, написаних на їхній основі висновків, створених наочних матеріалів може бути підґрунтям вашої презентації проекту.

Характеристика складників презентаційних матеріалів („portfolio”).

Діяльність всіх робочих груп буде відображена у впорядкованому зібранні („portfolio”) усіх матеріалів, що стосуються досліджуваної проблеми. Воно міститиме розділ документації і розділ демонстрації.

1. Розділ документації (окрема папка, до якої входять важливі матеріали усіх етапів дослідження проблеми).

До розділу документації треба вносити всі найважливіші матеріали, зібрані у ході дослідження, а саме: вирізки з газет і журналів; статті, написані на підставі опитувань місцевих жителів; короткі конспекти про висвітлення проблеми у пресі, по радіо чи телебаченню; пропозиції громадських організацій; уривки з повідомлень державних установ тощо.

Якщо використовувалися матеріали великого обсягу, то достатньо буде копій титульних аркушів чи їх короткого опису. Усі документи бажано покласти в папку з твердою обкладинкою. Кожен розділ відповідно до етапів пошуку можна відокремити позначкою певного кольору чи якимось інакше. У папці повинен бути опис чи зміст вміщених матеріалів.

2. Демонстраційний розділ (стенд, на якому розміщено узагальнюючі висновки та наочні матеріали).

Демонстраційний розділ складається з чотирьох планшетів, кожен із них відповідно зображає II, III, IV та V стадії роботи над проектом.

Планшети можуть мати такий орієнтовний розмір: ширина – 60–80 см, висота – 80–100 см, виготовляють їх із цупкого паперу чи іншого матеріалу. Практикується для зручності виготовляти демонстраційний стенд у вигляді „розкладачки”.

Під час демонстрації планшети виставляють на столі або прикріплюють до стіни. Кожен із чотирьох планшетів відображає роботу однієї групи. На демонстраційному стенді розміщують невеликі текстові повідомлення, карти, діаграми, фотографії, заголовки статей, статистичні таблиці, політичні карикатури, ілюстрації. Їх можна взяти з друкованих видань або намалювати самому. Кожен малюнок повинен мати назву або підпис.

Планшети вашого стенду виглядатимуть переконливо, якщо міститимуть списки з переліком джерел отриманої інформації.

Завдання груп щодо підготовки матеріалів проекту до презентації:

1. Перша – всебічно розглядає проблему, обрану для дослідження, чому вона важлива й потребує першочергового розв’язання.
2. Друга – оцінює процес та результати збору інформації, що стосується обраної проблеми.
3. Третя – аналізує різні способи вирішення проблеми, пропонує власні шляхи.
4. Четверта – розповідає про вжиті конкретні заходи з вирішення проблеми.

На початку роботи усі зібрані матеріали розподіляються між окремими групами відповідно до напрямку їхньої роботи.

Хоча кожна група має своє окреме завдання, важливо, щоб члени робочих груп у процесі діяльності обмінювалися між собою новими ідеями та інформацією. Усі групи мають додати свої матеріали до розділів демонстрації та документації, тому така співпраця гарантує відбір найкращих і найвідповідальніших матеріалів, а також дає змогу уникнути повторення однієї й тієї ж інформації.

Паралельно ведеться робота щодо підготовки усних виступів команд під час презентації (дві-три особи від кожної команди), опрацьовується сценарій виступу, можливі варіанти відповідей на запитання аудиторії. Корисними для вас є також тренувальні вправи з ораторського мистецтва.

Етап VII. Презентація проекту

Як ми вже зазначали, презентація вашого дослідження може здійснюватись у різних формах:

- участь у шкільних, районних, міських чи обласних конкурсах;
- виступ учасників акції перед учнівським колективом школи, громадськістю свого населеного пункту або безпосередньо перед державними структурами (робоча нарада представників місцевої влади, сесія народних депутатів тощо).

Кожен етап проведення акції представляє окрема група школярів, використовуючи відповідний планшет. Представники аудиторії слухачів додатково можуть переглядати матеріали, зібрані в папці документів, а також ставити запитання доповідачам.

Участь у презентації матеріалів дослідження дасть вам цінний досвід, оскільки ви навчитеся переконувати інших людей у правильності свого рішення.

Цей етап має такі чотири завдання:

- поінформувати широку аудиторію про важливість обраної вами проблеми;
- ознайомити присутніх із перебігом етапу збирання інформації та результатами її аналізу;
- навести й оцінити альтернативні шляхи розв'язання проблеми. Пояснити, що вибраний всією групою варіант є найкращим, і довести це;
- розповісти про процес практичної реалізації вашого плану.

Ці чотири завдання відповідають меті кожної групи, відповідальній за підготовку демонстраційного стенду та папки документів із додатковими

матеріалами до нього. Під час презентації „*portfolio*” представники кожної групи по черзі демонструють основні етапи реалізації проекту.

Повідомлення для аудиторії.

Кожна група готує усне повідомлення і протягом 4–5 хвилин подає найважливішу інформацію про один з етапів розв’язання проблеми, використовуючи для цього демонстраційний стенд та папку документів.

Слід у загальних рисах охопити зміст демонстраційного розділу та розділу документації, але не можна читати їх дослівно.

Під час презентації потрібно використовувати демонстраційні матеріали, які допоможуть краще сприймати зміст повідомлення.

Дозволено використовувати матеріали, що містяться у папці документів.

Запитання членів журі.

Протягом подальших 5–6 хвилин ви відповідаєте на запитання присутніх чи членів журі.

Вони можуть попросити вас:

- ще раз пояснити деякі ваші тези;
- обґрунтувати ці тези прикладами;
- захистити декотрі з ваших тверджень і висловлених положень;
- відповісти на запитання про набуті під час дослідження знання і досвід,

а також труднощі та перешкоди, що трапилися на вашому шляху.

Деякі поради.

У презентації проекту доцільно брати участь усім членам групи. Це буде переконливим свідченням того, що ви всі разом працювали над проектом. Виберіть найважливішу інформацію та аргументи і говоріть вільно й невимушено, уникайте простого читання. Не перебивайте один одного.

Під час виступу можна використовувати заздалегідь підготовлені нотатки, але не бажано ними користуватися, відповідаючи на запитання. Якщо ваш виступ займе менше чотирьох хвилин, то зекономлений час можна використати для запитань аудиторії. Загальний час виступу кожної групи має становити не більше десяти хвилин.

Презентуючи проект, можна використовувати тільки ті матеріали, що розміщені на стенді або складені у папці документів.

Критерії оцінювання проекту.

Якщо ви зі своїм матеріалами братимете участь у конкурсі проектів на різних рівнях, то члени журі оцінюватимуть ваші напрацювання за такими критеріями.

Завершеність

Чи містить кожен розділ „*portfolio*” достатню кількість матеріалів, необхідних для розв’язання проблеми.

Чи не додали ви зайвих матеріалів.

Зрозумілість

Чи розміщені матеріали логічно.

Чи написані вони зрозумілою мовою, без граматичних і орфографічних помилок.

Чи є зрозумілими найважливіші матеріали й аргументи.

Інформативність

Чи є точною та перевіреною інформація. Чи охоплює інформація головні факти й найважливіші поняття. Чи важливою є зібрана інформація для розуміння проблеми дослідження.

Доказовість

Чи доповнюються документами основні тези вашого розділу.

Чи використовували ви надійні, вірогідні та різноманітні джерела інформації.

Чи завжди ви довіряли джерелам інформації.

Чи наводите ви приклади та продумані аргументи на підтвердження вашої позиції.

Чи використовували ви найвідповідніші джерела інформації.

Наочність

Чи відображають наочні матеріали специфічний зміст вашої теми. Чи інформативні вони. Чи є у кожного матеріалу назва або підпис. Чи пов’язаний

логічно розділ документації з демонстраційним розділом. Чи допомагають наочні матеріали зрозуміти зміст розділу.

Законність

Чи достатньо добре ви пояснили, що рішення, яке ви пропонуєте, не суперечить Конституції й іншим законам України.

Етап VII. Підбиття підсумків

Після закінчення кожної роботи завжди корисно подумати над тим, що вам вдалося найкраще, яких помилок можна було б уникнути, чого ви навчилися. Таким чином набувається життєвий досвід, який допоможе вам уникнути помилок у майбутньому і діяти дедалі краще.

Після того, як проект закінчено, слід оцінити свою роботу самому. Обмірковуючи досвід, набутий у процесі реалізації проекту, дайте відповідь на такі запитання:

- Чого і як ви навчилися разом з учасниками дослідження?
- Якщо вам треба було б розпочинати новий проект, що ви зробили б інакше?
- Яких умінь і навичок я набув (набула), працюючи над цим проектом?
- Яких умінь і навичок ми набули, працюючи над цим проектом?
- Якими є переваги роботи в команді?
- Якими є недоліки групової роботи?
- Що я зробив (зробила) добре?
- Що ми зробили добре?
- Як я міг (могла) би покращити свої навички і вміння розв'язувати проблеми?

Ви можете запросити на обговорення результатів роботи над проектом усіх дорослих, які допомагали вам чи безпосередньо брали участь у процесі практичного розв'язання проблеми.

Висновки

Важливо, щоб ви продовжували свою суспільну активність і надалі, виробляли навички та вміння, які допоможуть вам брати участь у розв'язанні суспільних проблем і впливати на цей процес. У майбутньому це стане вам у пригоді обов'язково. Пам'ятайте, що суспільну політику повинен формувати кожен із нас своїми реальними практичними діями.

Під час роботи над проектом ви можете відчувати нестачу необхідних ресурсів.

Звичайно, процес дослідження проблеми потребує не тільки часу, а й певних матеріалів чи навіть коштів. Інколи такі прості та буденні проблеми нашого життя як, наприклад, нестача канцелярського приладдя чи брак коштів для проведення міжміської телефонної розмови можуть звести нанівець увесь процес розв'язання важливої суспільної проблеми. Це питання слід спільно обговорити з групою учасників дослідження ще на початковому етапі роботи над проектом і спробувати відшукати можливі шляхи його вирішення. Це може бути окремим завданням однієї з робочих груп.

Реально зважте спочатку ваші потреби, а потім оцініть наявні можливості їх задоволення. Спроба віднайти необхідні для цього кошти не завжди принесе успіх.

Вам завжди допоможуть тоді, коли ви попросите скористатися потрібними ресурсами, які вже є у певних установ чи приватних осіб, наприклад, принтером для роздрукування документів чи папером для виготовлення презентаційних планшетів.

Для цього оцініть, насамперед, можливості вашого дитячого об'єднання, навчального закладу, а також державних установ, підприємств, які є у вашому населеному пункті. Зверніться до них із письмовим проханням, обґрунтувавши попередньо потребу такої допомоги та її обсяг. Вам завжди допоможуть ті дорослі, діти яких є членами вашого дитячого об'єднання або навчаються з вами у класі чи школі. Пам'ятайте, що ви отримаєте допомогу лише тоді, коли

ваші запити будуть обґрунтованими, реальними і скромними. Будьте при цьому завжди ввічливими та дякуйте за надану допомогу.

ЦИКЛ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ «РОЗРОБЛЯЄМО ЕКОЛОГІЧНУ ПРОГРАМУ»

Заняття 1. Розроблення типової екологічної програми місцевого рівня

Мета: формувати вміння розробляти типові схеми екологічних програм, виховувати почуття особистої причетності до вирішення екологічних проблем.

Обладнання: екологічні паспорти регіонів (4 шт.), робочі зошити.

Теоретичні відомості

Екологічні програми – це комплекс взаємопов'язаних природоохоронних завдань та заходів, які спрямовані на розв'язання нагальних екологічних проблем з метою поліпшення співіснування природних екологічних систем і суспільства та узгоджені за терміном виконання, складом виконавців, ресурсним забезпеченням.

Метою розроблення та виконання екологічної програми є сприяння реалізації державної політики у сфері охорони навколишнього природного середовища, забезпечення екологічної безпеки і раціонального природокористування.

Екологічні програми розробляються за наявності проблеми, яка потребує державної підтримки, координації діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади, відповідності мети програми пріоритетним напрямкам державної політики та наявності реальної можливості ресурсного забезпечення виконання програми.

Екологічна програма передбачає детальне вивчення законодавства про розроблення та виконання програм, мету, принципи формування і реалізації, керованість, взаємоузгодженість завдань і цільових показників різного рівня та спрямування, документацію, управління та контроль, джерела фінансування та термін виконання програми.

Розробка екологічних програм будь-якого рівня має ґрунтуватись на певних положеннях, які затверджені Кабінетом Міністрів України та відповідними органами виконавчої влади на місцях.

Хід проведення:

1. Опис проблеми, яка вирішується.
2. Формулювання стратегічної мети екологічної програми.
3. Формулювання цілей екологічної програми.
4. Формулювання завдань екологічної програми.
5. Визначення основних напрямів екологічного оздоровлення.
6. Визначення етапів вирішення завдань екологічної програми.
7. Пріоритезація.
8. Створення механізмів реалізації та фінансування.
9. Напрацювання методів інформування громадськості.
10. Висновки.

Заняття 2. Розроблення структурних елементів екологічної програми (I частина)

Мета: формувати вміння формулювати основні елементи екологічних програм.

Обладнання: екологічні паспорти регіонів (4 шт.), робочі зошити.

Теоретичні відомості:

Структура екологічної програми

Екологічна програма – домовленість великої кількості зацікавлених сторін стосовно найкращих шляхів розв'язання екологічних проблем.

Розроблення екологічної програми пов'язане із:

- вивченням наявних практик екологічного управління;
- визначенням критеріїв оцінювання та здійсненням конкретного екологічного, економічного, інженерного й інших типів аналізу наявної екологічної програми.

Екологічна програма на етапі підготовки містить:

- процес «бачення майбутнього»;
- процес оцінювання проблем;
- процес визначення пріоритетів.

До питання формування оцінки потреб та бачення майбутнього, визначення пріоритетів

Оцінка потреб та бачення майбутнього складається з великої кількості різноманітних компонентів, що стосуються екологічного, економічного і соціального стану. Бачення не спрямоване на розв'язання конкретних проблем; це погляд у майбутнє й образ того, чого можна досягти.

Запитання для обговорення:

А. Природне середовище

- Чи спостерігаються такі тенденції, яким слід покласти край (наприклад, втрата природних ресурсів чи зростання рівня забруднення)?
- Чи існують значні джерела природних ресурсів, які потребують захисту?
- Чи зменшується рівень забруднення у разі усунення цього джерела забруднення?
- Чи забезпечить наявний ресурс води майбутні потреби, чи ефективно він використовується нині і чи захищаються водні ресурси належним чином?
- Які проблеми, пов'язані із сучасною системою енергоспоживання, існують на цей час, чи споживається енергія максимально ефективно, чи повністю використовуються місцеві відновлювані джерела енергії?
- Якою мірою місто (область) забезпечено власними джерелами продуктів харчування, палива та матеріалів? Яким чином здійснюється управління відходами і який відсоток матеріалів, що використовуються повторно?

Б. Моделі землекористування та демографічного розвитку

- Чи добре збалансована структура землекористування відповідно до індустріальних, комерційних, житлових і оздоровчих цілей?

- Чи слід у майбутньому використовувати окремі земельні ділянки інакше?
- Чи слід розширити сферу планувальних заходів для розв'язання екологічних та економічних проблем поза географічними межами міста? Які вимоги загального регіонального плану?
- Чи є шляхи координації демографічного й економічного розвитку, які б забезпечували здорове функціонування природних ресурсів?
- Наскільки може зрости населення, не провокуючи надмірного навантаження на інфраструктуру, ресурси та довкілля?

В. Участь громадськості, лідерство та врахування інтересів усіх прошарків громадян

- Чи є у регіоні громадські організації, які займаються питаннями суспільного розвитку?
- Чи активно громадяни працюють у радах місцевих організацій на добровільних засадах?
- Чи активно співпрацюють громадські організації і місцеві компанії для задоволення нагальних потреб?
- Чи мають громадяни право голосу у муніципалітеті?
- Чи проводять школи, інші соціальні інститути, громадські організації просвітницьку роботу серед населення?
- Наскільки дієве керівництво усіх секторів: державного, приватного і громадського?
- Чи представляють громадські лідери інтереси різних груп, які формуються, наприклад, за віком, статтю, тривалістю проживання у громаді?
- Чи задовольняють керівники місцевої влади потреби мешканців?
- Чи виявляють керівники почуття відповідальності, відкритості, професіоналізму і готовності до нововведень?
- Наскільки розвинуте спілкування різних груп: старожилів/новоселів, молоді/пенсіонерів, різних етнічних груп?

- Чи беруть ці групи участь у визначенні цілей громадського розвитку і розв'язанні проблем громадян?
- Чи вчасно розв'язує влада життєво важливі проблеми, не допускаючи їхнього розростання до кризових масштабів?

Г. Інфраструктура

- Дороги, очисні споруди, парки, бібліотеки, міліція, житловий фонд, пожежні частини тощо.
- Чи існують проблеми із сучасною інфраструктурою, які потребують розв'язання?
- Який вік різноманітних компонентів інфраструктури і як довго ще вони служитимуть?
- Якщо очікується приріст населення, то які будуть потрібні додаткові комунальні служби чи послуги?
- Яким чином можна оптимально інтегрувати нові комунальні служби у наявну інфраструктуру в межах міста (області) і сусідніх регіонів?
- Чи відповідають громадським потребам такі споруди, як школи, будівля муніципалітету?
- Чи має місто (область) план фінансування поточного ремонту, розширення та заміни об'єктів громадського користування?
- Чи належним чином забезпечуються житлом літні люди, інваліди та малозабезпечені громадяни?

Д. Економічна життєздатність

- Що можна зробити для поліпшення економічного клімату і податкової бази?
- Чи бажають мешканці залучити до діяльності нові компанії, і якщо так, то які саме, й які кошти слід виділити, щоб їх зацікавити?
- Чи є умови для навчання та підготовки місцевих спеціалістів, необхідних місцевим компаніям?
- Чи є робота для місцевих жителів, де достатні техніка безпеки,

рівень зарплати, професійна майстерність і соціальні пільги?

- Який відсоток становлять компанії, підприємства й організації, якими володіють місцеві жителі?
- Які додаткові комерційні послуги могли б надаватися місцевими підприємцями?
- Чи існують повноцінні джерела кредитів для місцевого бізнесу, які належать членам місцевої громади?

Е. Освіта і соціальні служби

- Чи всі мешканці мають доступ до відповідного рівня освітнього і соціального обслуговування (наприклад, медичного обслуговування, забезпечення одягом, житлом та харчуванням)?
- Чи існують нагальні проблеми з охороною здоров'я населення, які потребують вирішення: висока дитяча смертність, дитячі отруєння або недостатній доступ до медичного обслуговування?
- Які спеціальні молодіжні програми існують – організація дозвілля, служби допомоги, курси професійної освіти?
- Чи відповідають державні школи запитам молоді?
- Чи мають літні люди доступ до програм із забезпечення їхніх специфічних потреб (продукти харчування, медичне обслуговування, соціальна реабілітація)?
- Яка допомога надається найбільшій групі громадян?
- Чи є відповідні умови для відпочинку й оздоровлення?

Ж. Культурна спадщина

- Чи є сприяння розвитку мистецтва та культури?
- Чи існують спеціальні культурні центри, чи проводяться культурні заходи і фестивалі?
- Чи займаються відповідні установи охороною та реставрацією культурних пам'яток?

- Яким чином підтримується розмаїття культури та соціальних традицій?
- Наскільки сильне «почуття спільноти»?

Заняття 3. Моніторинг, оцінка та аналіз результативності екологічних програм

Мета: формувати вміння здійснювати аналіз екологічних програм.

Обладнання: екологічні паспорти регіонів (4 шт.), робочі зошити.

Теоретичні відомості:

Моніторинг і оцінка результатів є одним із тих елементів впровадження заходів і дій, які найчастіше недооцінюються та не отримують належної уваги, незважаючи на ту роль, яку відіграють ці фактори у визначенні ступеня досягнення цілей екологічних програм. Ефективний процес моніторингу та оцінки забезпечує отримання постійної та систематичної інформації, на яку спираються під час реалізації програм. Процес моніторингу й оцінки дає змогу:

- порівнювати реалізовані заходи з поставленими цілями та завданнями;
- визначати, чи відчувається прогрес у досягненні очікуваних результатів;
- визначати, чи реалізовується програма в обумовлені терміни.

Моніторинг і оцінка результатів – це не одноразова подія, яка відбувається наприкінці програми, а безперервний процес, який допомагає тим, хто приймає рішення, краще зрозуміти ефективність певних заходів чи програми загалом. Ефективна програма моніторингу й оцінки потребує періодичного накопичення й аналізу важливих даних упродовж усього терміну здійснення проекту. Цей процес нерідко передбачає збирання вихідних даних про наявну ситуацію, складання звітів про прогрес у поліпшенні стану

довкілля, виявлення зв'язку між заходами та визначеними результатами, а також внесення рішень про оперативні зміни програми.

Існує багато методів оцінювання результативності екологічних програм. Деякі з них можна застосовувати як до всієї програми, так і до окремих її частин, деякі варто застосувати ще на етапі планування. Окремими методами оцінюють тільки конкретні результати за підсумками проведення програми.

Метод огляду завдань та індикаторів

Завдання – це зобов'язання кількісного та якісного характеру, які мають бути реалізовані протягом певного періоду часу (наприклад: зниження рівня забруднення на 20 % упродовж 5 років).

Індикатори допомагають зрозуміти стан справ, забезпечують механізмом для визначення цінностей, слугують для вимірювання виконання завдань.

Індикатори:

- зорієнтовані на результат – вимірюють реальні результати;
- надійні – ґрунтуються на статистично достовірних даних;
- підлягають вимірюванню – можуть визначатися кількісно.

За наявності завдань та індикаторів для кожної екологічної програми має бути розроблена система звітності.

Ефективна система звітності реєструє роботу всіх організацій, відповідальних за виконання програми, містить такі елементи:

- чітко окреслені завдання та індикатори, які вимірюють, наскільки виконавці наблизились до розв'язання завдань;
- розклад і сукупність директив для всіх відповідальних сторін щодо взаємної звітності;
- координація дій та колективний аналіз виконаної роботи відповідальних та зацікавлених сторін;
- зв'язок між звітами-оцінками та плануванням капіталовкладень.

Хід проведення:

Проведення аналізу екологічних програм за методом SWOT

SWOT, або аналіз сильних і слабких сторін, сприятливих факторів і загроз, є одним з методів, які зазвичай використовуються для оцінювання можливостей на етапі планування.

S	Сильні сторони Strength	W	Слабкі сторони Weakness
	Ресурси, можливості, які є у організатора, або їх можна набути		Сфери, у яких необхідно зміцнити потенціал, ті можливості, над якими слід попрацювати
<i>Сильні та слабкі сторони вважаються „внутрішніми” для організаторів програми</i>			
O	Сприятливі фактори Opportunity	T	Загрози Threat
	Зовнішні чинники, які допомагатимуть у досягненні цілей		Обставини, сили, які працюють проти, впливу яких слід уникати або зводити його до мінімуму
<i>Сприятливі фактори та загрози вважаються „зовнішніми” обставинами, які тим чи іншим чином впливають на реалізацію програми</i>			

Аналіз SWOT допомагає накопичити виявлені сильні сторони та скористатись сприятливими факторами, може допомогти розробити конкретні заходи для подолання слабких сторін і запобігти або звести до мінімуму потенційні загрози. Деякі слабкі сторони можуть відносно легко контролюватись чи виправлятись у разі, якщо вони чітко визначені та розглянуті на початковій стадії процесу планування. Деякі загрози можуть вимагати пошуку альтернативних рішень.

Внутрішні сильні та слабкі сторони.

Чим більше програма має переваг від сильних сторін, чим більше компенсує слабкі – тим більшими будуть успіхи у розробленні відповідних заходів.

Питання для оцінювання:

- кадрове забезпечення;
- фінансові ресурси;
- екологічні об'єкти;
- політичні та культурні чинники;
- міжвідомчий зв'язок і координація.

Зовнішні сприятливі фактори та загрози

Важливо з'ясувати, що вважається для конкретної екологічної програми сприятливими факторами, а що – загрозами, і чому.

Питання для оцінювання:

- законодавча та нормативна база;
- інформація і технологія;
- організаційне забезпечення;
- фінансові й економічні чинники.

Для порівняння відносної важливості необхідно зробити відносну оцінку вагомості кожного із сприятливих факторів і загроз.

Розрахунок результативності за формулою (R = результат):

$$R = (S+T) - (W+O)$$

ПРОЕКТ «ОБІЗНАНІСТЬ, ВПЕВНЕНІСТЬ, СПІЛКУВАННЯ»

Сьогодні у дитячому та молодіжному середовищі існують певні негативні тенденції, які потребують втручання та вчасного реагування активної частини дітей та молоді. Мобінг та булінг – досить нові поняття в житті сучасної людини. З повсякденних визначень ці слова перетворилися на міжнародні терміни і містять у собі ряд соціальних, психологічних, юридичних та педагогічних проблем. На сьогодні булінг та мобінг є одними з актуальних питань, що потребують ретельного вивчення та вирішення.

Англійське слово «мобінг» (mobbing) перекладається як «напад натовпом». Так визначають явище, коли колектив або його частина повстають проти одного або кількох своїх членів з метою вигнання або хоча б послаблення їхніх позицій.

Прояви мобінгу бувають найрізноманітнішими, хоча найчастіше він відбувається за двома сценаріями. При так званому «чорному» – ініціатор провокує конфлікт з «жертвою» з будь-якої причини, до нього з готовністю, подібно зграї, долучаються інші. У разі ж «білого» мобінгу – людину витісняють з числа членів того чи іншого колективу тихим цькуванням за зовнішнього благополуччя і ввічливої атмосфери. Такий варіант мобінгу може тривати місяцями і мати найболючіші наслідки для психічного (а іноді й фізичного) здоров'я людини, яка опинилася в ролі «жертви». Саме цей варіант прояву мобінгу найчастіше спостерігається у стінах освітніх закладів.

У перекладі з англійської мови булінг (bullying) означає цькування, залякування, третирування [1]. У зв'язку з тим, що проблема булінгу залишається малодослідженою, досі немає чіткого наукового визначення цього терміна. Саме поняття «булінг» дослідники розуміють по-різному і дають різні кваліфікації його видів. Булінг є різновидом насильства і, своєю чергою, також може виявлятися по-різному, тобто має свої види.

За формами прояву шкільного булінгу його умовно можна поділити на:

- фізичний булінг – умисні поштовхи, удари, стусани, побої, нанесення інших тілесних ушкоджень та ін.;
- сексуальний булінг є підвидом фізичного (дії сексуального характеру);
- психологічний булінг – насильство, пов'язане з дією на психіку, що завдає психологічної травми шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно заподіюється емоційна невпевненість. До цієї форми можна віднести:

- **вербальний булінг**, де знаряддям слугує голос (образливе ім'я, з яким постійно звертаються до жертви, обзивання, цькування, поширення образливих чуток і т.д.);
- **образливі жести або дії** (наприклад, плювки в жертву або в її напрямку);
- **заякування** (використання агресивної мови тіла та інтонацій голосу для того, щоб змусити жертву здійснювати або не здійснювати щонебудь);
- **ізоляція або бойкот** (жертва навмисне ізолюється, виганяється або ігнорується частиною учнів або всім класом);
- **вимагання** (грошей, їжі, інших речей, примус до крадіжки);
- **пошкодження та інші дії з майном** (крадіжка, грабіж, ховання особистих речей жертви);
- **шкільний кібербулінг** – приниження за допомогою мобільних телефонів, Інтернету, інших гаджетів (пересилання неоднозначних зображень і фотографій, обзивання, поширення чуток та ін.).

Булінг – переважно латентний для оточуючих процес, але діти, які зазнали цькування, отримують психологічну травму різного ступеня тяжкості, що призводить до серйозних наслідків, аж до самогубства.

За булінгом нерідко стоять соціально-економічні фактори, наприклад майнова, соціальна, етнічна нерівність. Діти з бідних та неблагополучних сімей зганяють свої фрустрації на більш благополучних однолітках, змушуючи їх відчувати страх і одночасно – почуття своєї неповноцінності.

Для профілактики та подолання проблеми мобінгу та булінгу в шкільному середовищі можуть бути запропоновані такі заходи:

- заходи психолого-педагогічної та соціальної підтримки, спрямовані на особистісний розвиток дитини;
- консолідація зусиль дитячого, педагогічного та батьківського колективів з використанням можливостей освітнього закладу та системи освіти, культури, охорони здоров'я та спорту;

- профілактична та розвивальна діяльність з формування навичок безконфліктної взаємодії;
- корекційна робота з учнями.

Однією з форм роботи щодо запобігання булінгу може стати реалізація проекту «Обізнаність, впевненість, спілкування».

ПРОЕКТ «ОБІЗНАНІСТЬ, ВПЕВНЕНІСТЬ, СПІЛКУВАННЯ»

*Якщо ти байдужий до страждань інших,
ти не заслуговуєш називатися людиною*
Сааді

Мета: формування впевненої, самостійної, правообізнаної особистості у сучасному суспільстві.

Завдання: формування правової обізнаності у дітей; допомога дітям, які потрапили у складні життєві ситуації; запобігання дитячому булінгу.

Шляхи реалізації проекту

І етап: «Потрібно – Корисно – Актуально»

1. Формування ініціативної групи проекту.
2. Анкетування та соціологічні опитування серед учнів щодо виявлення проблеми булінгу в класі, навчальному закладі.
3. Організація та проведення в навчальному закладі дискусійних заходів щодо пошуку шляхів вирішення проблеми (круглі столи, виховні години, профілактичні бесіди, дебати).
4. Висвітлення проблеми з допомогою медіа-партнерів проекту (шкільні газети, стіннівки, радіопередачі, зйомка відеороликів).
5. Налагодження партнерських стосунків та співпраця із центрами соціального захисту, психологічними службами, регіональними управліннями сім'ї та молоді, іншими спеціалізованими органами.
6. Залучення до реалізації проекту фахівців (педагогів, психологів, соціальних педагогів, науковців, представників міліції тощо).

II етап «Спілкування – Розвиток – Партнерство»

1. Організація і проведення тематичних тренінгів (з толерантності, ефективного спілкування, вирішення конфліктних ситуацій, впевненості).

2. Організація та проведення заходів з метою формування у дітей свідомого розуміння своїх прав, обов'язків:

- «Буферна зона конфлікту» (проведення рольових ігор з метою зображення складних життєвих ситуацій та можливих шляхів виходу з них).

- Організація та проведення конкурсу соціальної реклами «Діти проти насильства» в номінаціях: «Кращий відеоролик», «Краща рекламна листівка», «Кращий демотиватор».

- Створення консультативного пункту для дітей із залученням соціальних партнерів проекту з метою допомоги у вирішенні проблемних ситуацій способом відповідей на анонімні запитання.

III етап:

Моніторинг для перевірки використання запропонованих форм та методів правозахисної і профілактичної роботи щодо запобігання булінгу в навчальних закладах: проведення круглих столів, тренінгів, семінарів, участь у конкурсі «Діти проти насильства» тощо.

2.6. Фандрейзинг як інновація соціального партнерства

Процес формування соціальної ініціативності підлітків-членів дитячого об'єднання потребує розроблення та впровадження технології формування фандрейзингової компетентності.

У процесі апробування та впровадження технології формування фандрейзингової компетентності як засобу формування соціальної ініціативності підлітків-членів дитячого об'єднання пропонується серія тренінгових занять, об'єднаних темою «Фандрейзинг для діяльності дитячих об'єднань». Цей тренінг має дидактичний характер та спрямований на

формування основних критеріїв і показників фандрейзингової компетентності. Очікуваний результат для учасників тренінгового заняття – підлітків-членів дитячих об'єднань полягає у формуванні знань та умінь щодо планування та реалізації фандрейзингової діяльності та розвитку особистісно-вольових якостей, що об'єктивно посилять успішність зазначеного процесу та беззаперечно оптимізують процес реалізації соціальної ініціативності підлітків-членів дитячого об'єднання.

ТРЕНІНГ «ФАНДРЕЙЗИНГ ДЛЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДИТЯЧИХ ОБ'ЄДНАНЬ»

Мета: поінформувати учасників тренінгу про сутність і зміст фандрейзингу; сформувати навички управління фандрейзинговою діяльністю в дитячій громадській організації.

Завдання: сформувати в учасників знання про сутність фандрейзингової діяльності. Ознайомити з основними видами фандрейзингу; навчити учасників тренінгу аналізувати мотиви благодійної діяльності та здійснювати пошук ефективних методів залучення спонсорської підтримки; сформувати знання щодо планування фандрейзингової діяльності; відпрацювати методи реалізації фандрейзингової діяльності у межах солофандрейзингу, телефандрейзингу, індивідуального звернення та ін.; навчити учасників тренінгу здійснювати оцінку ефективності фандрейзингової кампанії; розробити провідні положення етичного кодексу фандрейзера дитячої ГО.

Обладнання: проектор, ноутбук, аркуші паперу формату А4, ватмани, ручки, фломастери, фліпчарт, м'ячик, картки із робочими таблицями, інформаційні роздатки, картки із завданнями, примірники анкет, скотч.

Примітка. В межах кожного інформаційного додатка тренер готує роздатковий матеріал для учасників.

Тривалість: кожна організація вибирає для себе власний варіативний формат проведення цієї тренінгової програми, виходячи з умов, особливостей, віку учасників, місця проведення тощо.

Сесія I. «Загальні положення фандрейзингової діяльності в межах функціонування дитячих об'єднань»

Сесія II. «Технологічні складники управління фандрейзинговою діяльністю у дитячих об'єднаннях»

Короткострокові результати

Учасники тренінгу:

- 1) опанують (актуалізують) знання про сутність і зміст фандрейзингу, його види та значення для функціонування дитячої ГО;
- 2) навчаться визначати мету та завдання фандрейзингової діяльності;
- 3) будуть поінформовані про основні джерела спонсорської підтримки, психологічні механізми надання такої підтримки;
- 4) навчаться ефективно аналізувати ситуації взаємодії зі спонсором та адекватно застосовувати методи ефективної комунікації зі спонсорами;
- 5) сформуують інформаційну базу (картотеку) потенційних спонсорів;
- 6) навчаться планувати графік фандрейзингу та визначати ефективність фандрейзингового плану;
- 7) Конкретизують призначення фандрейзингу з-поміж інших видів діяльності дитячих ГО;
- 8) сформулюють провідні положення етичного кодексу фандрейзера.

Перспективні результати

Учасники тренінгової взаємодії зможуть:

- 1) оптимізувати діяльність своїх організацій в аспекті залучення ресурсів;
- 2) забезпечити стабільність функціонування та виконання провідних завдань діяльності;
- 3) активізувати діяльність щодо оптимізації процесу соціального виховання клієнтів своєї організації.

Мультиплікаційний ефект

Представники дитячих ГО, що візьмуть участь у тренінгу, зможуть:

- 1) ефективно залучати волонтерів (мотивувати, інструктувати, навчати) до фандрейзингової діяльності в дитячій ГО;
- 2) передати свої знання колегам зі своєї ГО та організацій партнерів для оптимізації діяльності в аспекті фандрейзингової діяльності.

Хід тренінгу

Сесія I.

Загальні положення фандрейзингової діяльності в межах функціонування дитячих об'єднань (5 год.)

Вступне слово тренера

Мета: визначити тематику групової зустрічі; означити організаційні аспекти роботи.

1. Вправа «Знайомство»

Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортний мікроклімат, забезпечити позитивну мотивацію.

Учасники сідають у коло. Тренер пропонує називати своє ім'я та 5 якостей, які учасник найбільше цінує в собі.

2. Правила групової роботи

Мета: відпрацювати положення, що сприятимуть ефективній груповій взаємодії.

Обладнання: фліпчарт, ватман, фломастери, скотч.

Тренер пропонує учасникам визначити такі правила групової роботи, які, на їхню думку, сприятимуть оптимізації зазначеного процесу. Такими правилами можуть бути: *слухати і чути, поважати думку інших, активність, чіткість, говорити лише від першої особи, толерантність тощо.*

3. Формулювання очікувань від групової взаємодії

Мета: визначити змістовні та організаційні очікування учасників тренінгу.

Обладнання: клейкі аркуші паперу, ручки, ватман.

Тренер роздає учасникам клейкі папірці, на яких вони мають зазначити власні очікування від тренінгу. Учасники озвучують очікування та розміщують їх на дошці.

Примітка: під час роботи тренер орієнтується на очікування учасників, а самі учасники аналізують перспективу задоволення власних очікувань.

4. Рухавка «М'ячик по колу»

Мета: активізувати учасників, підготувати їх до подальшої роботи.

Обладнання: м'ячик.

Всі учасники разом із тренером стають у коло, тримаючи руки за спиною. У тренера в руках м'ячик, який потрібно передати по колу із рук в руки якомога швидше, таким чином, щоб м'ячик не впав на підлогу.

5. Мозковий штурм «Фандрейзинг – це...»

Мета: ввести учасників в тему, актуалізувати їхні знання щодо змісту провідного у межах тренінгу поняття «фандрейзинг».

Обладнання: ватман, фломастери.

Тренер формулює запитання до групи учасників:

- Як ви розумієте зміст поняття «фандрейзинг»?
- Чи є фандрейзинг важливим аспектом діяльності дитячих об'єднань?

Відповіді записуються на ватмані, який кріпиться на одній зі стін тренінгового приміщення. Обов'язковою умовою є представлення на ватмані всіх запропонованих думок.

Подальша робота зводиться до корегування тренером розуміння учасниками змісту поняття «фандрейзинг».

Фандрейзинг – це не випрошування коштів у благодійних організацій, а продаж продукту організації (послуги, програми, проекту, ідеї тощо) потенційному дарувальнику, спонсору, грантодавцю.

Фандрейзинг – це мистецтво залучення коштів приватних осіб чи благодійних організацій, які надають фінансові ресурси у вигляді грантів.

Фандрейзинг – процес збору коштів та інших ресурсів, які використовуються, переважно, для реалізації соціально значущих програм.

Слово фандрейзинг походить від англійських слів fund («кошти, фонди») і raise («піднімати, збільшувати»). Саме слово фонд – використовують для позначення двох англійських понять:

а) foundation – це неприбуткова організація, яка виконує свою статутну діяльність для досягнення благородної мети через надання грантів іншим неприбутковим організаціям або реалізацію власних програм;

б) fund – сума коштів, заощаджених або призначених для виконання конкретно визначених цілей і завдань.

Діяльність у сфері фандрейзингу – це цілеспрямована, спланована і безперервна діяльність для забезпечення організації ресурсами, необхідними для реалізації її місії.

6. Інформаційне повідомлення. «Завдання фандрейзингу, суб'єкти фандрейзингової діяльності»

Мета: ознайомити учасників з пріоритетними завданнями фандрейзингової діяльності; конкретизувати позиції дитячого об'єднання як суб'єкта процесу залучення ресурсів.

Тренер знайомить учасників із завданнями фандрейзингової діяльності та конкретизує суб'єктів зазначеного процесу.

Завданнями фандрейзингу є:

1. Залучення ресурсів для реалізації цільових програм.
2. Аналіз ефективності діяльності організації.
3. Накопичення нових ідей для реалізації майбутніх програм.
4. Підвищення іміджу організації та зміцнення довіри громадськості до неї.

5. Інформування та просвіта громадськості щодо проблем, які вирішує організація.

Особа, мета якої – займатися фандрейзингом, повинна ознайомитися із провідними поняттями зазначеної сфери діяльності, а саме:

- заявник (претендент, аплікандт, шукач) – це особа, група осіб, організація, яка шукає певних ресурсів для діяльності, шляхом звернення (подання пропозицій на фінансування проекту) до донорської організації. Таким заявником може виступати дитяча ГО (суб'єкт фандрейзингової взаємодії);

- донор – приватна особа чи організація (фонд, фундація), яка розглядає пропозицію та надає аплікантам певні ресурси у вигляді грантів на реалізацію заявленого проекту;

- грант – це ресурси (кошти, послуги, технічне забезпечення), які надаються шукачеві на безповоротній основі. До змісту поняття «грант» входить також цільова субсидія, яка надається на конкурсній основі для реалізації заявленого проекту в певній сфері діяльності;

- пропозиція – детальне письмове звернення до донора, яке містить повну інформацію про ідею з проханням надати ресурсну підтримку (фінансову, технічну);

- програма – план, що має свою мету, завдання і основні кроки, спрямовані на досягнення мети за певний проміжок часу із залученням необхідних ресурсів;

- проект – окрема, відносно незалежна і чітко визначена частина загальної програми, яка може бути спланована і виконана самостійно.

7. Вправа «Мета фандрейзингу»

Мета: навчити учасників тренінгу визначати (формулювати) мету процесу залучення ресурсів.

Обладнання: картки із завданнями, папір формату А4, фломастери, скотч.

Тренер об'єднує учасників у три-чотири міні-групи. Кожній міні групі пропонується ситуація, що висвітлює потребу ГО в залученні ресурсів. Учасники повинні визначити мету залучення ресурсів. Результати роботи міні-груп мають бути представлені до групового обговорення.

Наприклад: Дитяче об'єднання «Колосок» організовує змістовне дозвілля дітей з вадами слуху. За місяць планується акція «Мій рідний край – фотопроект». Для реалізації цієї акції треба провести майстер-класи для дітей (залучити фотографів-професіоналів), придбати необхідне фотообладнання тощо. Завдання. Сформулювати мету фандрейзингу відповідно до змісту запланованої акції. Варіант вирішення. Залучити потрібні для проведення акції ресурси, що забезпечать можливість клієнтів ГО: спобувати себе як фоторепортера; виявити власні здібності у фотосправі. Привернути увагу громадськості до альтернативних шляхів організації дозвілля слабчучоючих дітей та ін.

Запитання для обговорення:

- Чи стикнулися зі складнощами в роботі? Якщо так, то з якими?
- Що допомогло в роботі?
- Які знання були використані?
- Чи були ці знання здобуті в процесі сьогоднішньої зустрічі?

8. Ажурна пилка «Джерела фінансування»

Мета: створити ситуацію, що дасть учасникам змогу працювати разом, вивчати нову інформацію за короткий проміжок часу. Заохотити учасників допомагати один одному вчитися, навчаючи.

Обладнання: таблички з кольоровими позначками, аркуші паперу формату А4, ватман, інформаційні картки, ручки, фломастери.

Тренер:

- здійснює підбір потрібного для вивчення матеріалу;
- готує таблички з кольоровими позначками, щоб учасники змогли визначити завдання для їхньої групи (кожний учасник буде входити у дві групи „домашню” і „експертну”; в кожній групі всі учасники (три-п'ять осіб) повинні мати різні кольорові позначки);
- об'єднує учасників за „домашніми” групами. Всі учасники повинні знати, хто входить до їхньої домашньої групи, оскільки вони будуть збиратися пізніше;

- об'єднує учасників (за кольоровими позначками) в групи, в яких вони стануть експертами з окремої теми;

- роздає кожній групі інформаційні пакети. Група повинна прочитати й обговорити свій матеріал та стати експертом з цього питання за визначений час. Учасники отримують завдання: - розписати ролі: голова, тайм-кіпер, особа, що ставить запитання; - прочитати і обговорити пакет матеріалів; - перевірити, що кожен учасник групи розуміє матеріал; - прийняти рішення щодо важливих моментів, яким кожен учасник групи навчить свою „домашню” групу;

- повертає учасників у „домашні” групи, в яких кожен учасник ділиться новою інформацією.

Інформація для опрацювання в міні-групах

Одним із важливих етапів у процесі фандрейзингу має стати отримання довідок про організації, які мають благодійні програми.

Інформація для першої підгрупи. Інформацію про благодійні фонди можна отримати за допомогою електронних джерел.

Наприклад, на Web-сервері Центру фондів (<http://fdncenter.org>) за допомогою посилання Links to Nonprofit Resources, а потім Grantmaker Information можна отримати доступ до переліку Web-ресурсів про більше ніж 200 фондів, що надають благодійну допомогу.

Передбачено також можливість пошуку за ключовим словом у рефератах Web-сторінок: <http://fdncenter.org/grantmaker/priv.html>. Ще однією, досить популярною пошуковою системою є система YAHOO. Інформація про гранти виділена в окрему категорію: [//www.yahoo.com/yahoo/Education/Grants/](http://www.yahoo.com/yahoo/Education/Grants/).

Але більш прийнятним способом отримання інформації про донорські організації є звернення до ресурсних центрів та інших інформаційних програм. Наприклад: інтернет-сайт Ресурсного центру „Гурт” (<http://www.gurt.org.ua>) та Програми „Творчий Центр Каутенпарт” (<http://www.viaduk.net/ccs>), на яких можна відшукати оголошення про конкурси, умови конкурсів, багато іншої цікавої інформації.

Інформація для другої підгрупи. Ознайомившись з інформацією, слід обрати той фонд, пріоритети якого відповідають напрямам проекту. При цьому потрібно досконало вивчити вимоги, які висуває фонд до заявника:

- хто допускається до конкурсу на отримання гранту: неприбуткові організації, органи влади, приватні особи тощо;

- визначені фондом пріоритетні теми проектів: удосконалення державного чи місцевого управління, економічний розвиток, соціальні проекти, екологічні програми тощо;

- максимальний розмір гранту; інші вимоги.

У документах фонду наводиться необхідна для подання форма заявки. Іноді фонд вимагає листа-запита з коротким викладенням інформації щодо проекту.

Інформація для третьої підгрупи. Існує два основних види розгляду заявок фондами – поточний і конкурсний.

За поточного розгляду заявок відсутні строгі терміни їх подання. Тому заявки можна направляти з моменту оголошення про відкриття конкретної програми або виявлення пріоритетних напрямів діяльності фонду. За поточного розгляду заявок існує можливість доопрацювання проектів у випадках, якщо фонд зацікавлений у проекті та вимагає певних виправлень або уточнень. Однак це зовсім не означає, що цього разу відсутній конкурс.

У конкурсному розгляді зазвичай існують чіткі часові межі подання та розгляду заявок і конкурсного відбору. До конкурсу допускаються не всі заявки, а лише ті, що задовольняють певні вимоги (установлені пріоритети, фінансові обмеження тощо), тому існує необхідність вивчення цих умов. За конкурсного розгляду заявок доопрацювання проектів, зазвичай, не допускається. Але інколи фонди залишають за собою право коригувати певні розділи проекту (переважно, бюджет проекту).

Інформація для четвертої підгрупи. Фонди зацікавлені в роботі з організаціями, які вже виправдали свої можливості у реалізації проектів на високому рівні, але за встановленими фондом правилами. Тому у процесі подання заявки до незнайомого фонду слід намагатися висвітлити досвід роботи організації з іншими фондами, напрями діяльності, позитивні аспекти реалізації проектів у минулому.

Під час вибору потенційного донора необхідно враховувати форму надання підтримки – фінансову, технічну, навчання або стажування тощо – і не доцільно претендувати на фінансову підтримку проекту, якщо фонд не надає такого виду допомоги.

Варто також урахувати, що фінансовий рік деяких фондів розпочинається у жовтні і закінчується у вересні. Відповідно, конкурсні програми розпочинаються і завершуються, зазвичай, у ці терміни.

Пошук фондів, підтримки і фінансування потребує часу та спільної праці і передбачає:

1. Вивчення фондів. Необхідно знайти кілька потенційних грантодавців, пріоритети яких збігаються з пріоритетами вашого проекту.

2. Під час написання заявки слід чітко усвідомити і довести до грантодавця мету проекту, проблеми, шляхи вирішення поставлених завдань і проблем. Доцільно якнайкраще показати необхідність і актуальність запланованих дій, потреби групи конкретних людей у розв'язанні цієї проблеми, висвітлити можливі негативні наслідки, якщо проблему не буде розв'язано.

3. Точна визначеність зі сферою фінансування допоможе отримати необхідні кошти.

4. Пам'ятайте, що організації потрібні фондам і грантодавцям, до яких вони звертаються. Фонди шукають організацій, повних нових ідей, енергії, які мають нові проекти. Фонди хочуть, щоб пропозиції були розроблені не поспіхом, а ґрунтовно. Грантодавці прагнуть, щоб проекти були вартими і заявку можна було профінансувати не тільки без шкоди для іміджу потенційного грантодавця, але і з користю для вирішення проблем, поставлених перед фондом.

5. Треба переконати фонд, що дитяче об'єднання виконає поставлене завдання найкращим чином. Мета дитячого об'єднання – викликати довіру донора, описати вид діяльності, досягнення, унікальність, підтвердивши фонду свою позитивну репутацію і компетентність, ресурси і можливості. Зазвичай грантодавці не вкладають кошти у бідні та фінансово нестабільні організації.

Запитання для обговорення:

- Чи була подана у групи інформація новою?
- Які ресурси допомогли мобілізуватись?
- Чи вдалося правильно розподілити ролі та час?
- Як оцінюєте результат такої взаємодії?

9. Інформаційне повідомлення «Види фандрейзингу»

Мета: поінформувати учасників про основні види фандрейзингу.

Тренер доносить інформацію про основні види фандрейзингу.

Поточний (оперативний) фандрейзинг – пошук коштів на покриття поточних витрат. Поточний фандрейзинг є найменш ефективною формою залучення коштів у ГО, оскільки вони не мають цільового призначення й акумулюються в поточному бюджеті організації. Вони можуть йти на виплату заробітної платні, покриття комунальних і матеріальних витрат, внаслідок чого знижується зацікавленість вкладників у подібному фінансуванні. Найчастіше оперативний фандрейзинг використовується організаціями, які перебувають у критичному фінансовому становищі. У цій ситуації вони через свою суспільну значущість можуть залучати від держави і приватних осіб кошти на погашення боргів.

Проектний фандрейзинг – пошук конкретних коштів під реалізацію проектів. Проектний фандрейзинг є найбільш зручною формою залучення коштів як для самої організації, так і для сторони, яка фінансує. Це обумовлюється наявністю чітко визначених цілей використання коштів, можливістю залучення значних фінансових джерел при низьких витратах на фандрейзинг, а також одержанням комерційних переваг від проекту.

Обсяг необхідних для діяльності організації коштів визначається на стадії стратегічного планування, а їх пошук і збір здійснюється за допомогою фандрейзингу.

10. Мозковий штурм «Актуальні соціальні проблеми, що заслуговують спонсорської підтримки – це....»

Мета: визначити провідні аспекти діяльності дитячих ГО, що потребують спонсорської підтримки.

Обладнання: ватман, фломастери.

Тренер пропонує учасникам визначити ті аспекти та напрями діяльності їхньої організації, оптимізація яких безпосередньо залежить від підвищення ефективності їхньої взаємодії зі спонсорами.

11. Робота в міні групах за методом «Прес» («...цей напрям функціонування потребує ресурсної підтримки, тому що...»)

Мета: сформувати навички конструктивно обґрунтовувати необхідність фінансування певного аспекту діяльності дитячого об'єднання як на внутрішньо-організаційному рівні, так і на рівні взаємодії зі спонсорами (благодійниками, меценатами) дитячого об'єднання.

Обладнання: ватмани, фломастери.

Тренер об'єднує учасників у кілька міні-груп по три-чотири особи у кожній. Кожна міні-група отримує завдання, яке полягає у виборі одного із провідних аспектів діяльності дитячої організації (використання результатів діяльності попереднього завдання) та обґрунтування актуальності залучення для його реалізації спонсорської підтримки за методом «Прес».

Метод «Прес» передбачає таку структуру формулювання відповіді:

Ми вважаємо, що....

Тому що....

Наприклад,

Отже,

Результати роботи в міні-групах мають бути представлені до групового обговорення.

Запитання для обговорення:

- Які аргументи Вам видались найбільш переконливими?
- Чи відчували складнощі у процесі виконання завдання? Якщо так, то який їхній характер?
- Визначте як мінімум три переваги методу «Прес» у роботі над проектом обґрунтування доцільності спонсорської підтримки конкретно до визначених пріоритетів діяльності дитячих об'єднань.

12. Інформаційне повідомлення «Мотиви благодійності»

Мета: формування знань учасників тренінгу про основні мотиви благодійної діяльності.

Тренер пропонує до уваги учасників інформацію про мотиви благодійної діяльності.

Зміст інформаційного повідомлення

Спонсорство як надання безповоротної допомоги пов'язане з альтруїстичними спонуканнями. Ось чому фандрейзеру необхідно звернутися до психологічних концепцій цього феномену, що дає змогу отримати чіткі відповіді на запитання:

- Чому люди допомагають іншим?
- У яких ситуаціях вони надають допомогу?
- Кому люди надають допомогу?
- Яким чином можна активізувати процес надання допомоги?

Відповідаючи на запитання, чому люди допомагають іншим, Д. Майерс розглядає три взаємодоповнювальні концепції:

1. Теорія соціального обміну.
2. Концепція соціальної норми.
3. Еволюційна теорія.

Теорія соціального обміну пояснює причину надання допомоги іншим своєрідною угодою, яка має на меті збільшити «винагороду» і зменшити витрати. Дж. Алмен Пильявін та Пітер Каллеро (США) стверджують: ми обмінюємося не лише матеріальними благами, а й соціальними товарами – любов'ю, послугами, інформацією, статусом. У цьому випадку використовується стратегія «міні-маска» – мінімізуємо витрати, максималізуємо заслуги. Ця теорія в жодному разі не стверджує, що такі міркування визначають нашу поведінку. Користь від надання допомоги може бути не лише зовнішньою, але і внутрішньою, яка означає внутрішню самовинагороду. Коли людина після допомоги іншим відчуває самозадоволення, думаючи про себе краще, ніж раніше, у неї посилюється почуття власної гідності.

Скіннер Б. Ф. стверджує, що ми поважаємо людей за добрі вчинки тільки тоді, коли не можемо їх пояснити. Ми пояснюємо поведінку людей внутрішніми диспозиціями лише за браком зовнішніх пояснень. За умов

наявності зовнішніх очевидних причин, ми відштовхуємося від них, а не від особливостей особистості.

Для членів дитячих організацій, які співпрацюють з бізнесом, важливо напрацювати вміння щодо вивчення як зовнішніх, так і внутрішніх причини, які спонукають підприємця до надання безкорисливої допомоги. Разом з тим держава, ЗМІ, громадські організації, що працюють із комерційними структурами, мають формувати переконаність бізнесмена у тому, що його соціальні інвестиції, покращуючи добробут суспільства, одночасно покращують результативність їхньої власної діяльності.

Представники концепції соціальної норми стверджують, що люди часто надають допомогу іншим не через попереднє визначення корисності такого акту, а просто тому, що «щось» нам говорить, що ми маємо вчинити саме так.

Таке «щось» прихильники цього напрямку називають нормою соціальної відповідальності. Прикладів благочинності як норми соціальної відповідальності більше ніж достатньо: це допомога ветеранам війни і праці, підтримка багатодітних і малозабезпечених сімей тощо.

Третя концепція, яку використовує Д. Майерс для тлумачення феномену надання допомоги іншим, – еволюційна теорія. Суть цього вчення можна простежити у вислові еволюційного психолога Е. О. Уілсона: «Загиблі герої не мають дітей. Якщо самопожертва буде відбуватись протягом кількох поколінь, то можна припустити, що гени, завдяки яким стає можливим героїзм, будуть поступово зникати по всій популяції». Тому еволюціоністи стверджують, що гени, які змушують діяти безкорисливо в інтересах інших, не виживуть у перебігу еволюційного змагання.

Підприємець не усвідомлює проблеми фандрейзера, в умовах жорстких часових обмежень на виконання поставленого завдання. Ось чому не бажано звертатися до потенційного спонсора з проханнями, завчасно не ознайомившись із графіком його роботи, не узгодивши час і місце зустрічі. При первинному зверненні доцільна фраза: «Мені бажано з Вами поговорити, коли і куди мені можна під'їхати?»

Дослідження психологічних механізмів альтруїзму тісно пов'язані з відповіддю на запитання: яким чином можна посилити надання допомоги іншим?

У розв'язанні цієї проблеми виділяють два шляхи:

1. *Ліквідація факторів, що стримують надання допомоги.* Люди з почуттям провини намагаються його зменшити і відновити відчуття власної гідності. Ось чому, звертаючись по допомогу до певної людини, необхідно створити умови, завдяки яким у неї виникає схвильованість за свій «Я»-образ.

2. *Спеціальна робота щодо формування навичок альтруїстичної поведінки.* Дослідники вважають, що альтруїзму можна навчити, при цьому звертається увага на такі аспекти цього процесу:

- а) навчання морального залучення;
- б) моделювання альтруїзму;
- в) приписування надання допомоги альтруїстичним мотивам.

Моральна ексклюзія означає «сприйняття певних осіб і груп як тих, що перебувають поза зоною дії законів моралі». Цей феномен у соціальній психології отримав назву «нога у дверях»: люди, що на початку погодилися на невелике прохання, пізніше погоджуються на серйозніші вимоги.

Інклюзія, на противагу ексклюзії, розташовує людей, які не належать нашій групі, у сферу дії моральних принципів. Особливо важливу роль у формуванні інклюзії відіграють релігійні вчення: вони розширюють межі альтруїзму.

Моделювання альтруїзму ґрунтується на принципі «зараження»: якщо люди не реагують на те, що відбувається, ми також не схильні до надання допомоги; якщо ми бачимо, що хтось допомагає, ми теж надаємо свою допомогу.

Третій ключ до вирішення проблеми соціалізації альтруїзму лежить у приписуванні допомоги альтруїстичним мотивам. В основі цього способу лежить ефект самосприйняття: якщо людям почати платити за те, що вони до цього із задоволенням робили безкоштовно, то вони будуть розглядати свої дії

вже як скеровані ззовні, а не внутрішньо мотивовані.

Механізми й умови прояву альтруїзму та способи його посилення:

1. У реальному житті трапляються два типи альтруїзму:

- «альтруїзм», що ґрунтується на взаємообміні;
- «альтруїзм», що не передбачає ніяких додаткових умов.

2. В основі надання допомоги іншим лежать такі спонукальні механізми:

- стурбованість станом тих, хто потребує допомоги, мотивує бізнесменів до її надання;

- соціальна норма спонукає на підтримку відповідати підтримкою;

- соціальна відповідальність змушує надавати допомогу тим, хто її потребує, навіть якщо вони не спроможні відповісти тим самим.

3. Прояву альтруїзму сприяє ситуативний вплив:

- коли люди бачать, що інші допомагають, вони теж починають надавати допомогу;

- зазвичай люди допомагають іншим, коли вони не поспішають;

- відчуття провини перед ким-небудь може стати причиною альтруїстичної поведінки;

- щасливі люди частіше допомагають, ніж нещасні;

- релігійність змушує людину до добровільної безвідплатної діяльності та до благодійних внесків.

4. Посилити надання допомоги іншим можливо двома шляхами:

- ліквідацією факторів, що стримують альтруїзм;

- соціалізацією альтруїзму/навчання морального включення;

- моделювання альтруїзму, приписування надання допомоги альтруїстичним мотивам.

13. Вправа «Мотиви благодійної діяльності»

Мета: навчити учасників активізувати мотиви благодійної діяльності у процесі взаємодії зі спонсорами.

Обладнання: папір формату А4, фломастери.

Об'єднати учасники у три міні-групи. Кожна міні-група повинна продумати зміст звернення до спонсора, акцентуючи увагу на використанні механізмів стимулювання благодійницьких міркувань спонсорів.

Перша гр. – виступ на ТВ.

Друга гр. – газетне звернення.

Третя гр. – телефонне звернення.

Подальша робота передбачає групову презентацію доробків міні-груп та обговорення процесу і результатів виконання завдання.

Запитання для обговорення:

- Якій з міні-груп найбільш оптимально вдалося представити у своїх зверненнях до спонсора елементи стимулювання спонсорської підтримки?
- Які складнощі відчували у процесі роботи?
- Спрогнозуйте можливі варіанти використання набутого досвіду у практиці діяльності дитячого об'єднання.

14. Рольова гра «Нога у дверях»

Мета: відпрацювати техніку стимулювання благодійництва.

Обладнання: аркуші паперу формату А4, ручки, фломастери.

Учасники працюють у парах, один із представників пари виконує роль спонсора, а інший – фандрейзера. Необхідно продумати мету звернення до спонсора та запропонувати використання феномену «нога у дверях». За умовами завдання партнери обмінюються ролями.

Тренер за бажанням учасників пропонує кільком парам представити свої варіанти виконання завдань у групі.

Запитання для обговорення:

- Як на вашу думку, чи володіє техніка «нога в дверях» оптимізацією перспективи отримання спонсорської підтримки? Обґрунтуйте.
- Як можете визначити (назвати, класифікувати) навички, що формувались у процесі виконання вправи?

- Визначте ті особистісно-вольові якості, що підвищують ефективність застосування цієї техніки.

15. Рухавка «Подарунок»

Мета: активізувати учасників заняття, сприяти створенню гарного настрою.

Учасники стають у коло. Починаючи з тренера, кожен по черзі засобами пантоміми зображує певний предмет і передає його своєму сусідові праворуч.

16. Рефлексія

Мета: проаналізувати відповідність результатів заняття очікуванням учасників.

Запитання для обговорення:

- Як Ви почувалися на сьогоднішньому тренінгові?
- Чи сподобалось працювати у групі?
- Які знання отримали?
- Які вміння відпрацювали?

17. Підбиття підсумків

Мета: визначення перспектив подальшої роботи; конкретизування оптимальних шляхів побудови взаємодії.

18. Домашнє завдання

Сформувати базу даних (назва підприємства/організації, ПІП контактної особи) потенційних спонсорів для свого дитячого об'єднання.

Сесія II.

Технологічні складники управління фандрейзинговою

діяльністю у дитячих об'єднаннях

Частина I. Планування та реалізація фандрейзингової діяльності

(5 год.)

1. Вправа «Презентація»

Мета: активізувати комунікативні уміння учасників тренінгової зустрічі.

Кожен учасник повинен привітатись із групою, як представник певної дитячої організації. У привітанні зазначити назву організації, її спрямованість та окреслити власну участь у діяльності дитячого об'єднання.

2. Повторення правил групової роботи

Мета: актуалізувати та доповнити правила групової взаємодії.

Обладнання: ватман, фломастери.

Тренер пропонує учасникам зазначити правила групової взаємодії, отримані відповіді записує на ватмані та оголошує у групі.

Можливі варіанти правил:

- брати активну участь у виконанні завдань;
- говорити від свого імені і висловлювати власні думки;
- поважати думку іншого;
- обговорювати дію, а не особу.

3. Формулювання очікувань

Мета: визначити змістовні та організаційні очікування учасників тренінгу.

Обладнання: ватман, фломастери, клейкі папірці.

Тренер роздає учасникам клейкі папірці, на яких вони мають зазначити власні очікування від тренінгу. Учасники озвучують очікування та розміщують їх на дошці.

4. Інформаційне повідомлення «Етапи планування фандрейзингової діяльності»

Мета: сформулювати знання учасників про динаміку фандрейзингового процесу.

Тренер пропонує учасникам інформацію про етапи планування фандрейзингової кампанії.

Зміст інформаційного повідомлення

Головною проблемою у проведенні етапів роботи щодо здійснення фандрейзингу є відсутність професійного підходу до питання залучення

ресурсів від благодійних фондів. У результаті, недостатньо орієнтуючись в організаціях-донорах, чітко не виконуючи правил оформлення заявок, не вмюючи підкреслити позитивні сторони своїх проектів, заявники (апліканти) часто виявляються неконкурентоспроможними, порівняно зі своїми колегами. Особливістю діяльності в галузі фандрейзингу, що спрямована на пошук ресурсів для реалізації проекту або програми, є її епізодичний характер, що приводить до накопичення досвіду і його систематизації.

Ураховуючи цілеспрямованість, спланованість і безперервність діяльності у сфері фандрейзингу, можемо виділити такі його основні кроки:

1. Визначення потреб і проблем.
2. Визначення об'єкта фандрейзингу.
3. Добір потенційних донорів.
4. Вивчення індивідуальних особливостей донора.
5. Підготовка пропозиції (проекту) з урахуванням особливостей донора.
6. Вибір методів і складання плану дій з урахуванням особливостей донора.
7. Установлення першого контакту (лист-запит, телефонна розмова).
8. Особиста зустріч.
9. Презентація програми або проекту.
10. Уточнення умов гранту.
11. Укладання угоди.
12. Подяка.
13. Аналіз, оцінка і перевірка результатів.
14. Підтримка зацікавленості донора.

Наведені вище кроки можна об'єднати у чотири етапи моделі планування фандрейзингу.

Перший етап – визначення потреб. На цьому етапі визначають та з'ясовують проблеми і потреби, формулюють їхню актуальність і невідкладність, окреслюють шляхи вирішення проблем, очікувані результати та необхідні витрати (ресурси).

На другому етапі – етапі пошуку джерел ресурсів – розробляють стратегію фандрейзінгу, проводять аналіз джерел коштів (донорів), визначають їхній потенціал та інтереси, через направлення до обраного фонду листа-запита вивчають можливість підтримки ідеї.

Третій етап – звернення до донора. Цей етап передбачає підготовку та направлення заявки до відповідного фонду.

Четвертий етап – аналіз результатів. Аналізують та оцінюють проведену роботу, надсилають подяку донору. З урахуванням отриманого досвіду планують майбутнє звернення.

Стратегія фандрейзінгу – різновид стратегічного планування неприбуткових організацій, спрямований на пошук фінансування, що є необхідним для забезпечення діяльності організації, у тому числі й реалізації неприбуткових проектів.

Під час розроблення стратегії фандрейзінгу слід визначити найсильніші якості організації, а також слабкі якості, які треба подати таким чином, щоб донор зрозумів, що їх наявність не матиме негативного впливу на реалізацію проекту через докладання організацією зусиль щодо їх ліквідації або нівелювання. Для того, щоб звернення організації було прийнято позитивно, потрібно враховувати фактори успіху:

1. Простота та доступність розуміння. Не варто перевантажувати проекти зайвими деталями, треба висловлювати ідею чітко і лаконічно.

2. Не слід пояснювати зрозумілих речей, оскільки експерти – зазвичай достатньо освічені люди і добре орієнтуються в багатьох проблемах.

3. Необхідно привернути увагу до проекту вже на перших сторінках документа, тобто ідея має бути викладена коротко і зрозуміло від самого початку. Не зайвим буде повторити ідею в завершальній частині звернення.

4. Проект повинен бути відпрацьованим, тобто підтвердженим відповідними документами, де це можливо. Якщо йдеться про соціальні проблеми, наводяться результати відповідних соціологічних досліджень.

5. Запропонований проект має бути актуальним та інноваційним.

6. Необхідно відстежувати ті програми, які вже підтримуються державними структурами, уникати паралелізму.

Найбільший вплив на можливість отримати грант має встановлення позитивних стосунків із представниками донора та позитивний досвід проектної діяльності організації. Зарекомендувавши себе відмінним виконавцем проектів, організація отримує імідж, який тривалий час буде працювати на її користь.

Етапи фандрейзингу

1. Планування:
 - розроблення змістовної програми залучення коштів;
 - визначення витрат ГО на визначений період;
 - вибір видів фандрейзингу.
2. Реалізація:
 - вибір методів проведення фандрейзингу;
 - встановлення відповідальності за проведення фандрейзингу;
 - виділення коштів на реалізацію фандрейзингу.
3. Контроль:
 - здійснення контролю за перебігом реалізації фандрейзингу;
 - корегування планів з урахуванням змін, що відбулися.
4. Аналіз:
 - визначення ефективності етапу планування;
 - аналіз ефективності етапу реалізації;
 - оцінювання ефективності кінцевих результатів.

5. Вправа «Етапи-Завдання»

Мета: сформувати навички планування фандрейзингової діяльності.

Обладнання: ватмани, фломастери.

Учасники об'єднуються у міні-групи по три-чотири особи. Кожна міні-група отримує завдання: наповнити зміст певного етапу конкретними кроками фандрейзингової діяльності. Наприклад, перша група, що працює над першим етапом – *визначення потреб*, повинна із запропонованого переліку складників

вибрати лише ті, що змістовно стосуються першого етапу. Складниками можуть бути: визначення потреб і проблем; визначення об'єкта проекту; добір потенційних донорів; вивчення індивідуальних особливостей донора; підготовка пропозиції (проекту) з урахуванням особливостей донора; вибір методів і складання плану дій з урахуванням особливостей донора; установлення першого контакту (лист-запит, телефонна розмова) тощо.

Подальша робота полягає у презентації міні-групами результатів своєї діяльності та обговоренні виконання завдання.

Запитання для обговорення:

- Якими знаннями керувалися в процесі виконання завдання?
- Чи була міні-група одностайною?
- Чи помітили тотожні елементи у визначенні сутнісних складників фандрейзингової діяльності в результатах роботи інших міні-груп? Про що це свідчить?
- Що можете порекомендувати фандрейзерам для ефективного планування стратегії фандеайзингу?

6. Інформаційне повідомлення «Критерії формулювання мети фандрейзингової діяльності»

Мета: сформувати знання учасників про особливості формулювання мети фандрейзингової діяльності.

Тренер доносить учасникам тренінгу інформацію про особливості визначення мети фандрейзингової кампанії.

У процесі формулювання мети фандрейзингової кампанії представник дитячого об'єднання, що займається фандрейзингом, повинен розмежовувати місію організації, мету окремого проекту та мету фандрейзингової діяльності. Краплич Р. зазначає, що метою фінансування є кількість коштів, необхідних для ефективної діяльності організації та забезпечення її фінансової стабільності. Під час постановки мети фандрейзингу можна керуватися критеріями SMART (конкретність, реалістичність, обчислюваність, територіальність, визначеність у часі), QQTL (кількість, якість, час, місце) або

способом декларування, який вимагає відповіді на запитання: що, хто, до якого часу, скільки? Формулюючи мету фандрейзингової кампанії, менеджер по залученню ресурсів повинен спочатку визначити необхідну суму коштів, а потім можливі джерела їх надходження.

7. Вправа «Формулювання мети фандрейзингу»

Мета: сформувати у представників дитячих об'єднань уміння визначати мету фандрейзингової кампанії.

Обладнання: папір формату А4, фломастери.

Учасники об'єднуються в трійки, кожна трійка отримує завдання, що полягає у формулюванні мети фандрейзингової кампанії, відповідно до групи критеріїв (SMART, QQTL, спосіб декларування). Ситуація, яка виступає предметом обговорення, визначається або самими учасниками, або уточнюється тренером. Це може бути ситуація такого характеру: Дитячій організації «А» необхідно провести акцію «Благодійна ялинка», що спрямована на сприяння створенню новорічного настрою вихованців інтернатних закладів, шляхом виконання їхніх новорічних побажань.

Кожна трійка учасників працює над формулюванням мети фандрейзингової кампанії, керуючись певною групою критеріїв (*SMART (конкретність, реалістичність, обчислюваність, територіальність, визначеність у часі), QQTL (кількість, якість, час, місце) або способом декларування, який вимагає відповіді на запитання: що, хто, до якого часу, скільки?*), потім здійснюється «пересортування» учасників у трійках і вже нова група працює над тією ж ситуацією, але за іншою групою критеріїв формулювання мети фандрейзингової кампанії. Таке переформатування трійок здійснюється три рази (відповідно до груп критеріїв формулювання мети фандрейзингової кампанії).

Трійки презентують свої результати роботи у групі та обговорюють виконання завдання.

Запитання для обговорення:

- Визначте найбільш ефективний спосіб формулювання мети.

- Чи володієте досвідом такої діяльності?
- У чому вбачаєте перспективи використання нових навичок?

8. Інформаційне повідомлення «Методи реалізації фандрейзингової кампанії»

Мета: поінформувати учасників тренінгу про методи взаємодії зі спонсорами.

Зміст інформаційного повідомлення тренера

Метод фандрейзингу – це спосіб забезпечення організації фінансовими ресурсами для реалізації своїх цілей і завдань.

Вибір методу фандрейзингу залежить від його мети (табл.).

Таблиця

Цілі та методи фандрейзингу

Мета фандрейзингу	
Забезпечити фінансування організації загалом	Забезпечити фінансування окремої, конкретної ідеї організації
Універсальні методи	Специфічні (окремі) методи
1. Збір пожертв від приватних осіб. 2. Збір членських та благодійних внесків членів організації. 3. Збір коштів під час проведення різних заходів. 4. Залучення коштів за допомогою інформування населення (використання ЗМІ, розповсюдження буклетів, відправки листів)	1. Один або кілька елементів з груп універсальних методів. 2. Отримання гранту за допомогою написання проекту.

Пропонуємо способи звернення до майбутнього спонсора в порядку зростання їхньої ефективності:

- роздача листівок;
- реклама;
- інформаційна замітка;
- брошура;
- лист;
- розмова по телефону;

- звернення до групи з презентацією проекту;
- розмова один на один (персональна розмова).

Велике значення для отримання спонсорської підтримки має позитивний імідж дитячої організації в суспільстві.

9. Вправа «Телефандрейзинг»

Мета: відпрацювати навички звернення до потенційних спонсорів і благодійників за телефоном, факсом.

Обладнання: ватмани, фломастери.

Учасники тренінгу розміщуються у два кола, одне всередині іншого. При цьому представники дитячих ГО розташовуються спинами один до одного. Представники внутрішнього кола виступають потенційними спонсорами/благодійниками, а учасники зовнішнього кола – фандрейзерами. При цьому зовнішнє коло рухливе, а внутрішнє – статичне. Фандрейзери намагаються мотивувати «спонсорів» до співпраці. За технічними умовами проведення вправи один спонсор поспілкується з кількома фандрейзерами та спробує визначити найбільш вдалі телефонні звернення. Результати роботи учасників обох кіл обговорюються у групі.

Запитання для обговорення:

- Визначте звернення фандрейзерів, що виявились, на Вашу думку, найбільш вдалими.
- Які мотиви благодійності врахували, відпрацьовуючи звернення до потенційних спонсорів?
- Що змінювали у своїх зверненнях фандрейзери, переходячи від спонсора до спонсора?
- Визначте умови ефективного телефандрейзингу.

10. Рольова гра «Індивідуальний фандрейзинг»

Мета: сформувати навички взаємодії зі спонсорами при індивідуальній зустрічі.

Обладнання: аркуші формату А4, фломастери.

Тренер об'єднує учасників у три підгрупи, кожна з яких обіграє ситуацію індивідуального фандрейзингу.

Приклад ситуації

Представник молодіжної громадської організації з метою отримання підтримки акції «Молодь проти СНІДу» має зустрітися з директором компанії, яка посідає чільне місце на ринку продажу медикаментів. Переговори, які раніше проводили інші представники громадської організації, були неуспішними. Представте всю процедуру бесіди: від призначення місця та часу зустрічі до досягнення певного результату в ділових переговорах.

Запитання для обговорення:

- З яких позицій («знизу», «згори», «спілкування на рівні») відбувалося призначення місця і часу зустрічі?
- Як здійснювалася передача інформації: аргументування, взаєморозуміння інтересів, послідовність, як використовувались невербальні засоби спілкування?
- В чому проявлялося переконливість представника громадської організації?
- Який допоміжний інструментарій був використаний?

11. Вправа «Солофандрейзинг»

Мета: сформувати навички ефективної взаємодії зі спонсорами в межах солофандрейзингу (знаходження підтримки впливових, відомих осіб).

Обладнання: аркуші формату А4, фломастери.

У групі учасників обирається три-чотири експерти та формується дві робочі групи, які будуть працювати над формулюванням послідовних кроків залучення підтримки діяльності певної дитячої організації відомими особами.

Така робота передбачає:

- 1) врахування механізмів залучення спонсорської підтримки;
- 2) опрацювання та представлення чіткої ідеї, до реалізації якої планується залучити відому особу;
- 3) обґрунтування методів звернення до відомої особи;

4) формулювання завдання (місії) участі відомої людини у фандрейзинговій кампанії дитячого об'єднання.

Група експертів повинна розробити критерії оцінювання успішності проведення солофандрейзингу (наприклад, чіткість постановки завдання; конкретність у визначенні ресурсу, який очікують залучити тощо).

Запитання для обговорення:

- Які складнощі виникали у процесі виконання завдання, чим вони обумовлені?
- Чи потребують доопрацювання критерії оцінювання ефективності солофандрейзингу?
- Яких відомих людей і чому хотіли б долучити до фандрейзингової кампанії?

12. Вправа «Групове обговорення»

Мета: проаналізувати ключові аспекти реалізації фандрейзингової кампанії в межах різних видів фандрейзингу.

Обладнання: ватман, фломастери.

Тренер виносить до обговорення у групі такі запитання:

- Чи доступні для Вас ті люди, до яких можна звернутися за спонсорською підтримкою? Якщо ні, то яким чином можна з ними познайомитись?
- Які послуги, перспективи або пільги можна запропонувати спонсорам?
- Як правильно обрати час для повідомлення пропозиції спонсорства?
- Як може відобразитися на іміджі Вашої організації співпраця з конкретним спонсором?

13. Гра-розминка «Австралійський дощ»

Мета: забезпечити психологічне розвантаження учасників.

Учасники стають у коло. Тренер звертається із запитанням: «Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Давайте разом послухаємо, який він». Тренер проговорює команди і показує рухи, які учасники мають повторювати.

- В Австралії піднявся вітер (тренер тре долоні).
- Починає крапати дощ (клацання пальцями).
- Дощ посилюється (плескання в долоні).
- Починається справжня злива (плескання по стегнах).
- А ось град – справжня буря (тупіт ногами).
- Буря стихає (плескання по стегнах).
- Дощ стихає (плескання долонями).
- Рідкі краплі падають на землю (клацання пальцями).
- Тихий шелест вітру (потирання долонь).
- Сонце! (руки догори).

14. Підбиття підсумків тренінгового заняття

Мета: коригувати розуміння учасників динаміки, мети і методів фандрейзингової кампанії.

Запитання для обговорення:

- Які Ви знаєте критерії формулювання мети фандрейзингової кампанії?
- Назвіть методи звернення до потенційного спонсора.
- Окресліть показники власної готовності до діяльності фандрейзера (відповідно до опрацьованих на занятті видів фандрейзингу).

15. Домашнє завдання

Відпрацювання навичок звернення до потенційного спонсора (отриманих на тренінговому занятті) в реальній практиці життєдіяльності дитячого об'єднання.

Сесія II.

Технологічні складники управління фандрейзинговою діяльністю у дитячих об'єднаннях

Частина II. Шляхи оптимізації фандрейзингової кампанії

(4 год. 55 хв.)

1. Вправа «Настрій»

Мета: забезпечити психологічне налаштування групи учасників тренінгу на активну взаємодію.

Кожен з учасників тренінгу приймає таку позу, яка відображає його настрій. Вся група за сигналом тренера повторює цю позу, потім свій настрій представляє наступний учасник.

2. Перевірка домашнього завдання

Мета: перевірити результативність попереднього тренінгового заняття, вчасно відреагувати на потреби і запити учасників.

Учасники діляться з групою власним досвідом фандрейзингової діяльності, аналізують успіхи і невдачі такої діяльності.

3. Формулювання очікувань

Мета: визначити очікування учасників від тренінгового заняття.

Обладнання: ватман, фломастери, клейкі папірці.

Учасникам роздаються клейкі папірці. Тренер просить написати на них, чого саме вони очікують від заняття. Після цього кожен учасник зачитує свої записи і прикріплює аркуш на підготовлений тренером плакат.

4. Вправа «Створення картотеки спонсорів»

Мета: розробити картотеку спонсорів для певної групи дитячих об'єднань.

Обладнання: роздатковий матеріал з робочою таблицею, фломастери.

Вправа виконується на основі матеріалів домашнього завдання, яке учасники виконали за результатами першої зустрічі.

Учасники тренінгу об'єднуються в міні-групи та вдосконалюють індивідуальні напрацювання (розширюють картотеку).

Картотека оформлюється за таким зразком.

Список контактів фінансових партнерів

№ з/п	Назва фонду чи організації	Прізвище, ім'я, по батькові відповідальних працівників	Адреса, телефон	Категорія «ймовірний» фінансовий партнер	Категорія «реальний» фінансовий партнер

Запитання для обговорення:

- Чи є у Вас досвід співпраці із зазначеними у картотеці особами та організаціями?
- Які імена та організації стали новими у Вашій картотеці? Чому до них звернулись?

5. Вправа «Волонтери у фандрейзинговій кампанії»

Мета: розробити рекомендації щодо залучення та мотивування волонтерського ресурсу до участі у фандрейзинговій кампанії дитячих об'єднань.

Обладнання: роздатковий матеріал з робочими таблицями, фломастери, аркуші формату А4.

Учасники об'єднуються у три міні-групи, кожна отримує завдання.

Завдання для першої міні-групи. У вашої організації виникла необхідність оптимізувати фандрейзингову кампанію способом залучення волонтерського ресурсу. Розробіть зміст оголошення, спрямованого на залучення волонтерів. Опишіть завдання, до якого передбачаєте залучити волонтерів, за такими питаннями: 1) для якої діяльності організації потрібні волонтери; 2) що саме вони мають здійснювати; 3) бажана кількість волонтерів.

Завдання для другої міні-групи. Ваша організація здійснює цілеспрямований набір волонтерів. Сформулюйте вимоги щодо обов'язкових і бажаних якостей та можливих протипоказань (освіта, досвід, кваліфікація, особливі здібності, мотивація, риси характеру, фізичний вигляд тощо) волонтера-учасника фандрейзингової кампанії. Заповніть таблицю:

Категорії	Якості претендента на посаду		
	обов'язкові	бажані	протипоказання
Освіта			
Досвід			
Кваліфікація			
Особисті здібності			
Інтереси			
Риси характеру			
Фізичний вигляд			

Завдання для третьої міні-групи. Розробіть кроки щодо залучення волонтера, заповнивши таблицю:

Скільки часу має організація на залучення волонтерів?		Кількість днів
Крок залучення волонтерів	Яким чином здійснюється крок	
Підготовка інформації для волонтерів		
Подання інформації для волонтерів		
Отримання інформації від волонтерів, які виявили бажання співпрацювати		
Відбір волонтерів, які виявили бажання співпрацювати		
Початок роботи волонтера		

Учасники представляють результати напрацювань, наприкінці проходить обговорення.

Запитання для обговорення:

- Чи виникли у вас складнощі під час виконання завдання?
- Чи маєте досвід залучення волонтерських ресурсів?
- Які знання вдалося актуалізувати?
- Чому важливо залучати волонтерів до фандрейзингової кампанії?
- Яких методів залучення ресурсів можна навчити волонтерів?

6. Вправа «Аналіз успішності фандрейзингової кампанії»

Мета: навчити учасників ефективно визначати потенціал дитячого об'єднання в процесі планування фандрейзингової кампанії.

Обладнання: картки із запитаннями, картки із робочими таблицями, ватмани, фломастери.

Виконання вправи передбачає два етапи.

Етап I. Кожен учасник отримує анкету з такими запитаннями:

1. Чи вдасться Ви до фандрейзингової діяльності?
2. Як можете оцінити успішність власних фандрейзингових кампаній?
3. Чи враховуєте внутрішній потенціал дитячого об'єднання в процесі планування фандрейзингу?
4. Як здійснюєте оцінку факторів зовнішнього середовища, що впливають на діяльність дитячого об'єднання в процесі планування фандрейзингової кампанії?

Відповіді учасники не озвучують, роздуми над змістом запитань виступають підґрунтям для виконання другого етапу завдання.

Етап II. Представники дитячих організацій об'єднуються у трійки. Кожна трійка визначається із метою залучення ресурсів під час певної фандрейзингової кампанії та отримує картку із завданням.

Зміст картки

Проаналізуйте фактори зовнішнього та внутрішнього середовища організації в аспекті успіху її діяльності чи перепон для розвитку. Зробіть висновок: який шанс Ви маєте для отримання спонсорської підтримки:

<i>Фактор, який впливає на результативність діяльності</i>	<i>Сприяє діяльності</i>	<i>Створює перепони</i>	<i>Що необхідно для використання цієї можливості та протидії загрози</i>
Соціокультурні фактори			
Економічні фактори			
Технології			
Закони та державні органи			
Конкуренти			
Клієнти			
Людські ресурси організації			
Фінансові ресурси організації			
Структура організації і її структурні елементи			
Висновок. Який Ваш прогноз відносно можливості отримання спонсорської підтримки			

Трійки учасників по чергово презентують результати свого доробку.

Запитання для обговорення:

- Чому важливо здійснювати аналіз внутрішнього потенціалу дитячого об'єднання та зовнішнього середовища на етапі планування фандрейзингової кампанії?
- Чи виникали в роботі над певним параметром труднощі? З чим це пов'язано?
- Що зможете порекомендувати організаціям-партнерам.

7. Інформаційне повідомлення «Бюджет фандрейзингу»

Мета: сформувати знання учасників про особливості планування бюджету фандрейзингової кампанії.

Зміст інформаційного повідомлення

Залежно від структури організації виділяють два підходи до складання бюджету:

- «метод знизу» – відповідальний за кожен напрям роботи організації спільно з іншими членами та волонтерами готує пропозицію стосовно витрат, необхідних для ефективної роботи;
- «метод зверху» – бюджет складається бухгалтером і керівником організації.

Працівники організації самостійно обирають найбільш зручний метод складання бюджету, враховуючи при цьому такі компоненти: - термін (річний, квартальний, щомісячний); - відомості про фінанси за минулі періоди (роки); - актуальні ціни на необхідні товари та послуги; - формат (таблиця, текст, графічна схема).

Плануючи бюджет, фандрейзерові слід врахувати такі статті витрат:

- оплата праці персоналу;
- оренда приміщень та комунальні послуги; - зв'язок (пошта, телефон, електронна пошта);
- обладнання; - відрядження;
- публікації; - плановані заходи; - проживання та харчування учасників тощо.

Для оцінювання ефективності кінцевих результатів фандрейзингу використовують коефіцієнт окупності витрат на фандрейзинг (K) і коефіцієнт рентабельності фандрейзингу (R).

Коефіцієнт окупності витрат на фандрейзинг показує, скільки разів за обраний період витрати на фандрейзинг окупаються за рахунок залучених коштів.

$$K = \text{Залучені кошти} / \text{витрати на фандрейзинг.}$$

Коефіцієнт рентабельності фандрейзингу показує, скільки прибутку (різниця між залученими коштами і витратами на фандрейзинг) припадає на одиницю залучених від фандрейзингу коштів.

$$R = \text{Прибуток} / \text{залучені кошти} * 100\%$$

Для кожного виду фандрейзингу можна виділити власні показники ефективності. Зокрема, для проектного фандрейзингу актуальними будуть показники прибутковості проекту, витрати на проект та інші. Для оперативного фандрейзингу доцільно застосувати коефіцієнти покриття різних видів витрат (комунальні, заробітна плата).

8. Вправа «Ідеальний фандрейзер! Який він?»

Мета: визначити компетентнісні характеристики фахівця дитячого об'єднання, що займається фандрейзинговою діяльністю.

Обладнання: аркуші формату А4, фломастери, ватман.

1. Учасники об'єднуються у трійки та розміщуються по колу. Кожна трійка повинна запропонувати по одному складнику знань, умінь та особистісно-вольової характеристики фандрейзера.

2. Розподіл учасників тренінгу на нові трійки з тим же завданням.

Така процедура здійснюється доти, доки учасники не вичерпають переліку знань, умінь та особистісно-вольових характеристик фандрейзера.

Наприкінці роботи в трійках інформація узагальнюється й представляється на ватмані для загальногрупового обговорення та ознайомлення.

Запитання для обговорення:

- З якими характеристиками фандрейзера Ви не погоджуєтесь? Чому?
- Чи відповідаєте Ви заявленим характеристикам фандрейзера?

9. Вправа «Етичний кодекс фандрейзера»

Мета: визначити морально-етичні положення нормування поведінки фандрейзера.

Обладнання: ватмани, фломастери.

Вправа виконується на основі методу мозкового штурму.

Учасникам пропонується визначити положення, на основі яких повинна ґрунтуватись взаємодія фандрейзера з потенційними спонсорами.

Всі ідеї занотуються та представляються до групового оцінювання і прийняття. На основі відпрацьованих положень учасники розробляють *«Пам'ятку фандрейзера»*.

10. Вправа «Місія фандрейзера»

Мета: конкретизувати призначення фандрейзингової діяльності в межах дитячого об'єднання.

Обладнання: аркуші формату А4, фломастери.

Учасники об'єднуються в пари і на основі змісту тренінгового матеріалу, усвідомлення важливості фандрейзингової діяльності розробляють «місія-призначення» фандрейзингу для дитячого об'єднання.

Результати роботи представляються у групі.

Запитання для обговорення:

- Що слугувало підґрунтям формування призначення фандрейзингової діяльності?
- Які складнощі виникали в процесі виконання завдання?
- В чому полягала мета цього завдання?

11. Підбиття підсумків

Мета: аналіз очікувань учасників та результатів діяльності протягом тренінгу.

Обладнання: примірники анкет, аркуші формату А4, фломастери.

Учасникам роздаються анкети із запитаннями типу:

- Робота в групі мені сподобалась.
так; ні
- Тематика заняття була корисною і потрібною.
так; ні
- Тренер працював добре: був уважним до групи і матеріал доносив
доступно.
так; ні
- Я скористаюсь такими знаннями на практиці.....
- На тренінговому занятті я навчився (лась)

12. Рухавка «Аплодисменти по колу»

Мета: активізувати учасників, забезпечити гарний настрій та позитивні емоції на завершення роботи.

Учасники стають у коло, ведучий тренінгу починає аплодувати, дивлячись на одного члена групи, повільно наближаючись до нього. Потім цей учасник обирає з групи наступного, кому вони з тренером аплодують удвох. Третій обирає четвертого й так далі. Останньому учасникові аплодує вже вся група.

13. Домашнє завдання

Розробити проект фандрейзингової кампанії. У проекті слід зазначити: мету; ресурси, що необхідно залучити; методи звернення до спонсорів; спонсорів, до яких плануєте звернутись; ресурси, що готові витратити на реалізацію фандрейзингової кампанії.

Проаналізувати рентабельність фандрейзингової кампанії.

14. Прогнозування перспектив подальшої роботи.

Рекомендована література

1. Авраменко А. Фандрайзинг: искусство добывать и отдавать деньги / А. Авраменко, Г. Аксенов. – К. : Планета людей, 2001. – 86 с.
2. Азарова Т. В. Менеджмент НДО / Т. В. Азарова, Л. К. Абрамова. – Кировоград : ЦПТИ, 1999. – 84 с.
3. Благодійність у школі : практичний посібник / упоряд. Н. Чиренко. – К. : Шк. світ, 2014. – 112 с. – С. 60–96. (Бібліотека «Шкільного світу»)
4. Залучення фінансування з місцевих джерел (Локальний фандрейзинг). – Рівне, 1998. – 56 с.
5. Інструменти фандрейзингу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ufb.org.ua/sector-blagodijnosti/blagodijni-organizacii/instrumenti-fandrejzingu.htm>.
6. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Н. Лі. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
7. Краплич Р. Методи підвищення фінансової життєдіяльності недержавних організацій / Р. Краплич. – К., 2004. – 76 с.
8. Купенко О. В. Проектна діяльність у соціальній сфері : навч. посібник / О. В. Купенко, К. В. Яресько. – Суми : Вид-во СумДУ, 2007. – 76 с.
9. Менеджмент громадських організацій: вибрані питання теорії та практики : навч. посібник / [А. Ю. Журавський, О. Г. Дегтяренко, Є. В. Кірсанова та ін.]. – Донецьк : ТОВ «Цифрова типографія», 2007. – 262 с.

10. Менеджмент неприбуткової організації : навч. посібник / [під заг. ред. О. І. Карінцевої]. – Суми : Собор, 2004. – 104 с.
11. Основи управління неурядовою організацією / Й. Топфер, Л. Руденко-Кардаш, С. Алещенко [та ін.] – К., 2004. – 48 с.
12. Словник термінів та понять, які використовуються в громадянському суспільстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ccc.kiev.ua/file/biblioteka/NGO_Dictionary.doc
13. Штика Н. О. Зміст роботи соціального педагога громадської організації щодо планування та реалізації фандрейзингової діяльності / Н. О. Штика // Зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. І. Огієнка. Серія: соціально-педагогічна. – 2009. – Випуск 11. – С. 255–262.
14. Штика Н. О. Організаційно-правові основи діяльності неурядових організацій (НУО) : метод. посібник для студентів спеціальності «Соціальна педагогіка» / Н. О. Штика. – Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2007. – 104 с.

Виробниче видання

Окушко Тетяна Костянтинівна
Петрочко Жанна Василівна
Чиренко Наталія Вікторівна та ін.

**СОЦІАЛЬНА ІНІЦІАТИВНІСТЬ:
ЗМІСТОВО-ТЕХНОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Посібник

Науковий редактор: *Т. К. Окушко*
Літературний редактор: *І. П. Білоцерківець*

Підписано до друку 26.05.2015 р.
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк цифровий.
Гарнітура Times. Ум. друк. арк. 12,9.
Наклад 300 прим. Зам. № 26785

Видавець і виготовлювач:
ТОВ «ДРУКАРНЯ МАДРИД»
61024, м. Харків, вул. Ольмінського, 11
Тел.: (057) 756-53-25
www.madrid.in.ua info@madrid.in.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК №4399 від 27.08.2012 року