

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«СЕМЬЯ ПРОТИВ НАРКОТИКОВ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

для тренеров волонтеров

Разработано в рамках проекта

«Создание ресурсного центра поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность в области социальной реабилитации и ресоциализации лиц, потреблявших наркотические и психоактивные вещества в немедицинских целях»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Глава 1. Добровольчество как феномен современного российского общества

- 1.1. Особенности добровольческой деятельности
- 1.2. Типы добровольцев и добровольческих организаций
- 1.3. Мотивация участия молодежи в добровольческой деятельности

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

- 2.1. Набор волонтеров
- 2.2. Отбор волонтеров
- 2.3. Подготовка волонтеров
- 2.4. Самостоятельная деятельность волонтеров
- 2.5. Дополнительное обучение волонтеров

Глава 3. Подготовка к проведению программы занятий

- 3.1. Психологические особенности личности подростка
- 3.2. Основные методические принципы работы с группой
- 3.3. Особенности построения профилактических программ для подростков и молодежи
- 3.4. Подготовка, проведение и оценка занятия
- 3.5. Участие молодежи в профилактических программах. Технология «равный-равному»
- 3.6. Основные принципы проведения тренинговых занятий с волонтерами

Глава 4. Организация и администрирование волонтерской работы

- 4.1. Проблемы поддержания интереса молодежи к добровольческой деятельности
- 4.2. Поддержка и супервизия волонтеров в добровольческой деятельности
- 4.3. Методы привлечения добровольцев для работы в государственных и негосударственных организациях социальной сферы

Глава 5. Багаж тренера

- 5.1. Документация для организации волонтерского движения
- 5.2. Примерная программа подготовки волонтера

ВВЕДЕНИЕ

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

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

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

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

С 1917 г. до 80-х годов XX века общественные организации входили в государственную структуру или были полугосударственными образованиями: ДОСААФ,

профсоюзы, общество охраны природы, тимуровские отряды пионерских организаций. Часть работы в этих организациях проводилась на добровольных началах.

В последние годы в России волонтерская работа поднимается на качественно новый уровень. В большинстве случаев волонтеры успешно работают в тех проблемных областях, которые не всегда под силу охватить государственным организациям. Сейчас в России функционируют более 200 тысяч общественных организаций, во многих из которых активную роль играют волонтеры.

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

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

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

Подросткам, стремящимся сделать свою жизнь интересной, насыщенной, приносящей пользу, стоит попробовать принять участие в волонтерской работе.

Возможно, это тот путь, который не только наполнит их жизнь новым смыслом, но и навсегда определит жизненные установки, идеалы и принципы.

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

Данное пособие подготовлено и издано РОО «Здоровое поколение Кавказа» Ставропольского края.

Глава 1. Добровольчество как феномен современного российского общества

1.1. Особенности добровольческой деятельности

Кто такой доброволец и что такое добровольчество?

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

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

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

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

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

проблем и выработки новых смыслов, что сказывается в целом на темпах общественного развития. Необходимо в корне изменить ситуацию, а для этого – главное: перестать обращаться только к государству и начать говорить с обществом.

Основными задачами добровольчества являются:

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

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

Принципы добровольческой деятельности

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

1. **Добровольность** — никто не может быть принуждён действовать в качестве добровольца, добровольцы действуют только по доброй воле.

2. **Безвозмездность** — труд добровольцев не оплачивается, добровольцы оказывают безвозмездную помощь и осуществляют безвозмездную работу.

3. **Ответственность** — добровольцы, взявшие на себя ту или иную работу, принимают на себя личную

ответственность за её качественное выполнение и доведение до конца.

4. **Законность** — деятельность добровольцев не может противоречить законодательству Российской Федерации.

5. **Уважение** — добровольцы уважают достоинство, особенности и культуру всех людей.

6. **Солидарность** — добровольцы проявляют солидарность с целями и принципами организации, в которой состоят.

7. **Равенство** — добровольцы признают равные возможности участия каждого в коллективной деятельности.

8. **Самосовершенствование** — добровольцы признают, что добровольческая деятельность способствует их личному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, проявлению способностей и возможностей, самореализации.

9. **Нравственность** — следуя в своей деятельности морально-этическим нормам, добровольцы личным примером содействуют формированию и распространению в обществе духовно-нравственных и гуманистических ценностей.

1.2. Типы добровольцев и добровольческих организаций

Первый тип «Растиньяк» — традиционалист, консерватор, патриот, ищет прочных основ и фундаментов, карьерист, конформист. Его мотивация позволяет быть эффективным офис-менеджером, администратором крупных (межрегиональных, международных, многочисленных) объединений, юридическим консультантом, организатором гражданских кампаний, сотрудником общественных приемных, аккуратным делопроизводителем, бухгалтером, фандрайзером, пресс-секретарем, заведующим издательскими программами. Потребность в «растиньяках» растет пропорционально тому, насколько быстро развивается организация — от неформальной инициативы в сторону

стабильно работающей социальной институции. Доброволец ведь не всегда работает с лопатой и веником, он вполне может вкладываться и своими профессиональными знаниями. В первую очередь, на эту роль подходят юристы, журналисты, молодые гуманитарии. Поэтому, начиная с первых курсов университета, эта публика начинает искать «трудовой стаж».

Проблема в том, что современные молодые «растиньки» в упор не видят добровольческие организации ни как «место работы», ни как «центр стажировки и повышения реальной квалификации», ни как социальный институт с собственной карьерной лестницей. Существует огромная проблема с преобразованием добровольческого опыта в другие сферы, и это серьезный вызов для руководителя. Рано или поздно, запас добровольческого энтузиазма проходит, а без «растиньков» (занудных менеджеров с калькуляторами, отчетами и показателями) организация не выживет, потому что рутинная работа не щадит никого.

Второй тип «Бумер». Прямая противоположность «растиньку». Человек действия — минимум рефлексии, максимум активности, презрение к компромиссам, иерархиям. Продукт потребительского брэнда «Всё и сразу», отменяет все долгосрочные накопительские стратегии. «Бумеру» нелегко ужиться в обычном конформистском мире «растиньков», он жаждет подвигов и приключений, ему нужны доблестные поступки, эпические баталии и одиссеи. «Бумер» может прекрасно занять свою нишу в добровольческой организации. Его стихия — уличные акции, авантюры, походы, пикеты, борьба с несправедливостью и т.д. Там, где есть элемент преодоления себя, где нужна сила духа, мужественность, стойкость, вызов. Потребность в «людях действия» сейчас налицо, особенно, когда надо вывести на акцию несколько десятков или сотен человек. «Растиньяк» все прекрасно согласует с городской администрацией, уладит все формальности, но заечь людей энтузиазмом он не сможет. Нужен «бумер» с его неумной энергетикой, революционным пафосом и блеском в глазах. Самое главное ограничение — это умение вовремя охладить

разгоряченный пыл такого героя, а также чем-то занять его в «мирное» время.

Третий тип «Космонавт». Человек, который сам по себе, которому никто не указ, его свобода — высшая ценность. Чаще всего, не знатен и не богат от рождения. Азартен, требует новых вызовов и свершений, но без фанатизма «бумера». Космополитичен, легок на подъем, безответственный циник, живущий здесь и сейчас, адреналинщик, презирает конформизм «растиньяков». Он живет будущим, любознателен, моментально загорается новыми идеями, ввязывается в эксперименты и также быстро остывает. «Космонавты» стараются всегда быть не как все. Манья инноваций, чуткость ко всему «продвинутому», презентация себя «человеком без свойств», открытого всем свойствам одновременно, делают этот тип самым интеллектуальным, креативным, но крайне ненадежным союзником.

«Космонавту» в принципе не нужны традиционные социальные институты и всякие добровольческие организации. Его тошнит от колонн, маршей, дисциплины и принуждения, прописанных обязательств. Его можно лишь уговорить «помочь», «побыть с нами ненадолго» и всякий раз подчеркивать его независимый статус. «Космонавт» — это всегда штучный товар. С ним нужно много и долго возиться, уговаривать его, терпеть капризы и смены настроения, но лучшего «генератора идей» не найти. Если нужно заглянуть «за горизонт», сделать невозможное, пробиться туда, где еще не ступала нога добровольца, «космонавт» сделает это играючи, за завтраком.

Четвертый тип «Ушелец». Конструктор параллельных миров. Ему неуютно в современном неромантичном жестоком мире «растиньяков», «бумеров» и «космонавтов». Он создает собственные вселенные в виде виртуальных сетевых сообществ, либо уходя с головой в историческую реконструкцию, восточную философию и прочее. Его мир дает пристанище другим отверженным поэтам и непризнанным гениям. Как правило, это люди с заурядной внешностью, но богатым внутренним миром. Днем

они могут быть клерками, аспирантами, застенчивыми тинэйджерами, зато в кругу «своих» они раскрываются на полную. И оказывается, что это рафинированный эстет и интеллеktуал. Главное, уметь их увидеть, оценить и правильно позвать. Добровольчество для «ушельцев» — это место для их 200% самореализации, здесь они полноправные признанные творцы автономных культурных пространств. Они создают свою мифологию, сленг, ритуалы, символы и прочее.

Перечисленные четыре имиджа — нарочито утрированные публицистические карикатуры. Это четыре маяка, позволяющие протянуть сеть координат для ориентации в пространстве. Рассортировав потенциальных добровольцев по этим четырем полочкам, уже гораздо проще понять, какой тип нужен под конкретный проект или мероприятие.

Все добровольческие инициативы соответственно можно разделить на четыре большие группы. Под добровольческими инициативами следует понимать как сами добровольческие организации, так и отдельный добровольческий проект, акцию, мероприятие. Это важно, поскольку в НКО все занимаются всем. Под такие разные инициативы потребуются разные типы добровольцев.

Типы добровольческих организаций:

Первый тип — это «добровольческая корпорация». Инициатива, где статусные позиции имеют, как минимум, больше двух ступеней: лидер — актив. Речь идет о проектах или организациях с развитой структурой управления, вертикальной иерархией, разделенными зонами ответственности (региональными филиалами — хотя и не обязательно), четким распределением ролей, документооборотом, уставом, должностными инструкциями и т.д. Соответственно, для таких инициатив лучший тип добровольца — это «растиньяк». Возможность получить инвестиции в личностный рост, развитие лидерских качеств, накопление социального (престижные знакомства, связи в среде сверстников, менеджерские навыки) и символического

(известность, дефицитные знания) капитала привлекает в первую очередь «растиньяков». Это их среда, в которой они чувствуют себя как рыбы в воде, видят карьерные ступеньки, четкую цель перед собой и готовы вкладывать свои таланты ради ее достижения. Такие инициативы как раз и держатся на людях типа «растиньяка».

«Бумер» и «космонавт» никогда не будут участвовать в таких проектах. Для них они безжизненные, лишенные энергетики и драйва. «Ушелец» тоже будет сторониться таких корпораций, они не оставляют места для его тонкой душевной организации.

Вывод: затеваете крупный большой добровольческий проект, в котором будет много административной работы, будут иерархии, бонусы и всё прочее — ищите «растиньяков». Именно они ваша целевая аудитория.

Второй тип — «добровольческий десант». В отличие от корпорации, здесь минимум организационных форм. Инициатива возникает для оперативной работы «здесь и сейчас». Все, что мешает движению, — долой, процедуры саморегулирования — для «офисных клерков». Добровольческая организация — не цель, но средство. Офис — это не место работы, а плацдарм для наступления. Главное — это конкретная помощь людям.

Вывод: планируете акционистский проект, масштабное уличное мероприятие, пикет за борьбу с несправедливостью — лучших и более преданных сторонников, чем «бумеры», вам не найти. Нужно идти на их площадки, смотреть, где обитает подобная публика (спортивные фанаты, панки, рабочая молодежь, учащиеся ПТУ и прочее). Соответственно и призывы к «бумерам» должны быть энергичными, заводными, откровенно авантюрными. Чем безнадежнее будет выглядеть предприятие, тем скорее «бумер» на него откликнется.

Третий тип — «добровольческая сеть». Добровольческая инициатива, в которой вертикальные отношения сведены к минимуму, часто к одному модератору. Сеть может быть как постоянно действующей, так и возникающей стихийно. Может состоять из сторонников как

в одном городе, так и по всей планете. Может существовать только виртуально или под один конкретный проект. В её основе мобильность, гибкость, размытые границы, личностная коммуникация участников. Это зона открытого добровольческого космоса, социального воображения и экспериментов.

Сообщества в Живом Журнале, группы «В контакте» — это тоже пример сетевых сообществ и инициатив. Большинство из них, лишь общаются друг с другом, но и этого бывает достаточно. Когда в близкой по идеологии группе состоит 20-30-100 тысяч человек, найти десятерых добровольцев становится очень просто.

Вывод: затеваете сетевой проект (виртуальный, региональный, международный) со множеством неясных моментов, оговорок «если», абстрактными гуманитарными целями — ваша аудитория «космонавты». Для него не важна ваша проблема, ему важен азарт, эксперимент, вызов. После высокого старта «космонавта» должны приходиться «растиньяки» и закреплять успех начатого. Искать «космонавтов» нужно вокруг сообществ постмодернистской литературы, музыки и кино, программ международных студенческих обменов, совместных волонтерских проектов западных и российских НПО, культурно-просветительских инициатив, околбогемных и андеграудных тусовок.

Наконец, *последний, четвертый тип* — это «добровольческий клуб». Пожалуй, наиболее распространенная инициатива в добровольческой среде. Это особый вид корпоративной культуры. Это союз единомышленников, как правило, друзей, чьи взаимоотношения далеко выходят за рамки сугубо профессиональных. Деятельность строится на доверии, межличностной коммуникации, симпатиях и антипатиях, привязанностях, учетом персональной специфики. В минусе — если работа встанет на пути такой дружбы, значит, это «неправильная» работа. В плюс отнесем максимум внимания к людям, отношение к делу «с душой», следовательно, личная ответственность.

Данную типологию следует рассматривать всего лишь как один из возможных инструментов, но не универсальную «отмычку» для решения всех проблем. Используйте ее для своих нужд, дополняйте, преобразуйте, усиливайте себя за счет подбора наиболее подходящих именно вам добровольцев.

1.3. Мотивация участия молодежи в добровольческой деятельности

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

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

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

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

Самовыражение и самоопределение. Возможность проявить себя, заявить о своей жизненной позиции, найти свое место в системе общественных отношений. Потребность

человека в осознании собственной индивидуальности, уникальности своего внутреннего мира и желание выполнять в обществе роль, согласно своей индивидуальности – основа мотивации самовыражения и самоопределения.

Профессиональное ориентирование. Добровольческая деятельность позволяет человеку, особенно молодому, лучше сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки.

Приобретение полезных социальных и практических навыков. Добровольческая (волонтерская) деятельность позволяет приобрести полезные навыки, напрямую не относящиеся к профессиональному выбору человека, но важные для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с компьютером, с различными видами техники, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия. Потребность в деятельностном и социальном освоении окружающего мира, в использовании всех возможностей, предоставляемых человеку обществом – одна из насущных потребностей современного человека. Добровольческая деятельность должна способствовать развитию таких социальных навыков, как:

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

Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками.

Добровольческая деятельность позволяет приобрести единомышленников, найти значимый для себя круг общения и получить поддержку в дружеском взаимодействии. Одна из глубинных человеческих потребностей – стремление к общению и взаимодействию, потребность быть принятым и вовлеченным в лично значимые социальные отношения.

Добровольный выбор деятельности, ее социальная направленность позволяют людям найти единомышленников, установить с ними дружеские отношения. Добровольческая деятельность должна предоставлять людям возможность совместного взаимодействия.

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

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

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

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

- потребность в общении и стремление быть социально полезным другим людям, потребность применения профессионального и житейского опыта (молодые пенсионеры);
- потребность влиять и участвовать в социальных изменениях, желание реализовать себя, свои инициативы (люди с высшим образованием, специалисты в гуманитарных областях);

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

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

- проба себя на пути к профессии потребность в дополнительной информации, контактах, навыках, возможностях (молодежь, студенты гуманитарных и иных средних и высших учебных заведений);
- профессиональный интерес для карьерного роста (молодые специалисты);
- потребность получения специальных знаний и навыков, необходимых в семье, в составе которой есть граждане пожилого возраста, инвалиды, дети, больные заболеваниями, требующими специфического лечения, и пр.

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

Альтруизм – бескорыстное желание делать добро. Предпосылками является представление, что есть люди, которым нужна помощь

Данная мотивация является неустойчивой, особенно когда волонтер сталкивается с равнодушным отношением.

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

- желание приобрести новый круг общения, выбраться из дома;
- возможность найти единомышленников;
- стремление к общению и обмену опытом;
- потребность в чувстве принадлежности и необходимости;
- потребность иметь роль в обществе и цель в жизни.

Социальная ответственность – основывается на убеждении, что если у человека есть возможность, то он

обязательно должен помогать тем, кто находится в более сложной ситуации. В отличие от альтруизма такое мировоззрение формируется под воздействием общественного мнения. К социальной мотивации относятся:

- желание улучшить жизнь людей в обществе;
- следование традиции оказания помощи нуждающимся людям;
- желание быть моделью поведения для других;
- желание показать свое неравнодушие к проблеме.

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

- применение собственного опыта, знаний, навыков и приобретение новых;
 - подготовка к работе, улучшение своего резюме, налаживание новых профессиональных контактов;
 - возможность зачесть какие-либо предметы в институте;
 - самореализация, личностный рост, самоутверждение;
 - выполнения работы, приносящей удовольствие;
 - интересное проведение времени;
- компенсация отсутствия чего-либо в личной жизни.

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

Рассмотрим на примере: одна из организаций нуждалась в волонтерах для работы в приюте для бездомных. Для привлечения волонтеров было создано и размещено в газете объявление следующего содержания: «Мы организовали ночной приют, услуги которого пользуются большим спросом. Нам нужны волонтеры, заинтересованные в нашей работе. Волонтеры могут помогать в приготовлении и раздаче еды, беседовать с подростками, оказывать им психологическую поддержку». В этом объявлении говорится о том, что волонтеры будут делать. Но что организация может предложить волонтерам? Для потенциальных волонтеров должно быть ясно, что волонтерская деятельность

полезна для них самих. Например, другая организация, осуществляющая подобную деятельность, включила в свое объявление дополнительный пункт: «Вы хотите работать с детьми и подростками? Получить новые знания? Повысить свою квалификацию и шансы на получение работы в будущем?..»

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

2.1. Набор волонтеров

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Есть и другие способы привлечения молодежи к волонтерской деятельности. Например, апелляция к их потребности в приобретении профессионального опыта (что актуально для студентов профильных вузов, колледжей, специализированных школ), к личной значимости проблемы

(в волонтерство приходят близкие или друзья людей, которые затронуты проблемой) и др.

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

Отбор волонтеров

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

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

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

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

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

Что должны уметь люди, проводящие собеседование:

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

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

Алгоритм проведения собеседования:

Начало собеседования:

- познакомиться, предложить удобно расположиться и поблагодарить за приход на собеседование;
- рассказать, как именно будет проходить интервью (вопросы приветствуются, могут вестись краткие записи, продолжительность от 30 мин до 1 часа);
- спросить, что привело кандидата к вам и что он/она ожидает от этой беседы;

- спросить, имеет ли кандидат опыт работы волонтером, если да, то какой;
- спросить, что кандидат знает об организации и ее программах (даст возможность понять, насколько детальной должна быть беседа);
- рассказать вкратце об организации, ее принципах, программах и причинах, почему вы привлекаете волонтеров (на этом этапе ограничьтесь только основной информацией, чтобы не «перегрузить» кандидата).

Основная часть собеседования:

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

Завершение собеседования:

- поблагодарите кандидата за проявленный им интерес к организации и работе волонтером;
- спросите у кандидата, имеет ли он какие-либо вопросы, на которые не получил ответа;
- если кандидату интересно то, что вы предлагаете, и он подходит организации - договоритесь о следующих действиях;
- вручите пакет печатных материалов об организации и ее деятельности;
- оставьте контакты, по которым кандидат может связаться с вами.

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

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

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

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

Кандидатов слишком много.

Изначально объявляя о приеме волонтеров, надо быть готовым к тому, что процесс набора волонтеров может сопровождаться необходимостью отказа от услуг некоторых из кандидатов. Это может происходить, если кандидатов слишком много, кандидаты не соответствуют предъявляемым требованиям или когда существует угроза безопасности клиентов, например, если стало известно о противоправных действиях кандидата по отношению к целевой группе. При первых двух причинах отказа пригодится информация о других программах и организациях, где также требуются волонтеры. Кандидату можно дать координаты этих

программ и организаций. В любом случае лучше, чтобы решение об отказе было принято не одним человеком, а согласовано с руководством организации и с другими сотрудниками, а самому кандидату объяснили причину отказа.

Ожидания кандидата не соответствует тому, что вы можете предложить.

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

Недостаток информации.

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

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

Неготовность стать волонтером.

Кандидат в волонтеры может иметь проблему физического или психологического характера или находиться в тяжелой жизненной ситуации (например, смерть близкого человека), которая может помешать занять соответствующую

должность или стать волонтером в данный момент. В этом случае нужно:

- объяснить, какие знания и навыки нужно иметь кандидату, чтобы занять должность;
- сохранять доброжелательное отношение, проявлять симпатию, стремление помочь, но не брать на себя ответственность за поиск решений личных проблем кандидата в волонтеры;
- порекомендовать специалистов или общественные организации, которые могут помочь:
- если кандидата в волонтеры посещает социальный работник или врач, спросить, можно ли связаться с ними и получить дополнительную информацию, или организуйте совместную встречу, чтобы поговорить о возможной работе для волонтера и когда он к ней сможет приступить;
- обратиться к специалистам по тем вопросам, в которых вы не ориентируетесь, следуя советам и сотрудничая с ними.

Кандидат не подходит для вашей программы

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

- иметь под рукой описания других волонтерских программ, имена и номера телефонов руководителей волонтеров. Спросите волонтера, можно ли поделиться информацией, полученной в ходе собеседования с другими руководителями волонтеров, к которым вы его направите;
- хранить информацию о волонтере на случай появления возможностей в будущем.

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

Качества, желательные для волонтеров

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

Качества, нежелательные для волонтеров

Абсолютные (сложно изменяемые или неизменяемые)	Относительные (изменяемые)
Агрессивность Стремление к манипулированию людьми Интолерантность Безынициативность	Авторитарность Амбициозность Высокомерность Грубость Пошлость Завистливость Излишняя самоуверенность

	Отсутствие самокритики Надменность Молчаливость, замкнутость Неумение слушать Конфликтность Стереотипность взглядов
--	--

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

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

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

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

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

Иногда в методику отборочного тренинга включают тренинг лидеров, позволяющий с помощью игровых технологий оценить коммуникабельность, лидерские качества, организаторские способности подростков (методики, которые можно использовать в отборочном тренинге, приводятся в приложении «Багаж тренера», тема «Тренинг лидеров»).

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

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

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

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

Подготовка волонтеров

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

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

Система подготовки волонтеров включает три последовательных этапа:

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

Базовая подготовка

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

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

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

- предоставление информации, формирование знаний по различным проблемам (ВИЧ/СПИД, сексуальное развитие, наркомания, рискованное поведение и пр.);

- обсуждение социальных норм и установок молодежи в отношении различных аспектов проблемы;
- содействие волонтерам в понимании их собственных ценностей и установок;
- способствование формированию у волонтеров чувства уверенности при обсуждении со сверстниками сложных вопросов (сексуальность, наркомания, отношения в молодежной среде);
- формирование навыков и отработка методик работы со сверстниками (основные принципы технологии «равный – равному», активные методы работы с группой, основы индивидуальной работы и пр.);
- разъяснение предела возможностей работы волонтера, определение ситуаций, требующих помощи или консультации специалистов;
- развитие навыков оценки рискованных ситуаций, неагрессивного отстаивания своей позиции.

В целом по итогам базовой подготовки волонтеры должны:

- владеть базовой информацией по различным проблемам и уметь отвечать на вопросы;
- владеть базовой информацией и методическими навыками работы с группой, навыками первичного консультирования на уровне поддержки и переадресации (сюда также относится и знание особенностей целевой группы, основных методов работы с группой и основ проведения первичных консультативных бесед);
- понимать смысл и цель профилактической деятельности, волонтерства и технологии «равный – равному»;
- знать основные закономерности разработки, проведения и анализа занятий (оптимально - уметь разработать небольшое занятие).

Организация семинара-тренинга включает три этапа: подготовку, проведение и анализ работы.

Самостоятельная деятельность волонтеров

Для того чтобы на практике отработать знания и навыки, полученные в процессе базового обучения, проводится стажировка волонтеров. Волонтеры под наблюдением тренера подготавливают и проводят в подростковой аудитории какие-либо мероприятия. После их окончания тренер, чаще всего вместе с опытными волонтерами, анализирует весь процесс подготовки и проведения работы. В ходе стажировки волонтеры могут провести несколько пробных мероприятий.

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

Опыт российских тренеров показывает, что большинство волонтеров, даже после хорошей базовой подготовки, нуждаются в советах и помощи. Чаще всего тренеры проводят одну или несколько установочных встреч, во время которых на примере заранее составленной ими стандартной профилактической программы отрабатываются всевозможные элементы: приветствие, связки между частями программы, проведение игр, завершение программы и пр. Не менее важно провести небольшой тренинг для ведущего программы - отработать стиль ведения, уместные мимику и жесты.

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

Несмотря на то, что при базовой подготовке волонтеры и обсуждают, и проигрывают всевозможные сложности групповой работы, на установочных встречах, и особенно на репетиции мероприятия с пилотной группой, необходимо еще

раз отработать возможные нестандартные ситуации: варианты пассивной, агрессивной, эмоционально возбужденной группы, некорректности подростков по отношению к волонтеру и пр.

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

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

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

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

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

Кульминационный этап стажировки - проведение волонтерами своего первого профилактического мероприятия.

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

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

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

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

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

коллегами в процессе подготовки собственных профилактических мероприятий и программ.

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

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

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

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

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

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

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

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

Дополнительное обучение волонтеров

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

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

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

Во-вторых, можно позволить волонтерам модифицировать занятие: самим придумывать или разыскивать в различных пособиях новые варианты упражнений, добавлять в программу новые темы, расширять спектр подачи материала (например, сделать презентацию в «Power Point» или спеть под гитару). При этом желательно все же посоветоваться с тренером или апробировать новые методики среди своих коллег-волонтеров.

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

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

Дополнительное обучение важно для профессионального и личностного развития волонтеров, расширения их социального опыта, повышения мотивации, сплочения команды волонтеров, а также для неформального

общения. Опыт работы общественных организаций показывает, что существуют два типа волонтеров:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Важным стимулом к работе является признание заслуг волонтеров. Это признание можно подкреплять как официальными документами (дипломами, благодарностями),

так и повышением статуса волонтера в организации (подключением к тренерской работе, допуском к руководству стажировками начинающих волонтеров).

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

Повседневное выражение признательности может включать:

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

Разумеется, бывают ситуации, когда волонтеры покидают организацию. В каждом таком случае очень важно провести собеседование с подростком и выяснить причины его ухода. Это позволит при последующем наборе и подготовке волонтеров избежать некоторых ошибок. Ему нужны новые достижения, переход на качественно новый личностный и профессиональный уровень. Если эти потребности не удовлетворяются, волонтер может, разочаровавшись, уйти: в лучшем случае - в организацию с потенциально новыми возможностями, в худшем - из волонтерского движения вообще. На этом этапе очень важно повышение статуса волонтера, как в программной

деятельности, так и в самой организации. Он может стать тренером, возглавлять отдельные направления профилактических программ.

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

Глава 3. Подготовка к проведению программы занятий

Психологические особенности личности подростка

Особое место подросткового периода (от 10-11 до 14-15 лет) в развитии человека отражено в эпитетах «переломный», «трудный», «критический» и др. Все эти характеристики связаны со сложностями перехода от детства к отрочеству, сопровождающегося специфическими изменениями в физическом, психическом, нравственном и социальном развитии ребенка. В этот период подростки переживают множество существенных перемен - в самих себе и во взаимоотношениях с другими людьми.

Переход к взрослой жизни протекает, как правило, остро, а иногда даже драматично. В нем переплетены противоречивые тенденции физического и социального развития. С одной стороны, для этого периода показательны такие негативные явления как дисгармоничность личности, изменение интересов ребенка, протестующий характер его поведения по отношению к взрослым.

В то же время подростковый возраст отличается и массой положительных моментов:

- возрастает самостоятельность ребенка,
- более многообразными и содержательными становятся его отношения с другими детьми и взрослыми,
- значительно расширяется и существенно изменяется сфера его деятельности,
- развивается ответственное отношение к себе, к другим людям и пр.

Не менее важно и то, что подростковый период выводит ребенка на качественно новую социальную ступень, на которой реально формируется его сознательное отношение к себе как к члену общества.

Уже само значение слова «**подросток**», происходящего от латинского глагола «*adolescere*» - расти, созреть, продвигаться вперед, выходить из-под опеки, становиться

совершеннолетним, - отражает особенности развития десяти-пятнадцатилетнего ребенка, устремленного к обретению самостоятельности, социальной зрелости, к поиску своего места в жизни.

Подросток пребывает под мощным влиянием двух взаимосвязанных процессов - активной физиологической перестройки организма и интенсивной социализации личности, поэтому данный возрастной период правомерно назвать этапом весьма болезненного социально-психолого-биологического кризиса.

Как отмечают психологи и педагоги, работающие с подростками, проблемы, которые возникают в этой возрастной группе, обусловлены поисками или трудностями, связанными с удовлетворением шести основных потребностей:

1. Физиологической (физическая и сексуальная активность).
2. В психологической безопасности (реакции «имитации» и «группирования»).
3. В независимости (эмансипация от родителей).
4. В привязанности (первые романтические увлечения).
5. В успехе, проверке своих возможностей (в т.ч. рискованное поведение).
6. В самореализации и развитии собственного «я».

Основной психофизиологической характеристикой пубертатного возраста является половое созревание, для которого характерны не только физиологические, но и определенные психологические изменения. В частности, возрастает взаимный интерес мальчиков и девочек, у них появляется больше тем для совместного обсуждения и больше общих дел; расширяется кругозор подростков; усиливается интерес к миру взрослых, их делам и заботам. По мере развития подросток все лучше оценивает окружающую обстановку, других людей, а со временем - и самого себя, что объективно очень трудно. Именно в подростковом возрасте процессы формирования психологической самооценки идут наиболее активно. Причина этого кроется в тех значительных изменениях, которые происходят в самочувствии подростка,

размерах и пропорциях его тела, в чертах лица, в ощущениях и чувствах.

Однако вряд ли следует объяснять все психологические особенности подростков одним лишь половым созреванием. Внося много нового в жизнь подростка (появление вторичных половых признаков, полового влечения и пр.), оно, разумеется, оказывает известное влияние на развитие личности, но только в комплексе со всеми другими происходящими изменениями.

Подростковый возраст - это пылкий ум, жадное стремление к познанию, бурная активность, энтузиазм, инициативность, потребность в героических деяниях, в опасности, в риске. Заметно развиваются у подростка волевые черты - настойчивость, упорство в достижении цели и умение преодолевать препятствия на пути к ней.

Вместе с тем подростки отличаются импульсивностью, повышенной возбудимостью, легко переходящей в запальчивость, неуравновешенностью, порождающей склонность к перепадам настроения и даже аффективным вспышкам. Отрицательные эмоциональные порывы зачастую не контролируются в должной степени соответствующими центрами торможения. Бывает, подросток сначала что-то сделает, а потом подумает и поймет, что следовало поступить иначе. В то время как чувства подростков развиваются бурно, их эмоциональные переживания приобретают известную устойчивость.

Одним из центральных психологических приобретений подросткового возраста является «чувство взрослости», то есть представление подростка о себе уже не как о ребенке, а как о взрослом, причем из-за акселерации это самоощущение в последние десятилетия у многих детей появляется раньше, чем прежде.

Чувство взрослости выражает новую жизненную позицию подростка по отношению к себе, к другим людям, к миру в целом. Эта позиция определяет особенности его социальной активности, ценностных установок, потребностей, мотивов, переживаний и отражается на его поведении. Подросток оказывается как бы «между небом и

землей»: свою принадлежность к миру детей он уже отвергает, а ощущения полноценной взрослости у него еще нет, поскольку не хватает личностных и социальных ресурсов для реализации «взрослого» стиля жизни.

Как собственно взросление, так и переживание взрослости могут идти в разном темпе, «мозаично» (односторонне или сразу в нескольких направлениях) и разными путями. В контексте чувства взрослости важными и болезненными становятся проблемы самостоятельности, имеющихся возможностей выбора и вариантов поведения. Однако это нередко приводит к внутренним и внешним конфликтам, особенно в плане соотношения прав и обязанностей.

Вступление ребенка в подростковый возраст характеризуется качественными сдвигами в развитии самосознания и изменениями в самовосприятии. Подросток активно «присваивает» ценности мира взрослых. Для него, в отличие от младших школьников, характерна уже не столько ориентация на суждения и оценки взрослых, сколько потребность в самопознании, осознании своих индивидуальных особенностей, положительных и отрицательных качеств, причем последние обычно являются предметом особой тревоги. С другой стороны, это становится хорошей основой для самовоспитания.

Известно, что ценности подросткового социума могут быть негативистскими и выражаться в отрицании социально одобряемых взрослыми норм, в том числе в сфере здоровья. До наступления пубертатного периода мальчики как представители более «слабого», с биологической точки зрения, пола чаще болеют и обращаются к врачам. На последующих стадиях пубертата уже девочки менее удовлетворены своим здоровьем и чаще прибегают к медицинской помощи - в основном, с жалобами психосоматического характера и эмоциональными расстройствами. Проблемы здоровья мальчиков больше связаны с травматизмом, поскольку они чаще, чем девочки, не учитывают пределов своих физических возможностей, рискуют, терпят боль, употребляют алкоголь и курят.

Девочки, напротив, чаще подвергаются насилию, в т.ч. домашнему, и сексуальным домогательствам со всеми вытекающими для физического и психического здоровья негативными последствиями.

В этой связи, очевидно, что нормальная социализация и здоровый образ жизни требуют формирования у подростков таких идеалов и жизненных ценностей, которые способствовали бы позитивному развитию личности, стремлению к сохранению и укреплению здоровья.

Подросток пытается создавать свои идеальные миры и концепции, нередко далекие от реальности. И если ему не удастся определить место своего «я» в реальном мире, возникают симптомы путаницы ролей, то есть недостаточное понимание того, кто он такой и к какой среде принадлежит. Такая путаница отмечается, например, у несовершеннолетних правонарушителей или же у вступающих в беспорядочные половые связи девочек.

В результате происходящих в процессе полового созревания изменений признаки половой принадлежности и степень их выраженности начинают привлекать особое внимание подростка. Сначала он начинает лучше разбираться в чертах лица представителей другого пола, а со временем - и в достоинствах фигуры. Возникают своеобразные вопросы: что лучше, красивое лицо и не очень хорошая фигура или не очень красивое лицо, но очень хорошая фигура; что вообще считать красивым или некрасивым во внешности людей; как внешние качества должны соотноситься с внутренними, душевными. Постепенно формируются основы сексуального вкуса и предпочтений.

Конечным результатом полового созревания является половая зрелость, что, с биологической точки зрения, означает способность иметь потомство. Однако половая зрелость не сводится лишь к зрелости физиологической. Умение разбираться в людях, правильно строить взаимоотношения и нести за их развитие обоюдную ответственность, понимание того, что к каждому человеку необходим индивидуальный подход, - все это составляющие психологической зрелости. Именно она позволяет правильно

выбрать спутника жизни - отца или мать своих детей, - когда приходит время создавать семью.

Но и этого еще не достаточно. В процессе развития подростки должны достичь социальной, гражданской зрелости, т.е. стать людьми, приспособленными к жизни, отвечающими не только за себя и за близких им людей, но и за общество в целом.

Интенсивный физический рост и связанные с ним переживания, осязаемость проблем взрослой жизни, нарастающий груз ответственности вносят диссонанс в «я»-образ подростка. Порой подростки резко и часто меняют интересы и увлечения; у них перестраивается система самооценки и оценки других людей, возникают конкретные жизненные планы и проявляются усилия по их осуществлению.

Одна из составляющих «я» - образа - образ тела. Растущее и видоизменяющееся тело вызывает много новых ощущений и переживаний, связанных как с физиологическими процессами, так и с резко усилившимся вниманием к своей внешности (сравнение себя с социокультурными эталонами, с «кумирами», со сверстниками).

Следует отметить, что подростки довольно восприимчивы к рекомендациям по соблюдению личной гигиены и здоровому образу жизни. При этом апелляция взрослых к традиционным статистическим данным о продолжительности жизни алкоголиков или слоганам типа «Капля никотина убивает лошадь» особого отклика в них не вызывает: подростки находятся в том периоде жизни, когда болезни и смерть кажутся чем-то иррациональным или, на худой конец, очень далеким. Говорить о вреде курения, употребления алкоголя или применения анаболиков для наращивания массы тела, обращая внимание на ужасы будущих заболеваний, малоэффективно. На мальчиков-подростков гораздо больший эффект может произвести упоминание такого возможного последствия, как снижение половой потенции. Намного результативнее лекций о том, что чистить зубы и принимать душ ежедневно нужно в целях

уничтожения патогенной микрофлоры, предотвращения кариеса и т.п., окажется одно-единственное замечание, что неприятные запахи отталкивают окружающих.

Познание себя в общении с другими людьми - это, по сути, примеривание различных стилей поведения, «масок», проигрывание разных ролей. Привлекательными для подростка могут стать внешние признаки взрослости, которые для детей табуированы: курение, употребление алкоголя, азартные игры, новая «аранжировка» внешности (косметика и различные атрибуты «взрослой» моды, татуировка, пирсинг), ненормативная лексика, вступление в сексуальные отношения и пр.

В подростковом возрасте ярче проявляются психологические различия между полами, заметные еще в раннем детстве. Мальчики, как правило, более подвижные и непоседливые, более шумные; их привлекают открытия и изобретения, внутреннее устройство предметов. Девочек больше интересуют взаимоотношения между людьми, быт семьи, хозяйственные дела, назначение предметов и практическая польза от них. Девочки более эмоциональны: сильнее реагируют на события, ярче выражают свои чувства. Они больше склонны к попечительской деятельности - уходу за младшими, выражению заботы; в этом проявляется их материнский инстинкт. Мальчики лучше ощущают логику развития событий.

Но все это не означает, что психологические различия между полами жестко предопределены природой. В каждом человеке есть и мужское, и женское начало. Очень многое зависит и от воспитания, и от сложившегося в обществе отношения к социальным и семейным ролям мужчины и женщины.

По мнению ученых, в последние годы социально-экономическая дисгармония в обществе очевидно сказалась на личностном становлении подростков. Произошла заметная примитивизация сознания детей. Отношение многих подростков друг к другу и к окружающим характеризуется цинизмом, грубостью, жестокостью, агрессивностью. А за этими внешними проявлениями кроются внутренние,

глубинные переживания растущих людей - тревога, страх, неуверенность, одиночество.

В настоящее время углубившееся чувство одиночества преломилось в особую позицию детей по отношению к взрослым. Взрослый мир к ним приблизился: подростки стали не только более раскованными и уверенными в отношениях со взрослыми, но, нередко, и снисходительно-презрительными. Это связано с большой доступностью информации, возможностью самостоятельно заработать деньги, с тем, что почти все ранее запретное стало доступным и дозволенным. Одновременно с этим взрослый мир отдалился от подростков, так как взрослые не только стали меньше заниматься детьми, но зачастую не имеют четкой позиции по отношению к новым и непривычным формам их поведения. В результате у подростков развиваются безответственность, инфантилизм, эгоизм, духовная опустошенность, то есть те современные приобретения детства, которые одновременно становятся для него тяжелой потерей.

В современной ситуации подростки оказались в наиболее трудном положении. Их потребность в приобщении к социуму, стремление к самоутверждению и самосовершенствованию стимулируются происходящими социально-экономическими процессами и, в то же время, наталкиваются на отсутствие понимания, уважения со стороны взрослых. Подобное противоречие приводит к острому внутреннему конфликту и искусственной задержке личностного развития подростков, лишая их возможности занимать активную социальную позицию.

Расхождение между стремлениями взрослеющего человека, осознающего свои возможности и утверждающего себя как личность, и положением ребенка-школьника, зависящего от воли взрослого, вызывает у подростка желание вырваться за рамки школьной повседневности в самостоятельную, серьезную жизнь, что, в частности, находит отражение в мечтах.

Основные методические принципы работы с группой

В группы по подготовке волонтеров приходят самые разные подростки, отличающиеся друг от друга уровнем знаний, воспитанностью, начитанностью, да и просто поведением. Это в значительной степени определяет необходимость достижения договоренности с участниками семинара-тренинга о правилах работы в группе и их тщательном соблюдении. Эти правила, с одной стороны, делают работу в группе более организованной и эффективной, с другой - позволяют участникам чувствовать себя психологически свободно и комфортно.

Уже на этапе набора необходимо поставить потенциальных волонтеров в известность, что у них будут определенные права, включая: право на добровольность обучения и возможность покинуть группу в любой момент; право на физическую и психологическую защиту; право на конфиденциальность. Особо стоит оговорить запрет на употребление алкоголя и наркотиков.

Участники семинаров в большинстве случаев сами вырабатывают правила работы в группе, отталкиваясь при этом от некоторых положений, предлагаемых тренером.

Правила могут включать в себя следующие пункты:

- каждый имеет право на собственное мнение; можно оспаривать мнение других участников, но при этом не переходить на личности;
- каждый должен слушать других, когда те высказывают свое мнение;
- каждый имеет право участвовать в дискуссиях, говоря от своего имени и соблюдая «правило одного микрофона» - когда один участник или тренер высказывается, все остальные молчат и внимательно слушают;
- правило «голоса и уха»: все имеют право говорить и быть услышанными;
- правило «0:0» - начинать и заканчивать работу в запланированное время;

- каждый должен уважать право человека на что-то личное, сокровенное, не подлежащее обсуждению с другими против его желания и воли;
- правило «искренности» - лучше промолчать, чем солгать;
- каждый должен соблюдать принцип конфиденциальности;
- каждый имеет право смеяться над собой или вместе с другими, но не над другими.

Во время выездного семинара очень важно соблюдать правило «спать не меньше шести часов».

В свою очередь, тренер, который ведет групповую дискуссию, на основании выработанных правил должен:

- не допускать отрицательных комментариев и, тем более, унижительных замечаний;
- следить, чтобы во время выступления кого-либо из участников остальные его не перебивали;
- контролировать соблюдение права «вето» на обсуждение вопроса, затрагивающего личность участника;
- предоставлять всем участникам возможность выступить, не выходя за рамки обсуждаемой тематики;
- не использовать полученную на семинаре информацию в неблагоприятных целях.

Откровенность и самораскрытие подростков возможны только в том случае, когда все участники семинара уверены в собственной безопасности. Однако перед началом работы членам группы в открытой и доброжелательной манере следует объяснить, что тренер имеет право вынести информацию за пределы группы в случаях, если:

- кто-то из участников семинара планирует нанести или наносит своими действиями вред себе и/или другим;
- кто-то из участников сообщит о жестоком обращении с ним или с другими людьми;
- правоохранительные органы требуют от тренера материалы или сведения об участниках группы в случае совершения ими какого-либо правонарушения.

Еще одно важное требование к позиции тренера - ее безоценочность и непредвзятость. Тренер, осознавая свои

возможные симпатии к отдельным подросткам, должен уметь одинаково хорошо учитывать потребности и запросы остальных участников семинара и предоставлять всем одинаковые шансы для самовыражения.

В практике групповой работы могут возникать ситуации, когда тренеру, по его личной инициативе или по просьбе участника семинара, необходимо встретиться с подростком вне занятий. В этой связи тренер должен заранее предупредить, что вне группы могут обсуждаться только личные проблемы, требующие особой конфиденциальности, но не те вопросы, которые можно рассмотреть во время групповой работы.

Наконец, иногда могут возникнуть непредвиденные обстоятельства, требующие консультирования подростка у специалистов: суицидальные идеи, аддиктивное поведение, беременность и пр. В этом случае тренер должен оказать первичную психологическую поддержку, убедить подростка в необходимости обращения к специалисту, выполнить функцию диспетчера и, возможно, посредника.

Некоторые возможные трудности при работе с группой.

Поскольку участники группы отличаются друг от друга своими личностными качествами, во время занятия могут возникать коммуникационные проблемы, затрудняющие работу тренера и всей группы. Например, кто-либо из подростков пытается доминировать в обсуждении проблемы, подавлять, перебивать, критиковать или даже унижать других, поучать участников, а то и тренера. Кто-то, наоборот, не принимает участия в работе группы, смущается и не смеет высказать своего мнения.

При наступлении сбоя в работе группы тренеру следует вежливо напомнить участникам, что на обсуждение запланированного вопроса или выполнение задания остается мало времени. Нелишне будет обратиться к правилам работы в группе. Можно сказать, что поведение отдельного человека отрицательно сказывается на результатах работы всей группы, поговорить отдельно с участником, который создает

проблему, и, возможно, попросить его помощи и сотрудничества на следующем занятии.

Тренер может отреагировать на действия тех, кто прерывает выступающих, словами: «Извините, но я бы хотел напомнить, что каждый член группы имеет право говорить, и его нельзя прерывать». Если поведение отдельных участников явно мешает работе, стоит обсудить этот вопрос в группе. Критикуя результаты работы группы (но не самого участника, из-за которого произошел сбой), следует еще раз указать, как поведение одного человека мешает всей группе достичь успеха (см. «Багаж тренера», методика «Работа со сложными участниками»).

Иногда, при обсуждении особо эмоциональных и значимых для подростков проблем, кто-то из них может заплакать. Плач - это естественный физиологический процесс, один из способов облегчения психологической боли. Хотя подростки очень хорошо умеют владеть собой и стараются не позволять себе плакать в присутствии сверстников, в любой группе можно встретиться с разнообразными способами выражения эмоциональной боли. Одни могут заплакать и быстро успокоиться, другие безостановочно рыдают в течение нескольких минут. Дети старшего возраста и подростки менее склонны к слезам, однако плач скорее связан не с возрастом, а с обсуждаемой темой или развитием группового процесса. К числу тревожных тем можно отнести обсуждение утраты близких, подростковую беременность, разрыв отношений, развод родителей, тяжелое заболевание (в т.ч. ВИЧ/СПИД).

Если подросток не склонен всем раскрывать свою душу, необходимо предоставить ему право справиться с чувствами самостоятельно. Иногда слезы возникают спонтанно, и подросток оказывается не готов к разговору. Если подросток начинает плакать в начале или в середине занятия, следует позволить ему поплакать некоторое время, а затем обсудить с остальными участниками, что означает пережить страх, обиду, потерю близких и пр. Когда подросток успокоится и сам захочет говорить, необходимо уделить ему максимум внимания. Если же подросток

начинает плакать в самом конце занятия, можно предложить ему поговорить наедине после занятия.

Тем самым тренер даст понять всем участникам, что никто из них не должен уходить с групповой встречи расстроенным и что все могут свободно выражать свои чувства в тех формах, которые отвечают их потребностям.

Во время обсуждения запланированных тем у подростков могут возникать разные, в том числе и трудные, вопросы, которые они адресуют тренеру. Если вопрос непонятен, тренер должен попросить подростка повторить его еще раз. Это нужно, во-первых, для того, чтобы все участники семинара поняли вопрос, так как ответ на него может быть полезен и для них; во-вторых, чтобы тренер смог уточнить, насколько он сам правильно понял вопрос; в-третьих, чтобы выиграть время на обдумывание ответа. Если же нужный ответ не находится, совсем не обязательно говорить: «Извините, я не знаю ответа». Вместо этого можно сказать: «Сейчас я не могу ответить на этот вопрос, но мы вернемся к нему позже».

Одна из разновидностей сложных ситуаций - вопросы участников о личном опыте или подробностях личной жизни тренера. Уходить от ответа нельзя - это будет плохой пример для участников группы. Главное - попытаться понять мотивы подростка, задающего вопрос. Возможно, это просто желание узнать побольше о тренере или «протестировать» его; может быть, ожидаемый ответ надеются использовать для «борьбы» с родителями и/или учителями. Не исключено, что с помощью таких вопросов подростки стремятся утвердиться в собственном мнении либо, наоборот, пытаются избежать самостоятельного принятия решения.

Существуют прямо противоположные рекомендации относительно того, как поступать в подобных случаях. Один вариант - ничего не отвечать, сославшись на то, что группа - это не место для «психологического стриптиза» и что один из принципов группы - добровольность предоставления информации о себе. Основной недостаток такого подхода в том, что тренер, призывая всех участников быть искренними и открытыми, сам демонстрирует закрытость.

Другой вариант - честно ответить на вопрос. Это возможно, если ответ вписывается в идеологию обучения и является образцом для подражания. А если это не так и тренер сам когда-то, к примеру, пробовал наркотики или имел незащищенные сексуальные контакты?

Наконец, промежуточный вариант - полуправда, манипуляторный уход от ответа.

По-видимому, оптимальным, с точки зрения групповой работы, является второй вариант - откровенно ответить на вопрос, но указать при этом на неэтичность его постановки в группе. Если тренеру, отвечая, приходится говорить о каких-либо негативных моментах личной жизни, следует честно это признать и самокритично оценить свои действия.

Особенности построения профилактических программ для подростков и молодежи

Профилактику можно рассматривать как комплексный, последовательный, систематический процесс, направленный на создание благоприятных условий для жизнедеятельности человека и формирование у него сознательного отношения к собственному здоровью.

Одна из главных составляющих профилактики - предотвращение заболеваний и устранение факторов риска для здоровья. В широком смысле профилактика ставит своей целью повышение качества жизни и сохранение здоровья человека.

Принципы построения профилактических программ для подростков и молодежи:

1. Профилактические программы должны иметь конструктивно-позитивный характер. Это предполагает в меньшей степени демонстрацию негативных последствий рискованных поведенческих форм и в значительно большей степени - аргументацию в пользу ответственного отношения к здоровью, а также развитие навыков анализа ситуации и выбора оптимальных форм поведения.

2. Профилактические программы должны быть комплексными, что предполагает последовательную работу на разных уровнях решения проблемы - медицинском, психологическом, личностном, социальном, бытовом, правовом. На каждом уровне в программу должны вовлекаться сами подростки и молодежь, ее ближайшее окружение и лица, предоставляющие услуги.

3. Профилактические программы должны работать на опережение. Большой результативности они достигают при фокусировании значительных усилий на преломлении еще только зарождающихся негативных тенденций, а не на борьбе с их последствиями.

4. Каждое мероприятие, проводимое в рамках профилактических программ, должно быть своевременным. Эффективность мероприятия будет высокой, если оно приурочено к каким-либо определенным датам или значимым для данной группы молодежи событиям.

5. Все компоненты профилактических программ должны быть доступны для той группы молодежи, на которую программа рассчитана. Это в равной мере относится к возможности участия в программных мероприятиях, приобретения информационных материалов, прохождения обследования, получения необходимой консультации у специалиста, обсуждения проблемы с заинтересованными лицами.

6. Все компоненты профилактических программ должны дополнять друг друга. Активное информационное воздействие дополняется возможностью получения адекватных услуг, формирование мотивации к отказу от рискованного поведения.

Основные стратегии воздействия, используемые в профилактических программах для подростков и молодежи:

Профилактическая работа, направленная на изменение поведения, предполагает системное воздействие на человека. При всех благих целях, провозглашаемых разработчиками программ, необходимо помнить, что любое воздействие

должно предоставлять возможность выбора, тем самым обеспечивая соблюдение прав человека.

В основе воздействия на человека лежат несколько стратегий: использование фактора страха, отвлечение внимания, повышение информированности, убеждение, формирование позитивных навыков. Независимо от того, в каком сочетании и последовательности применяются эти способы, результирующий вектор всех стратегий воздействия направлен на изменение отношения, мотивации и поведения..

Виды стратегий воздействия

Информационные стратегии. В основе информационных стратегий лежит предоставление целевой аудитории актуальной, достоверной и всеобъемлющей информации по проблеме. Информационное воздействие в большинстве случаев сочетается с другими стратегиями, что позволяет существенно расширить каналы донесения информации и повышает эффективность профилактической работы.

При разработке информационных стратегий необходимо учитывать *специфику информационного воздействия.*

1. Использование фактора страха должно быть минимальным и рационально обоснованным. Сознание человека довольно быстро адаптируется к часто повторяемым «страшилкам», переставая воспринимать их как реальную угрозу. Кроме того, человеческий мозг, защищаясь от агрессивного напора внешних раздражителей, включает защитные механизмы, которые позволяют абстрагироваться от нежелательной информации. Нельзя исключить, что некоторые представители целевой аудитории после получения устрашающей информации испытают панику, стресс; у них может начаться депрессия. Такая реакция мешает оценить передаваемые сообщения рационально. В результате и оставшиеся равнодушными, и воспринявшие информацию чересчур эмоционально перестанут адекватно реагировать на устрашающие факты и призывы и тем самым будут исключены из сферы информационного воздействия.

2. Информация должна быть адресной, рассчитанной на конкретного потребителя. Сообщения, рассчитанные на всех, никогда не достигнут желаемого эффекта. При передаче информации важно понимать, что говоришь, кому, зачем и почему именно сейчас.

3. Информация должна соответствовать возможностям ее восприятия целевой аудиторией. При превышении предела информационного запроса передаваемые сообщения могут вызвать неадекватный интерес, потребность проверить сказанное на практике или наоборот - обесценить и упростить проблему. В каждом из этих случаев желаемый результат информационного воздействия не достигается.

4. На основании предварительного исследования должна быть просчитана ожидаемая реакция целевой аудитории на информационное воздействие. Представление о том, что подумает и что захочет предпринять целевая аудитория под влиянием полученной информации, позволит разработать понятный для нее призыв к какому-либо действию, который должен быть обязательным компонентом информационных сообщений.

Стратегия развития жизненно необходимых навыков и ценностей. В основе этой стратегии лежат формирование ценностных установок, развитие жизненных навыков и повышение личной уверенности. Необходимость применения стратегии обусловлена недостаточным развитием у молодых людей навыков общения, неагрессивного отстаивания своих позиций, мирного разрешения конфликтных ситуаций, отказа от рискованных предложений.

Стратегия жизненно необходимых навыков и ценностей может реализовываться в форме групповых тематических тренингов, ролевых игр и индивидуального медико-психологического консультирования.

Стратегия ценностной альтернативы предполагает демонстрацию молодежи новых моделей поведения взамен

ранее практиковавшихся. В основе стратегии лежит формирование мотивации к изменению поведения на основе полученной аргументации в пользу новых моделей поведения.

Стратегия ценностной альтернативы может реализовываться во встречах с людьми, изменившими свое поведение, в групповых тренингах, в предоставлении информации о жизненных перспективах.

Стратегия включения социальных сетей. В основе данной стратегии лежит привлечение к системному воздействию на молодых людей представителей значимого для них окружения: педагогов, родителей, сверстников, кумиров, других авторитетных для конкретной целевой группы лиц. Использование этих ресурсов дает возможность персонифицировать профилактическую работу и существенно расширить ее потенциал.

Стратегия включения социальных сетей может реализовываться в индивидуальных беседах, тематических мероприятиях, массовых акциях, вовлечении молодежи в профилактическую работу.

Стратегия (модель) изменения поведения. Эта стратегия является комбинацией элементов различных, в том числе и вышеперечисленных, стратегий. Стратегия основана на психологических закономерностях этапов изменения поведения человека. Подчас людям требуется длительное время, чтобы изменить свое поведение. Очень редко человек начинает вести себя по-новому, всего лишь раз получив информацию о проблеме или услышав призыв к каким-то действиям.

Стратегия изменения поведения может включать элементы различных эффективных стратегий - от информационного воздействия до общественного поощрения за практикуемое рациональное поведение. Выбор необходимого воздействия определяется тем, на каком этапе изменения поведения находится молодой человек.

Социальная реклама, плакаты, видеоклипы эффективны в основном на первом этапе - они помогают обратить внимание на проблему. Для изменения поведения требуется

значительно более комплексное воздействие: печатные материалы, телефон доверия, консультации специалистов. Для достижения стабильных результатов нужны группы поддержки, социально-психологические службы, целенаправленная работа с окружением.

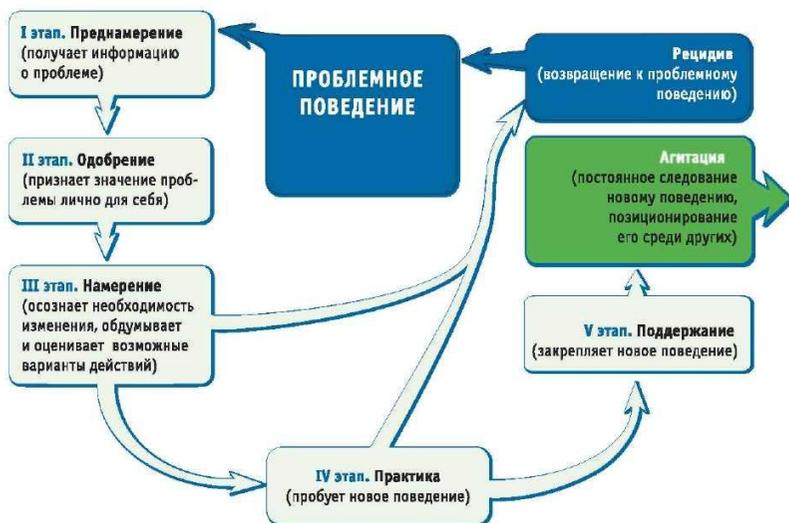


Схема 1. Этапы изменения поведения человека*.

* Стратегию изменения поведения разработали американские психологи Джеймс Прочаска и Карло Ди Клементе. Сейчас ее принципы используются в трансформированном виде в самых разных областях деятельности, требующих изменения отношения или поведения людей

I этап. Преднамерение. Человек не знает о существовании проблемы или не считает ее значимой для себя лично. Он открыт для информации, но пассивен в ее поиске и потому не готов к изменениям.

На данном этапе профилактическую работу необходимо направлять на оказание максимального информационного воздействия: привлечь внимание к проблеме, привести к осознанию собственного риска.

Возможные формы работы: акции, информационные занятия, индивидуальные беседы.

II этап. Одобрение. На этой стадии человек признает значимость проблемы лично для себя. Он готов получать новую информацию, обсуждать проблему с авторитетным для него окружением, но не предпринимает для этого каких-либо усилий.

На данном этапе профилактическая работа должна быть направлена на расширение информационного воздействия и формирование мотиваций к изменению поведения. Необходима конкретная информация о степени риска, убедительные аргументы в пользу изменения привычного поведения. Возможные формы работы: предоставление информационных материалов, индивидуальные и групповые беседы.

III этап. Намерение. Человек осознает необходимость изменения поведения, обдумывает возможные варианты действий и условия, необходимые для изменения. Намеревается проконсультироваться с лицами, компетентными в данной проблеме. Готов предпринять конкретные усилия для изменения поведения.

На данном этапе профилактическая работа должна быть направлена на обеспечение возможности доступа к информационным и консультативным услугам. Необходимо обучать новым навыкам и техникам самоконтроля, поощрять успехи, помогать изменять привычную обстановку, избегать рискованных ситуаций. Возможные формы работы: ролевые игры, индивидуальные и групповые беседы, консультирование, телефон доверия.

IV этап. Практика. Человек пытается реализовать принятые решения по изменению поведения, обсуждает проблему со значимым окружением, консультируется со специалистами. Стремится получить дополнительную информацию. Отказывается от практиковавшегося ранее поведения.

На данном этапе профилактическая работа должна быть направлена на поощрение изменений в поведении и предотвращение срывов, формирование адекватных

жизненных и социальных навыков. Необходима система само поддержки, взаимоподдержки, профессиональной поддержки. Возможные формы работы: тренинги принятия решений, индивидуальное консультирование, тренинги развития навыков, телефон доверия.

V этап. Поддержание. Человек получает первые результаты практикуемого нового поведения. Признает выгоду. Расширяет свои действия по закреплению нового поведения.

На данном этапе профилактическая работа должна быть направлена на расширение поддержки со стороны авторитетного окружения, предоставление дополнительных альтернатив «старому» поведению. Необходимо помогать в достижении чувства гордости достигнутыми результатами. Возможные формы работы: консультирование, группы поддержки, семейное консультирование, тренинги развития навыков и личностного развития.

В зависимости от конечного результата в этапы изменения поведения могут быть включены также Агитация и Рецидив. В первом случае человек становится настолько убежденным сторонником практикуемого им нового поведения, что может при желании включиться в работу по его продвижению среди своих сверстников. Не исключен и второй вариант, когда отсутствие поддержки со стороны окружения или возможностей для поддержания нового поведения приводит к отказу от попыток изменения и возвращению к проблемному поведению.

Не всегда этапы изменения поведения являются звеньями последовательного процесса. Одни люди проходят все этапы, другие – только часть из них. Так, например, иногда люди меняют свое поведение, подчиняясь социальным нормам или давлению со стороны общества, а вовсе не потому, что лично считают данное поведение правильным. Однако, действуя в течение какого-то времени в соответствии с новой практикой, люди могут убедиться в ее преимуществах. Это повышает их приверженность новому поведению.

Уровни профилактического воздействия.

В зависимости от характера влияния на целевые аудитории выделяют следующие уровни профилактического воздействия: личный уровень, уровень ближайшего окружения, общественно-социальный уровень. В контексте профилактических программ среди молодежи работа на каждом из трех уровней имеет большое значение.

Личностный уровень предполагает непосредственное общение лица, осуществляющего профилактическую деятельность, с одним подростком или с их группой. Формы работы, осуществляемой на личностном уровне, включают индивидуальное консультирование, групповые тренинги, обучение по принципу «равный – равному». Работа на личностном уровне позволяет наиболее эффективно содействовать формированию у подростка активной позиции по отношению к проблеме, отработке навыков оценки потенциального риска для здоровья и ответственного поведения в определенных жизненных ситуациях.

Уровень ближайшего окружения предполагает взаимодействие со значимыми для подростков людьми, т.е. с теми, кто может оказать на них существенное влияние, - родителями, учителями, сверстниками, социальными работниками, медиками и т.д. При этом цели профилактической работы на уровне ближайшего окружения совпадают с целями работы на личностном уровне: повлиять на отношение молодежи к своему здоровью, повысить мотивацию к безопасному поведению. Задачи ближайшего окружения - создать безопасное и, при необходимости, поддерживающее жизненное пространство для подростков (то есть одобряющее и принимающее новое поведение человека, разделяющее его взгляды на безопасность и т.д.).

Формы работы на уровне ближайшего окружения могут варьировать от индивидуальных бесед и семейного консультирования до групповых мероприятий или тематических акций.

Общественно-социальный уровень воздействия предполагает формирование широкой общественной поддержки программ по изменению поведения,

стимулирование профилактической деятельности различных государственных и общественных организаций, активную информационно-пропагандистскую работу средств массовой информации, вовлечение в профилактическую деятельность молодежных кумиров.

К формам работы на этом уровне могут быть отнесены массовые информационные кампании, крупные тематические акции, организационная и финансовая поддержка профилактических программ организаций, работающих с молодежью.

Формы профилактической работы.

Многообразие форм, которые применяются в профилактической работе с молодежью, можно сгруппировать в индивидуальные и групповые, различающиеся, соответственно, по числу участников, взаимодействующих между собой в процессе профилактической работы.

К индивидуальным формам работы относятся индивидуальное консультирование и информационная телефонная линия (или ее модификация - телефон доверия).

Индивидуальное консультирование -

конфиденциальная беседа со специалистом для получения медицинской, психологической, юридической или социально-реабилитационной поддержки. Консультирование дает возможность обратившемуся подростку осознать свою проблему, обсудить ее со специалистом и совместно найти возможные пути решения или преодоления сложной ситуации, а также, если требуется, освоить и закрепить новые стили поведения. Индивидуальные консультации в большинстве случаев проводятся профильными специалистами. Однако иногда этим могут заниматься и специально подготовленные волонтеры. Работа волонтеров может включать проведение поддерживающих бесед, раздачу информационных материалов, информирование о деятельности помогающих организаций (кризисных или медико-социальных центров), работу с письмами.

В сложных случаях волонтеры могут направлять своего собеседника к консультирующим специалистам (профильным

врачам, психологам, юристам). Эта часть деятельности волонтеров называется посредничеством, или переадресацией.

В большинстве случаев подростки обращаются за консультированием по поводу:

- поведения в конфликтных ситуациях, неумения общаться с агрессивной психологической средой;
- адаптации в новом коллективе или в группе сверстников;
- преодоления возрастных и этапных психологических кризисов;
- устранения причин стеснительности, трудностей в общении;
- получения информации по вопросам физиологии и способов предупреждения заболеваний.

Индивидуальное консультирование помогает обратившемуся за помощью подростку:

- разобраться в своей жизненной ситуации;
- принять оптимальные решения по различным жизненным проблемам;
- изменить поведение, сделать его более продуктивным, приносящим большее удовлетворение;
- найти пути решения проблем;
- повысить самооценку.

Информационные телефонные линии затрагивают самые разные проблемы молодежи: здоровье, кризисные ситуации, ВИЧ/СПИД, контрацепция, насилие и пр. Основное предназначение таких линий - общение между людьми. Количество и разнообразие телефонных линий, организованных в последние годы в различных городах нашей страны, свидетельствуют о востребованности этого универсального средства общения. Телефонная линия позволяет людям, обеспокоенным каким-либо вопросом или же просто чувствующим себя одиноко, поговорить с доброжелательно настроенным человеком, который сможет удовлетворить их потребность в информации и общении.

Некоторые телефонные линии создаются для предоставления позвонившим только объективных фактических данных, без каких-либо личных комментариев

сотрудника. В этом случае позвонивший человек на основании полученной информации сам принимает решение о том, что ему предпринять. Большинство телефонных линий, связанных с теми или иными аспектами здоровья человека, сочетают в себе информационный и консультативный компоненты. Это означает, что сотрудник линии в процессе разговора предлагает клиентам варианты тех или иных действий. Именно поэтому подготовка сотрудников горячей линии включает в себя не только предоставление новейших знаний по различным аспектам здоровья, но и обучение навыкам консультирования.

Однако далеко не каждый позвонивший или лично обратившийся за консультацией подросток сможет легко говорить о проблемах, связанных с собственным здоровьем. Некоторые просто смущаются, других волнует, что по каким-то причинам они не смогут следовать рекомендациям врача, третьи стесняются идти на прием к врачу и поэтому рассчитывают на анонимность. Зачастую подростки даже не совсем четко представляют, какая именно информация им необходима и в какой помощи они, собственно, нуждаются. У них могут возникнуть трудности и при формулировании проблемы. Каждый обратившийся за консультацией подросток должен быть уверен в том, что на его вопрос ответит сведущий, небезразличный человек.

К групповым формам работы относятся: семинары, тренинги развития навыков, акции, группы поддержки.

Наиболее эффективными при работе с молодежью являются активные групповые формы работы - семинары и тренинги. Семинары призваны информировать и формировать отношение к проблеме, тренинги - развивать или отрабатывать навыки.

В групповых мероприятиях используют разные методы работы: лекции, работу в мини-группах, дискуссии, опросы, «мозговые штурмы», ролевые игры, анализ жизненных ситуаций, обсуждение видеофильмов, викторины, беседы со специалистами или с затронутыми проблемой людьми.

Семинары - это занятия в группах из 15-25 участников, на которых могут обсуждаться проблемы, информационные

сообщения, дискуссии, беседы со специалистами. Семинары позволяют в активной форме передать информацию о проблеме, создать условия для того, чтобы участники задумались о проблеме и сформировали свое отношение к ней. Семинары позволяют создать атмосферу доверия, дают возможность обсудить волнующую тему со сверстниками, достичь психологического контакта с каждым из участников.

Иногда семинары для подростков проводятся по требованию взрослых людей - педагогов или родителей. В условиях принудительного участия сложно добиться доверия и личной заинтересованности подростков. Предотвратить такую ситуацию можно за счет предварительного пробуждения у молодежи интереса к обсуждаемой проблеме, актуализации темы путем опроса, предварительной презентации или яркой молодежной акции. Активность подростков можно стимулировать чередованием информационных и игровых блоков, вовлечением в дискуссию, расширением актуальных для молодежи тем семинаров.

Тренинги развития навыков - это чаще всего серия групповых занятий, на которых используются разнообразные психологические методики. Цель тренингов - более глубокая проработка проблемы, формирование и отработка навыков уверенного поведения, общения, разрешения конфликтов, познания себя и пр. На тренингах в большей степени, чем на семинарах, используются ролевые игры, «мозговые штурмы», анализ реальных жизненных ситуаций. Тренинги позволяют персонифицировать проблему, рассмотреть ее с различных точек зрения, отработать линию поведения в наиболее типичных ситуациях.

Проведение тренингов требует от ведущих высокой профессиональной подготовки и большой затраты сил. Поэтому их проводят специалисты - психологи, педагоги, квалифицированные тренеры.

Среди групповых форм работы особое место занимают **акции** - массовые, зрелищные, чаще всего единичные мероприятия, которые проводятся с целью привлечения внимания молодежи к какой-либо проблеме. В роли зрителей

на акциях выступает целевая аудитория. Акции позволяют собрать большое количество участников, привлечь внимание широкой общественности, улучшить имидж организаторов, распространить среди зрителей тематические информационные материалы, иногда - провести сбор целевых финансовых средств.

Несмотря на свою привлекательность, акции по ряду причин не всегда достигают поставленных задач. Часто разовые акции оторваны от системной профилактической работы; нередко ведущие акций и приглашенные лица недостаточно информированы о проблеме; зрителей может в большей степени интересовать выступление артистов, а не сама проблема. Если акция не встроена в целостную профилактическую программу (от информационных кампаний до оказания услуг), оценить эффективность ее проведения достаточно сложно.

В группах поддержки люди, объединенные сопричастностью к одной проблеме, оказывают друг другу помощь в ее решении. Участники таких групп имеют как позитивный, так и негативный опыт решения жизненно важных для них вопросов, поэтому могут оказать существенную практическую помощь тем, кто обращается за помощью. Создавать группы поддержки могут самые разные люди: матери потребителей наркотиков; люди, живущие с ВИЧ/СПИДом (ЛЖВС); анонимные алкоголики; люди, прошедшие курс лечения от наркотической зависимости и пр. Группы поддержки сильны личной заинтересованностью участников в решении проблемы, выраженной мотивацией к оказанию помощи всем, кто с этой проблемой сталкивается впервые.

Подготовка, проведение и оценка занятия

С методологической точки зрения в обучении волонтеров можно использовать либо дидактические, либо интерактивные подходы. *Дидактический подход* предполагает предоставление информации и объяснение фактов в классическом лекторском стиле, в то время как

интерактивный подход (педагогика сотрудничества) предусматривает активное вовлечение обучающихся в обмен информацией с преподавателем и сверстниками. Как показывают специальные исследования и практика, интерактивный подход является более эффективным в плане индивидуализации обучения, развития навыков общения, ведения переговоров и влияния на поведение обучающихся.

Интерактивные методы работы.

Ниже представлены некоторые наиболее широко применяемые активные и интерактивные методы обучения, которые, в зависимости от целей и задач учебного занятия, могут быть использованы в профилактической работе.

Работа с малыми группами. Основной задачей данного метода является максимально возможное включение всей группы в учебный процесс. Базовые правила распределения обучающихся по группам состоят в следующем:

- в начале цикла занятий лучше всего работать с группами, состоящими не более чем из 2-3 человек (это помогает неуверенным в себе, тревожным и застенчивым участникам побороть свой страх); в дальнейшем число обучающихся может быть увеличено;
- не следует доверять формирование малых групп самим участникам занятия; подбирать состав групп должны ведущие занятий, поскольку оказавшиеся невыбранными своими сверстниками подростки испытают унижение, чувство изолированности и собственной ненужности;
- следует разнообразить методы формирования малых групп и не забывать менять их состав;
- в отдельных случаях, в зависимости от обсуждаемой тематики, группы нужно формировать исходя из половой принадлежности их участников;
- следует распределять роли и обязанности среди членов каждой группы («руководитель», «регистратор», «хронометрист», «докладчик» и пр.);
- членов группы нужно ориентировать на подход «тонуть или плыть вместе»: каждый должен внести свой вклад в

решение поставленной задачи, потому что успех работы группы зависит от каждого ее участника.

Работа в малых группах дает возможность подросткам выполнять задания в условиях, вызывающих у них меньшее чувство тревоги, чем при выступлении перед большой группой. В небольших группах создается камерная обстановка, в которой подросткам, особенно застенчивым и тревожным, легче научиться рассказывать о своих мыслях, чувствах и настроениях.

Групповая дискуссия стимулирует свободный обмен мнениями и помогает участникам занятия получить четкое представление о понятиях, чувствах и точке зрения друг друга. Обсуждение может проводиться со всей группой, если количество участников - не более 15 человек. В некоторых случаях целесообразно большую группу разбить на малые по 5-7 человек в каждой. Все члены группы должны хорошо видеть и слышать друг друга. Тренеру следует вести обсуждение и перемещаться от группы к группе, помогая при необходимости.

Дискуссия будет эффективной только в том случае, если тренер заранее четко определит ее дидактические цели и задачи. В ходе общегрупповой дискуссии следует время от времени ставить уточняющие вопросы и суммировать промежуточные результаты, а в конце - дать группе (или малым группам) время на подведение итогов и сделать вместе с ней общее содержательное заключение. Уточняющие вопросы должны быть четко сформулированными, понятными и не позволяющими ответить по схеме «да – нет».

Тренеру следует заблаговременно предусмотреть, кто из участников может доминировать в дискуссии, и предоставить возможность высказаться более пассивным или застенчивым членам группы. Для поддержания оптимального темпа дискуссии время, предоставляемое участникам на ответ, должно быть ограничено. Тренер ни в коем случае не должен подавлять участников, негативно реагируя на их мнения или ответы. В противном случае они не захотят принимать участие в последующих дискуссиях.

Дискуссия проходит более плодотворно, если ей предшествует некоторая «завязка»: рассказ, описание случая, выступление приглашенного лица, видеофильм, телевизионная программа, газетная статья и пр.

Одна из эффективных техник - высказывание по кругу - полезна для всех типов групп, поскольку создает возможность для концентрации внимания и углубленной проработки того, что происходит на занятии. Суть заключается в том, что каждый член группы может ответить на конкретный вопрос, высказать конкретное предложение, изложить свое мнение.

«Мозговой штурм» позволяет обсудить большое количество идей за короткое время, вовлекая в дискуссию всех участников. Существуют три основных правила данной методики:

- принятие любой идеи без её критики с обязательной регистрацией (записью на доске или листе бумаги);
- ориентация на количество, а не на качество идей;
- запрет на обсуждение предлагаемых в процессе «штурма» идей.

Процедура проведения «мозгового штурма» чрезвычайно проста. Участникам предлагается тема (проблема). Вызываются несколько добровольцев для записи поступающих идей на доске. Объявляются вышеописанные правила работы (за их соблюдением необходимо следить в процессе всей работы) и время для обсуждения - порядка 10 мин. По истечении этого времени тренер совместно с участниками сортирует все идеи и предложения по группам («невозможные или нереалистичные», «применимые», «не принятые большинством», «нуждающиеся в дальнейшем обсуждении или в дополнительной информации» и пр.).

Если тема обсуждалась в малых группах, то в конце занятия нужно провести общее обсуждение результатов работы каждой из них.

Ролевая игра - это разыгрывание без предварительной подготовки коротких сценок, имитирующих (придуманных или воссоздающих) возможные реальные ситуации. Метод

опирается на эмоции, поведенческие реакции, мысли, установки и ценностные ориентиры участников. Члены группы могут играть самих себя в незнакомых ситуациях, исполнять роль другого человека в знакомой ситуации («ролевой обмен»), других людей в незнакомых ситуациях и пр.

Хотя ролевая игра не является универсальным педагогическим методом и имеет определенные ограничения, у нее есть очень важные достоинства. Ролевая игра может стать основой для групповой дискуссии. Она может улучшить коммуникативные навыки и повысить самооценку участников. В ходе нее проигрываются способы оптимального поведения в различных ситуациях.

Участник ролевой игры отражает чувства и поведение других людей, что многим подросткам сделать гораздо легче, чем выразить свои собственные чувства или точку зрения. Кроме того, ролевая игра позволяет взглянуть на поведение и чувства других подростков в аналогичной ситуации. Наконец, ролевая игра способствует сближению ее участников

У ролевой игры должны быть четко определенные дидактические цели. В нее необходимо вовлечь всех обучающихся - либо в качестве исполняющих роли, либо в качестве наблюдателей. «Актерами» становятся только добровольно, никого нельзя принудить играть какую-либо роль против его желания. Для того чтобы участнику было легче войти в роль, можно использовать различного рода реквизит - костюмы, парики, карточки с именами персонажей и пр. Чтобы избежать смущения участников, вызванного необходимостью предстать в той или иной роли перед всей группой, возможен вариант, когда группа разбивается на пары (или тройки) с одними и теми же заданными ролями (например, «мать и дочь» или «мать, дочь и подруга»).

Перед началом игры каждый её участник, исполняющий какую-то роль, должен совершить некое символическое действие, знаменующее вхождение в роль, - например, условно надеть (произведя соответствующее движение рукой) воображаемую «актерскую шапочку». При

выходе из роли по завершении игры эту «шапочку» нужно снять и произнести вслух свое настоящее имя.

Тренер исполняет роль режиссера. Он помогает участникам войти в образ и представить, как незнакомый человек поведет себя в заданной ситуации, или же просит участника быть, насколько возможно, честным, изображая самого себя в незнакомой ситуации.

От наблюдателей требуется внимательно следить за игрой и в итоге ответить на вопросы примерно такого содержания: как можно охарактеризовать персонажей игры; что произошло; почему это произошло; какие чувства были продемонстрированы; как персонажи реагировали друг на друга и пр.

После завершения игры и выхода участников из ролей нужно произвести анализ игры, направленный на осознание полученного опыта и, тем самым, на достижение лучшего понимания ситуации и связанной с ней проблематики. Исполнявшие роли участники обсуждают, что они во время игры думали, чувствовали и чему научились. Наблюдатели анализируют то, что они увидели, в соответствии с вышеупомянутыми вопросами. Важно, чтобы участники общей дискуссии отметили, имеют ли (могут ли иметь) разыгранная ситуация и обсуждаемая проблематика какое-либо отношение к их собственной жизни.

Базовые правила проведения ролевой игры:

- участники ролевой игры должны быть добровольцами;
- заранее можно обсуждать только характеристики персонажей и ситуацию;
- участникам ролевой игры нельзя разыгрывать свои собственные ситуации;
- участники ролевой игры должны использовать имя и возраст, отличающиеся от их собственных;
- в конце ролевой игры участники должны выйти из разыгрываемых образов при помощи специальных приемов, поскольку в противном случае они еще некоторое время могут ощущать на себе последствия игры;

- желательная продолжительность ролевой игры - 5 мин.;
- участники ролевой игры остаются на своих местах до окончания обсуждения игры;
- обсуждение должно касаться только того, что происходило во время ролевой игры;
- с участниками ролевой игры следует постоянно поддерживать обратную связь.

Решение проблем и принятие решений. Данный метод, используемый обычно на тренингах, предназначен для выработки навыков и умений, необходимых для принятия решений вообще и работы с конкретными проблемами в частности.

Основные типы учебных ситуаций:

1. *Ситуация-проблема* представляет собой описание реальной проблемной ситуации.

Цель обучаемых: найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности.

2. *Ситуация-оценка* описывает положение, выход из которого уже найден.

Цель обучаемых: провести критический анализ принятых решений, дать мотивированное заключение по поводу представленной ситуации и ее решения.

3. *Ситуация-иллюстрация* представляет ситуацию и поясняет причины ее возникновения, описывает процедуру ее решения.

Цель обучаемых: оценить ситуацию в целом, провести анализ ее решения, сформулировать вопросы, выразить согласие-несогласие.

4. *Ситуация-упреждение* описывает применение уже принятых ранее решений, в связи с чем ситуация носит тренировочный характер, служит иллюстрацией к той или иной теме.

Принятие решения по преодолению какой-либо проблемы может представлять собой как индивидуальный, так и групповой процесс. Сначала необходимо определить, в чем состоит суть проблемы и чьей проблемой она на самом деле является. Затем проблема рассматривается со всех возможных точек зрения, с учетом имеющихся достоверных

фактов. Следующий этап - анализ всех приемлемых инициатив и возможностей их применения. Последний этап - принятие окончательного решения, причем в случае работы группы этому максимально благоприятствует консенсус между ее участниками.

Одной из весьма распространенных методик обучения навыкам преодоления проблем и принятия решений является **анализ случая/ситуации**. Сама процедура представляет собой разбор вымышленной или реальной ситуации, в процессе которого участники могут оценивать решения и поступки других людей, возможные последствия этих решений и поступков, а также предлагать самостоятельные решения.

Анализируемый случай может не иметь завершения, и участники обсуждения должны сами додумать возможные исходы, последствия для персонажей, а также предложить оптимальный вариант разрешения ситуации.

Викторина может проводиться как в устной, так и в письменной форме. Это хороший способ закрепления и проверки усвоенных знаний и представлений, а также коррекции ошибочно воспринятых информации и установок. Викторину можно также использовать для начала дискуссии. В процессе проведения викторины тренер может постепенно знакомить участников с новым учебным материалом. Важно, чтобы викторина не воспринималась участниками как проверка знаний, экзамен или тестирование и носила легкий, шуточный характер.

Помимо занятий в рамках семинара-тренинга, волонтеры могут принимать участие в тематических акциях и мероприятиях, направленных на формирование здорового образа жизни и профилактику тех или иных заболеваний: фестивалях, концертах, благотворительных ярмарках, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях, творческих конкурсах, распространении информационных материалов.

Некоторые из волонтеров, получив специальную подготовку, могут оказывать консультативную помощь, отвечать на письма своих сверстников и даже работать на «телефоне доверия».

Перед началом образовательной и профилактической работы и тренерам, и самим волонтерам важно получить информацию об особенностях целевой группы, с которой им предстоит взаимодействовать. В первую очередь речь идет о половозрастном и культурно-этническом составе группы, о системе ценностей, морально-этических установках, психологических особенностях и образе жизни ее участников.

Если в группу набираются представители специфических групп молодежи - подростки из исправительно-трудовых учреждений и колоний, беспризорные или безнадзорные, с отклонениями в физическом развитии, с тем или иным типом аддиктивного поведения, воспитанники детских домов, мигранты, беженцы и пр., - то для работы с ними необходимо отдельно определять цели, методы и результаты. При этом важно помнить, что внутри каждой группы подростки могут сильно отличаться друг от друга.

Подготовка к проведению занятия включает в себя следующие шаги:

1. Определение темы занятия и его названия.
2. Определение цели занятия и задач по ее достижению в контексте определенной темы. При этом следует отталкиваться от известных по установочному занятию запросов и базовых знаний участников группы.
3. Проработка содержательных компонентов занятия. Иногда это связано, с какими-либо школьными учебными дисциплинами.
4. Разработка методов, адекватных задачам занятия, а также подбор необходимого оборудования и раздаточных материалов.
5. Определение структуры занятия. Целесообразно составить краткий план-конспект занятия, включающий содержание каждой части (вводной, основной с разбивкой на подразделы, дискуссии, заключения). Желательно определиться со временем, которое следует отвести на каждую часть. Вводная часть и заключение должны занимать

примерно по четверти от всего времени занятия. Оставшаяся половина времени должна быть уделена основной части.

Вводная часть первого занятия может занимать больше времени, поскольку участникам необходимо познакомиться друг с другом. Даже если члены группы хорошо знают друг друга по школе или месту проживания, нужно объяснить им, что групповая работа на семинаре-тренинге отличается от игры, и отношения, которые будут развиваться в группе, могут оказаться новыми и, порой, неожиданными.

При первой встрече часть времени уйдет на выработку правил работы в группе и разъяснение смысла волонтерской работы.

Каждое последующее занятие необходимо начинать с краткого обзора предыдущей встречи. Важно спросить участников, не хотят ли они высказаться или что-нибудь спросить по поводу последнего занятия. Напоминание участникам основных элементов прошлого занятия устанавливает связь между всеми занятиями семинара-тренинга.

Если участники группы должны были подготовить домашнее задание или подобрать какую-то информацию, в вводной части занятия необходимо предоставить им время поделиться с остальными членами группы своими успехами или неудачами.

Если участникам семинара предлагается после очередного занятия опробовать в реальной жизни новые формы поведения, чрезвычайно важно обсуждать с ними те успехи, которых им удалось добиться. При отсутствии возможности рассказать о своих попытках и продемонстрировать достижения подростки, скорее всего, в следующий раз ничего не станут делать.

В основной части занятия следует сконцентрироваться на центральной теме. Построение этой части зависит от специфики прорабатываемой темы, используемых методов работы, динамики группы.

Итоговое обсуждение является важнейшей частью каждого занятия, поскольку дает возможность членам группы

сконцентрироваться на том, что они почувствовали и узнали во время занятия. В ходе обсуждения каждый участник обретает новый опыт, получая информацию и участь у остальных членов группы.

Продолжительность каждого занятия зависит от сложности и насыщенности прорабатываемой темы, а также от возраста участников. Для подростков старше тринадцати лет оптимальная продолжительность занятия - 2 часа с перерывом.

В случае если семинар-тренинг не является выездным, весь обучающий цикл составляет обычно 8-12 занятий. В зависимости от условий можно проводить от одного до двух занятий в неделю. Такой график оптимален для большинства подростков. При составлении расписания групповых занятий необходимо, по возможности, согласовывать его с расписанием занятий в учебном заведении, чтобы участие в семинаре не мешало учебе и не приводило к конфликтам с учителями и родителями.

Некоторые направления групповой работы, включающие в себя практику новых форм поведения, предполагают необходимый для самостоятельной работы недельный перерыв между занятиями.

Оценка эффективности программы или занятия.

Оцениваться может как занятие в целом, так и отдельные его элементы (методика преподавания, внедрение результатов, динамика поведения участников группы, удачные находки, слабые места и пр.). Оценка эффективности каждого занятия необходима для понимания степени успешности всей программы с точки зрения достижения поставленных целей.

Прямое оценивание предполагает применение таких методов и процедур, как проверочные таблицы и простые тесты, предназначенные для оценки изменений в знаниях, установках и практических умениях обучающихся. Можно также опираться на высказывания самих участников семинара при формальных или неформальных встречах. Иногда оценку результатов занятия проводят специально приглашенные внешние эксперты.

Для оценки качества учебного процесса следует опираться на показатели успехов и неудач участников семинара (такие «маркеры» могут быть заранее встроены в занятие), а также на мониторинговое наблюдение происходящих в группе процессов. В этих целях могут быть использованы следующие техники и процедуры: анализ внутригруппового взаимодействия, ящик для анонимных предложений, рейтинговые шкалы, рефлексивные дневники, беседы, оценочные листы, отчеты.

Для оценки результатов можно с помощью вопросников проводить мини-исследования среди участников, использовать методы интервью, фокус-групп, рейтинговых шкал, а также информацию, полученную в рамках прямого оценивания и оценки процесса обучения.

Для семинаров-тренингов, на которых подростков обучают проведению профилактической работы со сверстниками по технологии «равный – равному», очень важен оценочный мониторинг качества процесса обучения и результатов деятельности волонтеров. Например, можно проверить количественные аспекты работы волонтеров: сколько было проведено акций или семинаров, в скольких школах состоялись профилактические мероприятия, сколько было роздано информационных буклетов и пр. Не менее важно оценить и качество работы волонтеров: как было проведено занятие со сверстниками, сколько человек после занятия захотели стать волонтерами, каковы отзывы участников занятия или людей, входящих в их ближайшее окружение, - родителей, друзей, педагогов, и пр.

Участие молодежи в профилактических программах. Технология «равный-равному»

В профилактических программах могут быть задействованы как специалисты, для которых участие в подобных программах является частью их профессиональной деятельности, так и волонтеры, движимые высокими альтруистическими побуждениями и готовые работать без-

возмездно. Часто волонтерами становятся люди, лично столкнувшиеся с той или иной проблемой. Большинство волонтеров находят глубокое удовлетворение в том, что их работа приносит пользу конкретным людям и обществу в целом.

К работе с подростками часто привлекаются их ровесники, схожие по возрастным, социальным, языковым, поведенческим характеристикам с теми, кого они обучают.

Отрабатывавшаяся десятилетиями во многих странах мира технология «равный – равному» хорошо зарекомендовала себя и в России. В течение нескольких последних лет при поддержке международных и государственных организаций в разных городах страны реализуются профилактические программы для молодежи, важным компонентом которых является привлечение волонтеров к работе со сверстниками.

Согласно данным многочисленных социологических исследований, российские подростки ищут ответы на актуальные для них вопросы - о взаимоотношениях полов, об ИППП, ВИЧ/СПИДе, курении, наркотиках и др. - не у родителей, не у врачей или учителей, а у своих друзей. При этом они зачастую признают, что циркулирующая в среде сверстников информация мало достоверна и потому не заслуживает доверия. Именно поэтому очень важно иметь возможность донести достоверную и качественную информацию по всем значимым для молодежи вопросам через наиболее привычный для них информационный канал.

Подростки-волонтеры, прошедшие специальное обучение, владеющие не только знаниями по проблеме, но и навыками индивидуальной и групповой работы, имеют большой потенциал для осуществления профилактической работы среди своих сверстников.

Волонтера и его собеседников объединяют не только возраст, но и общие проблемы, темы для обсуждения. Они говорят на одном языке, находятся в одинаковом положении по отношению к родителям и учителям, им легче понять мотивацию тех или иных поступков друг друга. Опытный волонтер умеет создать в группе атмосферу, располагающую

к доверительному обмену мнениями. Это помогает ему ненавязчиво предлагать необходимую информацию, обсуждать преимущества рационального поведения, продвигать свои нравственные ценности.

Участие в волонтерской работе помогает подросткам реализовать свое потенциальное стремление к лидерству. Проходя обучение и обретая опыт общения со сверстниками, волонтеры развивают свои лучшие качества.

Работа волонтером позволяет подросткам на какое-то время получить права и функции, которые традиционно принадлежат взрослым. Так, волонтеры самостоятельно планируют свою деятельность, реализуют ее, проводят самооценку и несут ответственность за результаты своей работы. Такой стиль работы формирует в подростках ответственность за все происходящее вокруг, помогает им выработать гражданскую позицию в отношении к общественно значимым проблемам.

В большинстве случаев подросткам, готовящимся стать волонтерами, предлагают самостоятельно выработать основные принципы общения на равных (ОПОР). Это своего рода кодекс, регламентирующий поведение волонтеров.

Ниже приведены наиболее типичные элементы ОПОР, которые в большинстве случаев предлагаются самими волонтерами.

– ***Равенство участников.*** В группе все равны, нет руководителей и подчиненных. Все имеют право высказывать свое мнение, излагать свое видение проблемы.

– ***Благожелательность друг к другу.*** Необходимо уважать чужое мнение. Оно может отличаться от общепринятого, но имеет право на существование.

– ***Умение слушать и слышать других.*** Чтобы быть услышанным, нужно научиться слушать других. Не меньшее значение, чем слова, имеет невербальное общение: улыбка, жест, взгляд, гримаса иногда могут поддержать или обидеть сильнее, чем произнесенное вслух слово.

– **Уважение личного достоинства.** Даже если отношения в группе складываются не идеально, при отстаивании своей позиции в дискуссии нельзя переходить на личности, давая негативную оценку индивидуальным качествам участников групповой работы.

– **Добровольное участие.** Все участники группы работают не по принуждению, а исходя из собственного права на получение информации и на сознательный выбор.

– **Уникальность каждого человека.** Какими бы ни были социально-психологические, характерологические, поведенческие особенности участников группы, к каждому из них необходимо найти индивидуальный подход.

– **Толерантность.** В групповой работе нет места стигматизации и дискриминации, независимо от того, «заслуживает» ли кто-то из участников формального осуждения

(«пробовал наркотики», «неразборчив в сексуальных связях»). Задача профилактической работы - не осуждение, а предоставление альтернативы рискованному поведению.

– **Достоверность и полнота информации.** Предоставляемая участникам групповой работы информация должна быть интересной, корректной и содержательной.

Мифы рождаются тогда, когда информации недостаточно или она непонятна. В процессе работы потребность участников в информации должна быть удовлетворена. Некоторые темы нецелесообразно обсуждать в группе. В этом случае участники должны знать, где, когда и с кем они могут продолжить разговор на интересующую их тему.

– **Честность.** Каждый участник групповой работы, включая и проводящего занятие волонтера, имеет право по желанию умолчать или говорить о своих личных чувствах и опыте. Не всегда волонтер знает ответ на задаваемые вопросы. Однако это не повод для лжи. Ответ можно отложить до следующей встречи, поискать его вместе с участниками

группы, направить за консультацией к специалистам, предложить доступные информационные источники.

Деятельность волонтеров должна иметь четкие рамки, выходить за которые нежелательно. Основные составляющие работы подростков-волонтеров - информирование сверстников о проблеме, формирование мотивации к ее обсуждению и выработке адекватного к ней отношения, предоставление информации об основных организациях, оказывающих медицинские или консультативные услуги. На эти базовые компоненты волонтеры могут опираться во время занятий с группой подростков или при индивидуальных беседах.

Основные направления подготовки волонтеров выстраиваются следующим образом (весь цикл подготовки волонтеров к работе - от набора до допуска к самостоятельной деятельности описан в главе 2):

Информационная подготовка. Знание различных аспектов проблемы; знание особенностей физиологии и психологии подростков; знание психологии работы с группой и основ консультирования.

Методическая подготовка. Владение навыками работы с группой и управления групповыми процессами; владение навыками проведения тематических мероприятий; владение навыками самооценки и анализа работы.

Личностная подготовка. Формирование собственных позиций в отношении проблемы, помочь решить которую пытается волонтер (курение, наркомания, алкоголизм, ВИЧ/СПИД); адекватная оценка собственного поведения в потенциально рискованных ситуациях; следование принципам общения на равных при проведении работы со сверстниками.

Основные принципы проведения тренинговых занятий с волонтерами

Психолого-педагогическое воздействие, направленное на формирование и развитие указанных выше личностных новообразований осуществляется посредством таких методов как: игровые методы (ролевые, деловые, имитационные игры, драматизация), тренинг как метод психологического воздействия и форма активного обучения; проблемно-поисковые методы (моделирование стратегий, решение проблемных ситуаций, мозговой штурм, дискуссия и т.д.).

Приоритетное значение в работе с подростками отводится тренингу, результативность которого зависит от соблюдения следующих принципов:

1. Ненасильственность общения. При проведении тренинговых упражнений ведущий исходит, прежде всего, из желания участников, избегая принуждения. Иногда подростки пытаются принуждать друг друга к каким-то действиям, тогда ведущему в мягкой корректной форме необходимо блокировать эти попытки. Следует также избегать выражений со значением долженствования и побуждать подростков заменять слова «должен» и «обязан» словами «хочу» и «могу».

2. Самодиагностика, т. е. самораскрытие подростков, осознание и формулирование ими лично значимых проблем. В содержании занятий предусматриваются упражнения и процедуры, помогающие подростку познавать себя, особенности своей личности.

3. Положительный характер обратной связи. Поскольку в данный возрастной период подростки нуждаются в поддержке и характеризуются выраженной ориентацией на одобрение окружающих, необходимо использовать положительную обратную связь, которая является надежным средством помощи подростку в преодолении застенчивости и повышении самооценки, снятии напряжения и релаксации. В ходе и в конце каждого

упражнения выражается благодарностью всем участникам. Если в ходе занятий участник испытывает какие-то трудности, ведущий подбадривает его. Также он должен решительно пресекать попытки подростков давать друг другу негативную обратную связь.

4. Неконкурентный характер отношений. Этот принцип будет соблюден только в том случае, если удалось создать в группе атмосферу доверия, психологической безопасности, обеспечить максимальный психологический комфорт каждому члену группы. Поэтому все упражнения строятся и подбираются так, чтобы свести к минимуму элементы конкуренции, соревнования, победы и поражения. В ходе занятий подчеркивается ценность, уникальность каждого, его отличие от других. Эта идея служит одним из критериев отбора упражнений.

5. Минимизация лабилизации и ее опосредованность. Традиционно считается, что без лабилизации не возможно помочь подросткам осознать источники их трудностей, которые кроются в особенностях их характера и поведения. Для участника тренинга лабилизация - это средство познания собственных несовершенств. Это зеркало, в котором человек видит свое неприукрашенное отражение, свои слабые стороны и недостатки. Однако подросткам такое зеркало не только не принесет пользы, но может способствовать умножению их трудностей, снижению самооценки, повышению тревожности, укреплению внутренних барьеров. Поэтому тренинг строится так, чтобы подростки получали лабилизацию в минимальных дозах и не прямую, а косвенную, опосредованную: через осознание существования других, отличных от собственного способов поведения; через наблюдение успешности этих способов; через идентификацию с ведущим и успешными членами группы.

Занятия строятся так, чтобы не фиксировать слабые стороны подростка, а подчеркивать сильные, не ставить его в ситуацию неуспешности, а укреплять веру в себя, давая возможность ему быть успешным и поощряя его расширить репертуар способов его поведения.

6. Дистанцирование и идентификация. Ситуации неуспешности неизбежны. Иногда они бывают полезными, так как побуждают подростка отказаться от каких-либо стереотипов, освоить новые модели поведения, принять положительный опыт других членов группы. Но в других случаях ситуация неуспешности может стать причиной отказа подростка от участия в тренинге. В таких случаях необходимо помочь ему дистанцироваться от его неудачи. Вместе с тем ведущий помогает подросткам идентифицироваться с их успехом, перенося положительную обратную связь с отдельных поступков на личность ребенка. Например, вместо: «Ты хорошо сообразил, догадался, придумал» ведущий говорит: «Ты такой сообразительный, догадливый, изобретательный».

7. Гармонизация интеллектуальной и эмоциональной сфер. Для тренинга характерен высокий эмоциональный накал, участники искренне переживают происходящие в группе события. Это помогает им настроиться на откровенное общение. Тренинг активизирует и интеллектуальные аналитические процессы. Главная форма такой интеллектуальной деятельности это групповая дискуссия, которая используется на протяжении всех занятий.

Отдельные занятия строятся согласно правилам ведения тренинга по следующей схеме:

Таблица.

Структура тренинга с волонтерами

Этап занятия	Задачи	Средства	Время
Начало работы	Создание благоприятной, психологически комфортной атмосферы, настрой на работу, вхождение в тему занятия	Ритуалы приветствия, обмен чувствами, ожиданиями, мнениями	5 мин
Разминка	Сплочение группы, снижение эмоционального напряжения, включение в	Подвижные, эмоционально вовлекающие	5 мин

	совместную деятельность в условиях особой атмосферы тренинга	игры и упражнения	
Работа по теме	Задачи соответствуют выделенным структурно-содержательным блокам	Методы и приемы информирования и психолого-педагогического воздействия в сочетании, определяемом тематикой занятия	25-30 мин
Завершение работы	Подведение итогов занятия, анализ и структурирование приобретенного опыта, вербализация чувств, рефлексия, разрядка напряжения, создание позитивного эмоционального настроя	Резюмирование ведущего, беседа (возможно анкетирование), ритуалы прощания	5-10 мин

Глава 4. Организация и администрирование волонтерской работы

Проблемы поддержания интереса молодежи к добровольческой деятельности

Координатору добровольцев и руководителю любого уровня необходимо понимание потребностей добровольцев, чтобы обеспечить их удовлетворение через предлагаемую работу. Потребности, с которыми потенциальные добровольцы приходят в организации социальной сферы, можно сгруппировать и таким образом:

– *Потребность в признании.* Люди хотят, чтобы их работа или проявленные способности, высоко оценивались другими.

– *Потребность в достижении.* Людям нравится ощущать, что они выполнили что-то очень важное.

– *Потребность в самоконтроле.* Многим людям хочется ощущать себя независимыми, чувствовать, что они несут ответственность за свою жизнь и поступки.

– *Потребность в разнообразии.* Людям, как правило, надоедает делать одно и то же. Само по себе добровольчество помогает человеку внести разнообразие в жизнь.

– *Потребность в росте.* Люди стремятся к развитию, расширению и обогащению своего опыта, знаний или повышению своего жизненного статуса.

– *Потребность в общении.* Потребность человека принадлежать к какой-то группе, быть признанным, любимым, сотрудничать в связке с другим человеком или группой. Для этих людей важно работать в команде, получать групповые задания.

– *Потребность в развлечении.* Хотя это может показаться несерьезным, но потребность в приключениях и развлечениях у некоторых людей, особенно молодых, очень сильна.

– Потребность быть единственным. Эта потребность человека чувствовать себя особенным, значимым.

Большинство людей начинает испытывать заинтересованность в работе, если удовлетворена, хотя бы одна, или более, из трех основных социальных потребностей:

- Потребность в достижениях.
- Потребность в принадлежности.
- Потребность оказывать влияние.

У каждого добровольца существуют конкретные нужды и потребности. Формировать условия, удовлетворяющие их, – трудная задача, цель которой не изменить добровольца как личность, а подобрать для него подходящее занятие, которое даст ему возможность удовлетворить свои потребности одновременно с потребностями Учреждения. Важно обеспечить получение добровольцем «моральной компенсации» за то полезное, что он сделал. В этом суть проблемы удержания добровольцев. Но Учреждение не сможет добиться своих целей, если позволит добровольцам работать только ради своих интересов.

Использование молодежного добровольного труда в благотворительных и общественных организациях позволяет быстро расширить их ресурсные и сервисные возможности.

При этом участие молодежи в добровольном труде для клиентов организации будет прямо или косвенно влиять на процесс ее воспитания, в частности:

– способствовать получению информации о социальной жизни родного города, проблемах и нуждах населения, развитию жизненного опыта и повышению ответственности молодежи за будущее своего города и края;

– пробуждать чувства сострадания, милосердия, заботы, воспитывать толерантность;

Для молодых людей важен очевидный, осязаемый результат добровольческой деятельности и добровольного труда, они предпочитают получить его в короткий период и рассчитывают на достойную оценку. Особую важность для

молодых добровольцев приобретает *имидж соответствующей добровольческой деятельности*. Он должен ясно свидетельствовать о его целях, задачах, отражать характер деятельности и нести яркую, эмоциональную, позитивную нагрузку. Имидж добровольческой деятельности включает следующие значимые составляющие:

– *миссия* деятельности – ожидаемый результат совместных усилий, направленность организации, ее ценностные ориентации, декларируемые принципы;

– *общественное мнение* – то впечатление, которое деятельность производит на членов местного сообщества, оценочные суждения, вызываемые данной деятельностью;

– *бренд* – внешние узнаваемые символы и атрибуты деятельности, отражающие ее стиль и характерные особенности;

– *внутренняя культура* – стиль межличностных отношений, эмоционально-психологический климат, принятые формы взаимоотношений среди участников деятельности;

– *организационная культура* – взаимоотношения, установившиеся между организаторами и участниками социальной деятельности, степень общей организованности, трудовая дисциплина, порядок и системность в деятельности.

Поддержка и супервизия волонтеров в добровольческой деятельности

Одним из важнейших условий поддержания интереса молодежи к добровольческой деятельности является поддержка и супервизия волонтеров.

Оказание поддержки - это обязанность организации по отношению к волонтерам и право волонтеров. Важное правило: поддержка должна быть регулярной, а не от случая к случаю.

Задачи оказания поддержки волонтерам:

1. *Обеспечивает связь волонтера с организацией.* А именно: укрепляет у волонтера чувство принадлежности к Организации; дает возможность выслушать мнение волонтера о том, как можно повысить эффективность программы; позволяет лучше узнать о навыках и интересах конкретного волонтера (поддержание мотивации); помогает выявить недопонимание/ недовольство сторон и найти пути решения проблемы.

2. *Обеспечивает качество выполняемой работы.* Так как позволяет проводить регулярную оценку результатов и позволяет своевременно вносить изменения и, если необходимо, планировать и проводить дополнительно обучение и/или перепрофилирование волонтера. Реализация эффективной поддержки зависит от климата в организации - насколько открытые и равные отношения поддерживаются между сотрудниками и волонтерами.

Показатели благоприятного отношения организации к волонтерам:

О благоприятном отношении организации к волонтерам говорят, когда волонтер может свободно обратиться к сотруднику с вопросом относительно выполняемой работы и получить ответ и может открыто рассказать о проблеме и попросить о помощи. А сотрудники, в свою очередь, доступны для волонтера, регулярно с ним встречаются и беседуют. А также проявляют искренний интерес к работе, интересам и проблемам волонтера, то есть общение не ограничивается только поручением заданий и сдачей и обсуждением отчетов. Только в таких условиях волонтеры получают достаточную поддержку для успешного осуществления своей деятельности.

Поддержка волонтеров предусматривает следующее:

Консультирование – объяснение, как можно поступить в той или иной возникшей в процессе работы ситуации, помощь в идентификации проблем и поиске путей их решения.

Обеспечение волонтера информацией, необходимой для выполнения работы

Решение организационных вопросов: предотвращение чрезмерной нагрузки, предложение работы, которая интересна волонтеру, обеспечение необходимыми ресурсами, организация рабочего места, возмещение расходов

Предоставление волонтеру *возможности пройти обучение*, повысить свою квалификацию

Поддержка в установлении контактов и взаимопомощи между волонтерами

Формы поддержки:

- индивидуальные беседы волонтера с руководителем;
- совместная работа с руководителем или другими волонтерами;
- встречи волонтерской группы (с участием и без участия руководителя);
- встречи по обмену опытом с другими группами волонтеров;
- тренинги, семинары, обучение на рабочем месте;
- техническое и информационное обеспечение, возмещение расходов.

Супервизия. Является составной частью системы поддержки волонтеру. Заключается в проведении беседы/обмена мнениями между руководителем и волонтером. При этом руководитель помогает волонтеру сформулировать самостоятельные выводы, оценить свою деятельность и поставить себе новые задачи на ближайший период. Одновременно выявляются проблемы, появление которых волонтер не всегда может осознать или сформулировать самостоятельно. Ценность такой беседы в том, что идентификация и поиск решения проблем происходит совместно.

На супервизии обсуждаются:

- события, связанные с конкретной работой за конкретный промежуток времени;
- опыт, который получил волонтер;
- проблемы, которые возникли, пути их решения;
- необходимость в обучении и внесении изменений в описание работы;

- результаты работы;
- задачи на будущее.

Проблемы, которые могут возникнуть:

Волонтер не всегда может самостоятельно проговорить все темы и сформулировать вопросы и проблемы, или может считать это недостойным внимания, или просто стесняться поднять интересующие его темы. Для этого руководителю следует задавать волонтеру наводящие вопросы, например:

1. Как идут дела?
2. Соответствует ли работа волонтером его ожиданиям?
3. Получает ли он удовлетворение от своей работы?
4. Что идет хорошо в его работе, что не очень?
5. Что ему больше всего нравится в его работе?
6. Что ему меньше всего нравится, вызывает тревогу?
7. Есть ли какой-нибудь вопрос или тема, о которой он хотел бы поговорить?
8. Как складываются отношения с другими волонтерами, сотрудниками, клиентами?
9. Испытывает ли он нехватку чего-либо (например, знаний)?

Поддержка долгосрочности деятельности волонтера.

Одним из важных частей работы является удержание волонтеров. Уход волонтеров из программы в силу различных факторов является естественным процессом. Сложно рассчитывать, что человек всю свою жизнь будет волонтером. Однако высокая текучесть волонтеров в организации приводит к необходимости набора и обучения новых волонтеров и, следовательно, к дополнительным затратам времени и средств. А также несет угрозу снижения устойчивости и качества программ, так как опытные волонтеры уходят, а им на смену приходят новые, которые еще не обладают необходимыми знаниями и навыками. Следует отметить, что, несмотря на то, что уход волонтеров из программы является естественным процессом, он все же поддается влиянию. Главным образом - через воздействие на причины ухода волонтеров, которые делятся на:

- *внутренние* – связаны с личными мотивами и обстоятельствами волонтеров.
- *внешние* – связаны с самой организацией и осуществляемой ею деятельностью.

Внутренние причины ухода волонтеров:

- окончание учебы и начало трудовой деятельности;
- поступление в институт;
- переезд на новое место жительства;
- изменение семейного положения;
- изменение состояния здоровья;
- появление других интересов, обязанностей;
- изменение финансовой ситуации (например, возникла необходимость в дополнительном заработке);
- изменение приоритетов;
- нехватка времени (волонтерская деятельность начинает отнимать слишком много времени).

Внешние причины ухода волонтеров:

- несоответствие предложенной работы ожиданиям и интересам волонтера;
- однообразие методов и форм работы;
- плохое планирование программы и плохая организация работы;
- невнимательное и пренебрежительное отношение со стороны сотрудников;
- предъявление к волонтерам завышенных или заниженных требований/стандартов;
- невозможность участия в планировании программы и принятия самостоятельных решений, внесения предложений;
- непризнание заслуг и вклада волонтера;
- невозможность повышения квалификации и прохождения обучения;
- невозможность профессионального и личностного роста и перепрофилирования.

Важно помнить что **признание** – это плата волонтеру за его труд. Во многих случаях именно признание является основной мотивацией человека к занятию волонтерской деятельностью. Мероприятие по награждению волонтеров за особые успехи может также послужить хорошей рекламой,

как для привлечения новых волонтеров, так и для продвижения программы.

Золотым правилом признания является тот факт, что признание должно быть своевременным, индивидуальным, искренним и публичным.

Выражая признательность волонтерам, мы выделяем следующее:

- ценность и важность деятельности, которую осуществляет волонтер (важно знать, что твоя работа нужна не только тебе, но и еще кому-то);
- персональный вклад волонтера (приложенные усилия, уделенное время, предложенные идеи);
- исключительность и неповторимость личности волонтера;
- достигнутые успехи (признание результатов, достигнутых волонтером);
- знания, навыки, способности, инициативность и опыт.

Формы признания: признание может быть как формальным, так и неформальным.

Неформальное признание:

- благодарность, выраженная непосредственно теми, кому волонтер оказывает помощь;
- проявление уважения со стороны других волонтеров (например, обращение за советом);
- проявление внимания к личности со стороны других волонтеров и сотрудников (например, когда сотрудники знают своих волонтеров и обращаются к ним по имени, поздравляют с днем рождения, интересуются делами в институте, семье).

Формальное признание - со стороны сотрудников и руководства Организации, клиентов и других организаций (там, где волонтер непосредственно оказывает помощь).

Сложно сказать какая из форм является более значимой. Во многом это определяется личностью самого волонтера, которому выражается признательность за его деятельность. Так, для кого-то крайне важным будет получить благодарственное письмо на имя ректора института, где он учится, в то время как для другого более важным будет

проявление уважения и признание его равным со стороны сотрудинок и других волонтеров.

Признание может выражаться в материальных и нематериальных стимулах.

Нематериальные стимулы:

- публично объявленная благодарность (устная, письменная);
- грамота;
- получение ежегодного письма от Организации (где указывается вклад волонтера, например, в каких именно программах он работал, сколько часов посвятил волонтерской деятельности, и дается оценка его работы);
- возможность участвовать в принятии решений (участие в планерках, планировании мероприятий и проектов);
- выдача сертификатов о прохождении обучения и предоставление рекомендации;
- возможность карьерного роста/повышения квалификации (выполнение особых функций, например, тренера, руководителя волонтеров, членство в Правлении);
- возможность зачета прохождения практики;
- статья в печатном издании, сайте организации о деятельности волонтера.

Материальные стимулы:

- обучение (тот факт, что волонтер не платит за обучение, не означает, что оно бесплатно для организации, - важно, чтобы и волонтер понимал это);
- участие в конференциях, слетах;
- компенсация расходов, связанных с волонтерской деятельностью;
- поездки и встречи волонтеров;
- скидки/бесплатное посещения мероприятий (концерты, выставки);
- сувениры и призы с символикой организации (футболки, кепки, кружки и т.д.);
- информационные материалы.

В целом, говоря о материальных стимулах, следует отметить, что важна не стоимость, а регулярность и искренность выражения признания.

Методы привлечения добровольцев для работы в государственных и негосударственных организациях социальной сферы

Важным моментом взаимодействия волонтеров и организации является профессиональное, уважительное отношение руководства и сотрудников организации к волонтерам. В противном случае волонтеры будут сталкиваться с проблемой, которую они меньше всего ожидали, предлагая свои услуги, – «Вы здесь не нужны» – и, соответственно, быстро покинут организацию. Напротив, дружественное отношение (благоприятный климат) будет способствовать сохранению интереса волонтера к организации.

Причем благоприятный климат в организации должен иметь свое практическое выражение в ежедневной работе с волонтерами и не должен оставаться только на уровне нереализованных деклараций. Существует несколько признаков, по которым можно судить, что обстановка в организации является неблагоприятной для работы волонтеров и слова расходятся с делом.

Признаки неблагоприятного климата для работы волонтеров в организации - когда сотрудники считают, что:

- волонтер – это бесплатная рабочая сила и работа волонтера ничего не стоит;
- волонтер – это неспециалист, поэтому волонтеру можно доверить только неквалифицированную работу;
- волонтеры – ненадежны (нельзя поручить ничего ответственного и серьезного);
- волонтеры не требуют внимания и ресурсов (незачем инвестировать время и деньги в волонтеров).

В результате таких ошибочных представлений сотрудники начинают видеть в волонтерах:

- «трату времени» - сотрудник может считать, что работа с волонтерами не входит в круг его должностных обязанностей;

- «лишнюю» работу для себя (нужно предоставлять и организовывать рабочее место, обучать, осуществлять контроль деятельности и поддержку);
- опасность потери контроля над качеством выполняемых работ;
- угрозу потери работы (могут сократить, волонтер может занять место сотрудника).

В таких условиях волонтерам дается понять, что их деятельность не является важной для организации, а необходимая поддержка не предоставляется. В результате, без поддержки со стороны сотрудников работа волонтеров является низкоэффективной, ожидания волонтеров не оправдываются, что служит причиной их ухода из организации.

Способы формирования положительного отношения к волонтерам со стороны сотрудников:

- разработка процедуры взаимодействия персонала с волонтерами (например, включение графы «Работа с волонтерами» в должностные обязанности и лист оценки работы сотрудников, регулярное проведение собраний или неформальных встреч сотрудников и волонтеров, а также собраний с сотрудниками по работе с волонтерами, проведение совместного обучения сотрудников и волонтеров, привлечение сотрудников к обучению и поощрению волонтеров);
- привлечение сотрудников и руководства к планированию и оценке деятельности волонтеров, составлению описания работы волонтеров;
- введение тех же стандартов работы для волонтеров, что и для сотрудников;
- поощрение сотрудников, работающих с волонтерами;
- регулярно выражаемое положительное отношение к деятельности волонтеров со стороны руководства организации.

Люди, которые хотят стать волонтерами, обычно сами находят организацию и предлагают ей свой добровольный труд. Так же организации могут сами обращаться к обществу

с просьбой помочь в осуществлении своей деятельности. При этом достаточно часто организации привлекают волонтеров, не думая о последствиях своих действий и не проведя соответствующую подготовку. С одной стороны, это может спровоцировать неприятие волонтеров штатными сотрудниками, так как они чувствуют, что к ним предъявляются чрезмерные требования и у них, собственно, нет возможности заниматься волонтерами. С другой стороны, волонтеры могут испытать разочарование, поскольку они не чувствуют, что их знания и навыки востребованы, а деятельность приносит ощутимую пользу.

Поэтому работа с волонтерами - это не спонтанные действия, ей должны предшествовать тщательный анализ и подготовка. Начать следует с **планирования работы волонтеров** в организации. Планирование позволяет руководству организации и сотрудникам определить свои ожидания от работы волонтеров, дает возможность достичь единого понимания целей привлечения волонтеров, определить задачи сотрудников при работе с волонтерами и уже заранее предусмотреть и устранить возможные неясности и проблемы.

Безусловно, не всегда все происходит так, как мы это планируем, но наличие плана дает нам больше возможностей и уверенности в том, что мы сможем наиболее адекватно отреагировать на изменения, затратив при этом наименьшее количество дополнительных ресурсов.

Задачи планирования работы организации с волонтерами:

- определить, в чем будет заключаться роль волонтеров в организации;
- найти наиболее подходящие виды деятельности для волонтеров с учетом потребности организации, получателей услуг, самих волонтеров и других заинтересованных сторон (например, администрации учебного заведения);
- определить, сколько необходимо волонтеров для того или иного вида деятельности;
- предусмотреть и минимизировать возможные риски, связанные с привлечением волонтеров;

- определить, какое именно обучение и поддержка необходима волонтерам;
- определить, какие ресурсы необходимы для того, чтобы волонтеры могли осуществлять свою деятельность, и убедиться в наличии этих ресурсов.

Организация должна представлять, кто именно из сотрудников будет вовлечен в работу с волонтерами, сколько времени будет занимать эта работа и в чем именно заключаться. Волонтеру также необходимо знать, кто отвечает за ту или иную деятельность в организации, то есть к кому он может обратиться и перед кем он несет ответственность за выполняемую им работу.

В крупной организации должен быть человек, который отвечает за работу с волонтерами в целом. Наименование должности человека, осуществляющего руководство работы волонтеров, может быть различной: директор волонтерских программ, менеджер волонтеров, руководитель волонтеров. Главное, что этот человек должен быть связующим звеном между волонтерами и штатными сотрудниками, равно как и между организациями и обществом по вопросам привлечения волонтеров и подведением результатов их деятельности.

В идеале, это должна быть оплачиваемая должность с полной занятостью, но эту работу может осуществлять и волонтер, прошедший обучение, имеющий достаточный опыт работы в организации и руководства людьми. Золотым правилом координатора является выражение: «Обаяние поможет привлечь волонтеров, но только компетентность поможет их удержать...».

В целом, можно выделить следующие задачи/перечень обязанностей координатора по работе с волонтерами:

- планирование и осуществление набора волонтеров;
- определение, в каких областях деятельности будут задействованы волонтеры;
- подготовка описания работы для каждой волонтерской должности;
- проведение собеседования, отбор и закрепление волонтеров за видами деятельности и непосредственными руководителями;

- планирование и осуществление ориентации и обучения волонтеров;
- поиск и предоставление волонтерам ресурсов для работы
- ведение повседневной регистрации работы волонтеров (волонтерской документации);
- распространение среди общественности информации о деятельности волонтеров и поддержка связей с другими организациями и донорами;
- поддержка волонтеров по мере необходимости (дополнительное обучение, консультирование, информация);
- оценка организации работы с волонтерами.

Как правило, непосредственным руководителем волонтера является сотрудник организации, ответственный за тот участок работы, к которому прикреплен волонтер. Но также это может быть и опытный волонтер – лидер волонтерской группы, который координирует свою деятельность с ответственным за работу с волонтерами в организации в целом.

Срок привлечения зависит от двух факторов: от волонтера (не все волонтеры заинтересованы быть задействованными на длительный срок) и самой программы – сколько времени она будет длиться. В зависимости от того, на какой период времени вы планируете привлечь волонтеров, будет зависеть решение о том, какое обучение необходимо предложить волонтерам и какие ресурсы инвестировать в них. Если вы рассчитываете, что волонтер будет задействован в проведении не только одной акции, а останется в организации в течение как минимум полугода, то в этом случае целесообразно предусмотреть для него помимо вводного еще и дополнительное обучение (для поддержания качества работы) и предусмотреть мотивационные мероприятия.

Определение роли волонтеров, разработка их должностных обязанностей, вопросы коммуникации и отчетности во многом зависят от **моделей организации работы волонтеров**, используемых организацией.

1. Модель «Предоставление услуг».

- роль волонтеров – предоставление услуг уязвимым людям;

- сотрудники отвечают за набор, обучение и супервизию волонтеров;
- взаимная ответственность сотрудников и волонтеров четко оговорена;
- обучение волонтеров является структурированным и обязательным;
- мотивация волонтеров – приобретение новых навыков и возможность перехода на оплачиваемые должности.

2. Модель «Помощники».

- услуги клиентам предоставляются в основном сотрудниками;
- роль волонтеров – помогать сотрудникам, чтобы те могли более эффективно использовать свое рабочее время;
- обучение волонтеров проводится от случая к случаю, по мере необходимости, чаще всего включает практическое обучение конкретным навыкам на рабочем месте;
- набор волонтеров осуществляется через личный контакт с теми, кто хочет помогать.

3. Модель «Активисты».

- нет оплачиваемых сотрудников, которые руководят работой волонтеров;
- волонтеры самостоятельно определяют деятельность и свои роли в зависимости от своих потребностей, интересов и возможностей;
- волонтерская работа предоставляет возможность для персонального и профессионального роста.

4. Модель «Сотрудники».

- сотрудники и волонтеры выполняют одни и те же функции и работают вместе;
- основное различие в том, что сотрудники уделяют больше времени работе, чем волонтеры;
- и сотрудники, и волонтеры одинаково привержены миссии, цели и ценностям организации;
- в качестве мотивации доминирует личный пример, а не административное воздействие.

Глава 5. Багаж тренера

В «Багаже тренера», как в чемодане со множеством отделений, можно найти занятия по различным темам, рабочие методики, материалы, необходимые для работы.

Некоторые методики тренер может не только использовать в своей работе, но и передавать в качестве руководства к действию волонтерам.

5.1. Документация для организации волонтерского движения

Образец анкеты волонтера

Анкета волонтера

Спасибо за Ваш интерес и желание стать волонтером.

**Заполните, пожалуйста, данную форму так полно,
насколько это возможно.**

1. Дата заполнения _____
2. Имя _____ Фамилия _____
3. Дата рождения _____ Возраст _____ Пол _____
4. Адрес проживания _____

5. Контактные телефоны, которые мы можем использовать, чтобы связаться с Вами

Тел. дом. _____ Моб. _____

E-mail _____

6. Образование _____

7. Дополнительное обучение/курсы за последние 5 лет _____

8. Место работы/учебы _____

9. Имеете ли опыт работы волонтером, если да, укажите название организации, свою должность и продолжительность сотрудничества _____

Имеете ли опыт работы на руководящих должностях _____

Имеете ли опыт публичных выступлений _____

Имеете ли опыт проведения тренингов, семинаров _____

Если да, то каких _____

Имеете ли личный автотранспорт _____

водительские права _____

Сферы Вашего интереса (работа какого рода интересует)

Первая помощь

Профилактика ВИЧ/СПИДа

Административная работа

Сбор средств

Подготовка с ЧС

Противодействие торговли людьми

Уход на дому

Сколько часов Вы можете уделять работе в месяц _____

Какие дни (будние, праздничные) Вам предпочтительнее _____

Какое время суток (утро, день, вечер) Вам предпочтительнее _____

Из каких источников Вам стало известно о работе

волонтером _____

19. Укажите имена и контакты двух человек, которые могут дать Вам рекомендацию:

Имя _____ Тел. _____

Имя _____ Тел. _____

20. Контактное лицо, с которым мы можем связаться, чтобы передать информацию для Вас

Имя _____ Тел. _____

Дата _____ Подпись _____

5.2. Примерная программа подготовки волонтера

Занятие 1.

Цели: создание благоприятных условий для работы в группе; формирование основ психологических знаний, психологического видения жизни человека; первичное освоение приемов самодиагностики, способов

самораскрытия, активного, безопасного и демократичного стиля общения; освоение способов передачи и приема обратной связи; формулирование принципов работы в группе; формирование и закрепление мотивации к предстоящим занятиям.

Вводная беседа.

Вводную беседу целесообразно провести в виде небольшого монолога, краткого рассказа волонтерам о том, чем им предстоит заниматься на этих встречах и для чего это нужно.

Приведем возможный план подобного вводного рассказа.

1. Чем нам здесь предстоит заниматься?

–играми и упражнениями. Всякая психологическая игра имеет «двойное дно» - на поверхности лежит возможность получить удовольствие, но ее смысл к этому не сводится, игра также дает возможность лучше узнать себя и других, чему-нибудь научиться;

–беседами на интересные для нас темы, имеющими отношение к тем проблемам и трудностям, с которыми вы сталкиваетесь в своей жизни;

–изучением некоторых наших особенностей и качеств и обсуждением полученных результатов.

2. Какую пользу это нам принесет?

1.Мы сможем лучше понять самих себя: свои чувства, переживания, желания.

2.Мы будем учиться выражать свои чувства и желания так, чтобы другие люди лучше понимали нас.

3.Мы сможем более успешно общаться с другими людьми: лучше понимать их и меньше конфликтовать.

4.Мы сможем осознать наши проблемы, и будем учиться их решать.

5.Мы узнаем о тех опасностях, которые подстерегают нас на пути во взрослую жизнь, и научимся преодолевать их.

6.Мы сможем уверенно вести себя – а это значит уметь ставить и достигать цели, строить жизненные планы,

контролировать себя, отстаивать свои интересы без агрессии и застенчивости, с честью выходить из любых трудных ситуаций.

7.И, наконец, мы просто хорошо и весело проведем время!

После вводной беседы группа приступает к игре.

Упражнение «Иностранец»

Цель: Упражнение учит рассматривать в новых, необычных ракурсах то, что кажется понятным, привычным и банальным, вставая на позицию наивного слушателя, не имеющего сформированного представления о том, что он воспринимает.

Продолжительность: 15 минут.

Материалы: у каждой подгруппы должны быть бумага и ручка.

Описание упражнения:

- Представьте себя в роли иностранца, который не очень хорошо знает русский язык и поэтому не в состоянии понять иносказательный смысл высказываний. Все слова он понимает буквально: например, услышав «Не вешай нос», представляет себе повешенного за нос человека и думает, что это средневековый способ казни. Предложите как можно больше вариантов, что он может подумать, услышав следующие фразы:

- Себе на уме.
- Комар носа не подточит.
- Метать бисер перед свиньями.
- Сам черт не брат.
- Прошел огонь, воду и медные трубы.
- Не подмажешь - не поедешь.
- У семерых нянек дитя без глазу.
- Яйца курицу не учат.
- Зимой прошлогоднего снега не выпросишь.
- Дом был полной чашей.
- На воре и шапка горит.

Упражнение выполняется в подгруппах по 3-4 человека, каждая подгруппа выбирает себе по 3 фразы и

придумывает как можно больше возможных вариантов их буквальной трактовки.

Обсуждение: Вот видите, как своеобразно можно воспринять понятные и привычные фразы, всего лишь мысленно встав на позицию человека, не знающего заранее их смысла! Поделитесь, пожалуйста, примерами ситуаций из вашей жизни, когда отказ от заранее известного понимания какой-либо ситуации помог увидеть ее в новом ракурсе, решить связанные с ней проблемы.

Принятие правил групповой работы

Цель: Выработать правила, по которым будет проходить каждое занятие.

Материалы: лист ватмана, фломастеры.

Ведущий рассказывает участникам, что несколько человек, которые объединяются в группу для реализации какой-либо деятельности, всегда действуют по правилам. Если эти правила предварительно не обсуждаются и не принимаются, в группе могут возникать разногласия и конфликты. Чтобы их не было в данной группе, ведущий предлагает принять правила. Они записываются на листе ватмана и оставляются на видном месте до окончания всех занятий.

Ведущий озвучивает отдельные пункты, к которым участники делают дополнения:

1. То, что происходит в группе, не должно негативно влиять на взаимоотношения.
 1. Нельзя унижать и оскорблять.
 2. Нельзя употреблять нецензурные выражения.
 3. Обращаться друг к другу только по имени.
 4. Говорить по одному, при желании высказаться необходимо поднять руку.
 5. Указания ведущего не обсуждаются, и т. д.

Заметки для ведущего: Не следует самому формулировать все правила, желательно предложить для примера всего лишь несколько пунктов. Необходимо, чтобы подростки сами предлагали большинство пунктов правил. Это мотивирует их на выполнение: «Меня не заставляют, а я сам так решил». Если возникают проблемы с активностью

группы при формулировании правил можно воспользоваться готовыми вариантами правил групповой работы и ограничится их обсуждением и корректировкой.

В помощь ведущему:

Основные правила групповой работы:

1. **Здесь и теперь.** Этот принцип ориентирует участников на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев, запрещаются проекции в будущее и прошлое.

2. **Искренность и открытость.** Это правило способствует получению для себя и предоставлению другим участникам честной обратной связи, т. е. той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не только механизмы самосознания, но и механизмы межличностного взаимодействия.

3. **Принцип «Я».** Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа. Это тем более важно, что связано с одной из задач тренинга - научиться брать ответственность на себя.

4. **Активность.** Психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех, является обязательной. Даже если упражнение носит демонстративный характер, каждый участник имеет право высказаться в конце. Если участник ничего не говорит, это еще не значит, что он занимает пассивную позицию, потому что он может прорабатывать проблему внутри себя, и это будет, конечно же, активная внутренняя позиция.

5. **Конфиденциальность.** Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы - это является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Разумеется, психологические знания и конкретные приемы, упражнения и игры могут быть использованы в повседневной

жизни, в семье, в школе, при общении с друзьями, родителями, учителями и т. д.

Занятие 2.

Цели: формирование основ знаний о психологических особенностях своего возраста; формирование понимания и осознанного отношения к происходящим изменениям; закрепление навыков самоанализа; осознание взаимосвязи между самостоятельностью и ответственностью; осознание своих прав и обязанностей как человека самостоятельно принимающего решения; актуализация опыта личной ответственности.

1. Ритуал приветствия.

2. Разминка.

Упражнение «Остров»

Цель: Развитие ответственности за других членов группы.

Продолжительность: 10 минут.

Материалы: 4-5 газет (в зависимости от численности группы).

Описание упражнения. На полу из старых газет выкладывается маленький остров. Ведущий объявляет, что группа, попавшая на этот островок, должна дожидаться спасателей. Все участники встают на «остров», передвигаются по нему. Начинается «прилив» (ведущий убирает часть газет), «остров» уменьшается, подростки уже не могут двигаться, а только стоят на «острове». Затем убирается еще часть газет, «остров» становится совсем маленьким. Ведущий уменьшает «остров», насколько это возможно. Наконец, прибывают спасатели и оставшиеся в «живых» и «утонувшие» переправляются на материк - рассаживаются на стульях.

Обсуждение. Ребята высказываются, чего им хотелось больше, самим удержаться на «острове» или удержаться вместе. И то и другое правильно. В первом случае работает инстинкт самосохранения, заложенный в нас природой. Но ведь в некоторых случаях человек не может выжить один,

даже среди людей. Поэтому нужно почаще заботиться не только о себе любимом, но и о тех, кто находится рядом.

Заметки для ведущего: В группе может оказаться изгой, которого ребята будут специально выталкивать с «острова». В этом случае следует, не останавливая игру, бросить ему «спасательный круг» - подстелить кусок газеты. В обсуждении необходимо обязательно спросить ребят, почему они не спасали, а специально выбросили с острова этого участника. Если бы ситуация была не игровая, а настоящая, они поступили бы так же? Этот вопрос должен «повиснуть в воздухе», не стоит ждать ответа, поскольку, скорее всего, он будет неискренним. Пусть ребята окажутся наедине с этим вопросом.

3. Работа по теме.

1. Упражнение «Любопытные марсиане»

Цель: формирование представлений о психологических особенностях своего возраста, формирование понимания и осознанного отношения к происходящим переменам.

Продолжительность: 20 минут.

Материалы: у каждого участника и ведущего должны быть бумага и ручка.

Описание упражнения. Участникам предлагается составить портрет современного подростка, обозначив характерную манеру поведения и общения, его увлечения, моду в одежде, в музыке, в спорте. Необходимо, чтобы были обозначены и негативные черты портрет не должен быть идеализированным.

Потом участники делятся на 2-3 команды, и им дается следующая инструкция: «Представьте себе, что марсианские ученые наблюдают за жизнью нашего подростка в мощный телескоп. Марсианская техника такова, что позволяет видеть людей не только под открытым небом, но и в любом другом месте, а также слышать все их разговоры. Ученые внимательно наблюдают все, что происходит с нашим подростком и пытаются как-то объяснить происходящее для себя.

Опишите, пожалуйста:

- что марсианских ученых в наибольшей мере могло удивить?

- как они могли бы объяснить для себя причины всего происходящего с подростком?

- какие выводы были бы сделаны марсианскими учеными на основе этих наблюдений?»

Эти вопросы обсуждаются в командах в течение 5-7 минут. Потом представитель от каждой из команд выступает перед общей аудиторией, рассказывая о том, чем могли бы объяснить поведение подростка марсианские ученые.

Заметки для ведущего: Во время составления обобщенного портрета подростка необходимо постараться отразить в его характеристике поведенческие проявления психологических особенностей подросткового возраста, и при обсуждении выводов марсианских ученых в доступной форме донести их до участников.

2. Упражнение «Принимаю ответственность на себя»

Цель: осознание взаимосвязи между самостоятельностью и ответственностью; осознание своих прав и обязанностей как человека самостоятельно принимающего решения; актуализация опыта личной ответственности.

Продолжительность: 5-7 минут.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения. Давайте поговорим о том, за что каждый из вас отвечает в жизни. Думаю, вы согласитесь с тем, что человек становится личностью только тогда, когда добровольно и сознательно принимает на себя ответственность. Если этого нет, то мы так и остаемся малыми детьми, сколько бы лет нам ни исполнилось. Так за что вы отвечаете в этой жизни? Лично вы? За покупку хлеба или уборку своей комнаты? За уроки сестры или за то, чтобы забрать младшего брата из детского сада? Подумайте и запишите все, что придет вам на ум. На это вам дается 5 минут.

Затем вы обсудите ваши записи в микрогруппах по 3-4 человека. В каждой группе вы должны определить самого ответственного, т. е. того, кто сумеет аргументировано

обосновать, что он действительно принял на себя больше ответственности, чем другие.

4. Подведение итогов. Отметить, что сегодня все многое о себе узнали, узнали, что с нами происходит, почему мы порой так себя ведем. Здесь необходимо еще раз кратко и доступно охарактеризовать особенности подросткового возраста. Акцентировать внимание на том, чем взрослее становится человек, тем больше у него ответственности.

В помощь ведущему.

Психологические особенности и противоречия присущие подростковому возрасту

Попробуем перечислить несколько присущих именно подростковому возрасту противоречий.

ПОДРОСТОК считает себя взрослым, оставаясь по своим реальным силам ребенком. «Я взрослый, а поэтому взрослым не доверяю» , - таково одно из наиболее символических утверждений, отражающих как в зеркале ключевое противоречие подросткового возраста.

Из этого противоречия естественным образом вытекает ряд других.

ПОДРОСТОК больше всего хочет входить в ту или иную группу, считаться ее полноправным членом, жить по ее законам, но именно подростковые группы наиболее замкнуты и трудно принимают в себя новичков, что часто создает особое пространство одиночества вокруг подростка с трудностями в общении.

ДЛЯ ПОДРОСТКА характерно стремление отстаивать свое право на индивидуальность, уникальность, при этом, как ни странно, он хочет одновременно быть «ни на кого не похожим» и «быть как все».

ПОДРОСТОК еще не ушел от детства, не ушел от игры, он испытывает потребность в игровых видах деятельности, но, стесняясь своей «детскости» - он стесняется и игры. Своеобразным механизмом защиты игры от самого себя выступает потребность в романтике, в приключениях, в ярких и эмоциональных событиях.

Вот еще несколько типичных утверждений, определяющих совокупный портрет подростка:

— Я очень быстро расту, и я стесняюсь своего быстрого роста.

— Я очень быстро меняюсь во всех отношениях, я сам испытываю дискомфорт от вечных перемен во мне и вокруг меня, я так нуждаюсь в прочном фундаменте вашей любви и понимания.

— Я очень неуверен в себе и стараюсь скрыть эту неуверенность любым доступным для меня способом.

— Я нуждаюсь в действии и движении и не понимаю, почему вы пичкаете меня своими беседами и наставлениями.

— Я не готов принимать слова и советы на веру, я хочу вырабатывать свое мнение по любому вопросу.

— Я люблю все яркое, неожиданное, интересное, красочное. Я хочу подражать настоящим героям, мне неинтересны серые будни и негероические личности.

— У меня очень маленький опыт жизни в обществе, но именно эта сторона человеческого бытия меня более всего интересует.

5. Ритуал прощания.

Занятие 3.

Цели: формирование комплексного представления подростка о себе; прояснения «Я -концепции»; развитие дальнейшего самоанализа, самораскрытия, умения анализировать и определять психологические характеристики; раскрытие личностных особенностей и актуализация личностных ресурсов.

1.Ритуал приветствия.

2. Разминка.

Упражнение «Построение круга»

Цель: развитие навыков координации совместных действий, сплочение группы, развитие навыков невербального общения и саморегуляции.

Продолжительность: 5-7 минут.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения. Участники закрывают глаза и начинают хаотично перемещаться по помещению, издавая при этом гудение, как потревоженные пчелы (гудение

позволяет избежать разговоров, создающих помехи в выполнении упражнения). По условному сигналу ведущего (хлопок, свист и т. п.) все останавливаются в тех положениях, где их застал сигнал, после чего пытаются встать в круг, не открывая глаз и не переговариваясь, можно только трогать друг друга руками. Когда все занимают свои места и останавливаются, ведущий подает повторный условный сигнал, по которому участники открывают глаза. Как правило, построить идеально ровный круг не удастся, вместо него получается какая-нибудь другая фигура, форму которой целесообразно нарисовать на бумаге и показать участникам при обсуждении.

Обсуждение. Что дает эта игра, кроме возможности развлечься? Кто именно виноват в том, что не получился идеально ровный круг? А кто не виноват, кто стоял в совершенно правильном кругу? Смысл обсуждения не в том, чтобы действительно найти виновных, а в том, чтобы участники поняли: дело тут не в конкретных людях, а в общей согласованности их действий.

Заметки для ведущего: Обсуждение должно быть кратким, если участники увлеклись поиском виноватых, его следует прервать и пояснить, что никто конкретный не виноват, а причина неудачи – несогласованность действий всех участников.

3. Работа по теме.

1. Упражнение «Объявление об объявлении»

Цель: прояснение представлений подростка о себе; развитие навыков самоанализа и самораскрытия, развитие умения заявлять о себе.

Продолжительность: 15 минут.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения. Ведущий предлагает участникам дать объявление о себе в газету. Объявления должны быть короткими, но нести максимум информации об авторе. Затем объявления зачитываются, и проводится обсуждение, что является основным: желание помочь кому-то, получить что-то или заявить о себе и своих способностях?; кто смог точнее выразить себя в такой

форме? Ведущему здесь важно подчеркнуть, что совершенно не важно, хотел ли Вы похвалиться своими способностями или объявить о своем стремлении помогать другим, главное, что попытались обдумать какой «Я» и заявить о себе.

Заметки для ведущего: Нужно напомнить ребятам о правилах: в объявлении не должно содержаться информации аморального или жестокого характера. Некоторые подростки, бравируя, предлагают в объявлении далеко не безобидные услуги. Застенчивым ребятам нужно помочь, так как зачастую из-за заниженной самооценки они не могут найти в себе чего-то положительного, что могло бы заинтересовать других людей.

2. Упражнение «Ассоциация»

Цель: сопоставление подростком собственных представлений о себе и представлений других людей; развитие умения анализировать и определять психологические характеристики; раскрытие личностных особенностей и актуализация личностных ресурсов.

Продолжительность: 15 минут.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения. Один из участников выходит за дверь. Остальные выбирают кого-нибудь из группы, которого он должен угадать по ассоциациям. Водящий входит и пытается угадать, кого именно загадали, задавая вопросы на ассоциации: «На какой цветок он похож? На какой вкус? На какую песню? На какую книгу?» и т. п. Он задает оговоренное заранее число вопросов (обычно 5), после чего должен назвать того, кого загадали. Если угадывает, то названный становится водящим. Если нет - уходит вновь. Если не угадал более двух раз - выбывает из игры.

Обсуждение. Когда легче было угадывать: когда отвечал тот, кого загадали, или кто-нибудь другой? С чем это связано? Различие между тем, какими мы представляемся самим себе и какими - другим людям.

Заметки для ведущего: В данное упражнение желательно вовлечь максимальное количество участников, поэтому важно держать высокий темп выполнения задания. Необходимо вовремя реагировать на те ассоциации, которые

характеризуют загаданного участника преимущественно с негативной стороны.

4. Подведение итогов. Отметить, что на сегодняшнем занятии все узнали о себе много нового, научились по другому смотреть на себя и других, лучше понимать самих себя и друг друга.

5. Ритуал прощания.

Занятие 4.

Цели: укрепление самооценки, позитивного самоотношения; раскрытие своих сильных и слабых сторон; закрепление представлений о собственной уникальности; развитие способности адекватно и полно познавать себя и других людей; развитие самокритичности; преодоление трудностей мешающих принимать себя как личность.

1. Ритуал приветствия.

2. Разминка.

Упражнение «Воздушный бой»

Цель: тренировка оперативности реакции, уверенного поведения в быстро и непредсказуемо меняющейся ситуации, умения интуитивно понимать намерения других людей.

Продолжительность: 5-10 мин.

Материалы: бумага.

Описание упражнения. Участники делятся на две команды. Члены одной из них становятся «самолетами-штурмовиками». Их задача - пробежать от одной стены помещения до другой, поразить цель (попасть в указанную ведущим мишень «снарядом» из смятого бумажного листа) и вернуться назад. Члены другой команды - «зенитные батареи» - располагаются неподвижно. Их задача - попасть в «штурмовики» своими снарядами, тоже сделанными из смятых бумажных листов. В кого попали, выбывает из игры до конца раунда. Запас «снарядов» у каждого игрока и одной, и другой команды ограничен тремя штуками на раунд. Игра продолжается 2-3 раунда, лотом команды меняются ролями и игра повторяется. Ведущему нужно следить, чтобы «зенитные батареи» не располагались слишком близко к мишени (в зависимости от размера помещения и количества

участников, минимальное расстояние может быть 2-4 м). Победители определяются в номинациях «Самый меткий бомбардир» (попал в мишень наибольшим количеством «снарядов»), «Самый меткий зенитчик» (сбил наибольшее количество «самолетов»).

Обсуждение. Чем, с точки зрения участников, характеризовались самые результативные «штурмовики» и «бомбардиры»? Какие качества помогли им достигнуть успехов? В каких жизненных ситуациях востребованы эти качества?

Заметки для ведущего: В рамках данного упражнения целесообразно выбрать помощника ведущего, который будет подсчитывать количество попаданий. Помощником (помощниками) можно выбрать подростка отвергаемого в данной группе, чтобы избежать ситуации игнорирования при делении на команды.

3. Работа по теме.

1. Упражнение «Никто из вас не знает, что я...»

Цель: раскрытие своих сильных сторон, укрепление самооценки и позитивного самоотношения, осознание собственной уникальности.

Продолжительность: 5-10 минут.

Материалы: Мяч, удобный для перебрасывания из рук в руки.

Описание упражнения. Участники сидят в кругу и бросают друг другу мячик. Тот, у кого мячик, завершает фразу: «Никто из вас не знает, что я...»

Обсуждение: Какие переживания возникали при необходимости публично рассказывать о своих качествах, интересах, увлечениях или достижениях.

Заметки для ведущего: Ведущий контролирует процесс таким образом, чтобы мячик побывал у всех участников.

2. Упражнение «Лучшее о себе»

Цель: предоставление возможности для позитивного самораскрытия, фиксация внимания участников на сильных сторонах, достоинствах самих себя и окружающих людей.

Продолжительность: 10 минут.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения. Каждого из участников просят вспомнить и записать:

- 1) три своих сильных качества, достоинства;
- 2) три хороших поступка, совершенных на протяжении последней недели.

Потом каждый из участников поочередно озвучивает перед всей группой свои сильные качества и хорошие поступки. Это делается громко, гордо, уверенно. Каждый участник после выступления награждается аплодисментами.

Обсуждение. Какие переживания возникали при необходимости публично рассказывать о своих достоинствах, было ли это некоторым участникам сложно, если да, то с чем это связано? Почему хвастаться обычно не принято? Когда действительно лучше избегать рассказов о своих достоинствах, а когда верна присказка «сам себя не похвалишь - никто не похвалит»?

Заметки для ведущего: Тем, у кого возникли затруднения необходимо оказать помощь. Подчеркнуть, что у каждого человека есть много выдающихся качеств.

3. Упражнение «Не могу полюбить себя»

Цель: развитие самокритичности, способности адекватно познавать себя и других людей, преодоление трудностей мешающих принимать себя как личность.

Продолжительность: 15-20 минут.

Материалы: у каждого участника должны быть бумага и ручка.

Описание упражнения: В течение ближайших 10 минут вы должны составить как можно более подробный список причин, по которым вы не можете полюбить себя. Если вам не хватит отведенного времени, можете писать дальше, но ни в коем случае не меньше. Написали?

Теперь вычеркните все то, что относится к общим правилам, принципам типа: «Любить себя нескромно», «Человек должен любить других, а не себя». Подобные высказывания - лишь ширма, за которой неудачник прячется от реальных причин своих неудач. Поэтому пусть в списке останется лишь то, что связано лично с вами. Теперь перед

вами список ваших недостатков. Этот список, короткий или длинный, список того, что портит вам жизнь.

Прежде всего, подумайте: если бы эти недостатки принадлежали не вам, а какому-нибудь другому человеку, которого вы очень любите, какие из них вы простили бы ему или, может быть, посчитали даже достоинствами? Вычеркните эти черты, они не могли помешать вам полюбить другого человека и, следовательно, не могут помешать полюбить себя.

Отметьте те черты, те недостатки, которые вы могли бы помочь ему преодолеть. Почему бы вам не сделать то же самое для себя? Почему не помочь самому себе? Выпишите их в отдельный список, а из этого вычеркните. Ну что, много ли осталось?

Давайте поступим с ними таким образом: скажем себе, что они у нас есть, надо научиться жить с ними и думать, как с ними справиться. Мы же не откажемся от любимого человека, если узнаем, что некоторые его привычки нас, мягко говоря, не устраивают.

4. Подведение итогов. Проговорить, что каждый человек уникальный, у каждого есть сильные и слабые стороны. Подчеркнуть, что сегодня мы научились принимать себя, такими как есть со всеми своими недостатками, и поняли, что многие недостатки можно преодолеть.

5. Ритуал прощания.

Занятие 5.

Цели: развитие социальной восприимчивости и коммуникативной компетентности подростка, расширение диапазона способов межличностного общения в микросоциальном окружении.

1. Ритуал приветствия.

2. Разминка.

Упражнение «Мячик»

Цель: тренировка умения оперативно реагировать на неожиданные вопросы.

Продолжительность: 5-7 минут.

Материалы: Мяч, удобный для перебрасывания из рук в руки.

Описание упражнения. Участники стоят в кругу и перебрасывают друг другу мячик. Тот, кто его кидает, говорит какое-либо слово или задает вопрос, а тот, кому адресован мячик, отвечает на него в соответствии с заданными ведущим правилами. После этого мяч перебрасывается другому участнику, пока не побывает в руках у каждого. Конкретные варианты игры могут выглядеть по-разному, например, так:

- Тот, кто бросает мячик, называет любой предмет, а ловящий должен быстро назвать три возможных способа использования этого предмета;

- Тот, кто бросает мяч, говорит название какого-либо места, а поймавший - три предмета, которые бы он взял с собой, отправившись туда;

- Тот, кто бросает мяч, говорит одно из трех слов: «вода», «воздух», «земля». Поймавший мяч должен сказать, соответственно, название какой-либо рыбы, птицы или наземного животного;

- Тот, кто бросает мяч, называет цвет, а ловящий - три объекта этого цвета;

- Тот, кто бросает мяч, называет любой праздник (как реальный, так и вымышленный), а тот, кто ловит, - трех человек, которых он бы пригласил на такой праздник.

Обсуждение. Участников просят поделиться возникавшими в процессе выполнения упражнения эмоциями и чувствами, а также привести примеры жизненных ситуаций, в которых требуется умение быстро реагировать на неожиданные вопросы, не только воспроизводя имеющиеся знания, но и выдвигая новые идеи.

3. Работа по теме.

1. Упражнение «Поиск сходства»

Цель: развитие социальной восприимчивости; сплочение группы за счет осознание того, что сходства между людьми больше чем различий.

Продолжительность: 5-7 минут.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения. Участники сидят в кругу, каждый из них называет какой-либо признак, после чего все те, кто обладает названным признаком, встают. На первом этапе признаки сходства могут быть чисто внешние (например, цвет волос), потом - общность интересов в какой-то области, совпадение интересов по какому-либо вопросу и т. п. Можно предлагать в качестве признаков какие-либо эмоциональные состояния (например: «Встаньте все те, кто сегодня утром проснулся в радостном настроении»).

Обсуждение. Постараться подвести участников к мысли, что, хотя они все такие разные, сходства между ними гораздо больше, чем может показаться на первый взгляд, а для того чтобы это заметить, надо просто научиться лучше понимать других людей и проявлять к ним интерес.

Заметки ведущему: Если ведущий хочет оживить обстановку, можно не просто вставать, а подпрыгивать с одновременным хлопком в ладони или совершать какое-либо подобное заметное движение.

2. Упражнение «Поиск предметов»

Цель: выявление помех в общении, расширение диапазона способов межличностного общения, повышение степени доверия друг к другу, отход от эгоцентричной позиции в общении.

Продолжительность: 10 минут.

Материалы: небольшие предметы, например ручка, карандаш, тетрадь и т.д.

Описание упражнения. Участники разбиваются на пары. Один человек из каждой пары выходит в коридор, а второй прячет в тренинговом классе небольшой предмет - например, авторучку (можно поручить это тем, кто по каким-либо причинам не участвует в самом упражнении). Спрятав предмет, участник зовет своего напарника, который входит в помещение и сразу закрывает глаза. После этого «слепой» приступает к поиску предмета, а оставшийся с открытыми глазами «поводырь» дает ему все необходимые для этого указания - в каком направлении и на сколько шагов пройти, куда протянуть руку и т. п. Глаза открываются только тогда, когда предмет найден.

Обсуждение. Какие чувства испытывали участники, находясь в ролях «слепого» и «поводыря»? Что помогало, а что мешало выполнить задание?

Заметки для ведущего: Следует особо отметить пары быстрее и лучше других справившихся с заданием.

3. Игра-загадка «МПС»

Цель: развитие социальной наблюдательности и восприимчивости, развитие коммуникативных навыков.

Продолжительность: 10-15 минут.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения. Выбираются 2-3 водящих, которым дается такая инструкция: «Сейчас мы загадаем какого-то участника группы. Вам нужно будет угадать, кто имеется в виду, задавая присутствующим вопросы об этом человеке. На ваши вопросы будет всего три варианта ответов: «да», «нет», «не знаю». После этого водящие выходят за дверь, и ведущий инструктирует группу: «МПС расшифровывается как Мой Правый Сосед. На все вопросы водящих вы будете отвечать от лица человека, который сидит справа от вас! Помните, что в вашем распоряжении всего три варианта ответов». Обычно подросткам довольно сложно сразу освоиться с таким правилом ответов, поэтому сначала имеет смысл попрактиковаться, задав каждому подростку вопрос и попросив его ответить, соблюдая установленное ограничение. Потом зовут первого водящего, он начинает задавать вопросы. Когда он поймет, что под загаданным членом группы имеется в виду находящийся справа сосед каждого участника, зовут и вводят в игру следующего водящего.

Обсуждение. Что помогало отгадать загадку, а что препятствовало?

Заметки ведущему: Необходимо акцентировать внимание на то, что в процессе общения очень важны все стороны и умение задавать вопросы, и умение слушать, и умение понимать своего собеседника и т.д.

4. Подведение итогов. Подчеркнуть, как важно для эффективного общения быть наблюдательным, стараться понять своего собеседника, уметь поставить себя на его

место, уметь не только четко выразить свою мысль, но и вдумчиво слушать.

5. Ритуал прощания.

Занятие 6.

Цели: развитие способности конструктивно вести себя в конфликтных ситуациях, расширение диапазона способов межличностного общения в микросоциальном окружении.

1. Ритуал приветствия.

2. Разминка.

Упражнение «Встреча на узком мостике»

Цель: моделирование конфликтной ситуации, оценка предпочитаемого способа поведения в конфликте.

Продолжительность: 5-7 минут.

Материалы: мел.

Описание упражнения. Двое участников становятся на линии, проведенной на полу, лицом друг к другу так, чтобы между ними было расстояние около 3 м. Ведущий объясняет ситуацию: «Вы идете навстречу друг другу по очень узкому мостику, перекинутому над водой. В центре мостика вы встретились, и вам надо разойтись. Мостик - это линия. Кто поставит ногу за ее пределами - упадет в воду. Постарайтесь разойтись на мостике так, чтобы не упасть». Пары участников подбираются случайным образом.

Обсуждение. Какие чувства участники испытывали при выполнении данного упражнения? Что помогало, а что мешало успешно выполнить его? Чем упавшие «в воду» пары отличались от успешно преодолевших трудную ситуацию? Целесообразно подвести участников к пониманию того, что в выигрыше оказывались не те, кто стремился пройти сам, а те, кто, прежде всего стремился помочь партнеру.

Заметки ведущему: При большом количестве участников может одновременно функционировать 2-3 «мостика». Упражнение проходит более эмоционально, если используется не просто полоска на ровном полу, а небольшое возвышение (например, для этой цели хорошо подходит перевернутая гимнастическая скамейка). Если же такой возможности нет, следует выбрать или провести на полу

прямую полосу длиной не менее 3 м, находящуюся на расстоянии не менее 1 м от ближайшей стены и предметов мебели. Лучше, если она будет иметь ширину 5-10 см, но можно обойтись и простой линией.

3. Работа по теме.

Вводное слово: В нашей жизни часто случаются конфликтные ситуации. Они возникают по разным причинам, и иногда мы не можем их предотвратить, но мы можем правильно вести себя в конфликтной ситуации. Сегодня мы с Вами попытаемся выяснить, как же надо себя вести в ситуации конфликта, чтобы его разрешить.

1. Упражнение «Перетягивание газеты».

Цель: Упражнение иллюстрирует сценарий, по которому довольно часто развиваются межличностные конфликты: партнеры «перетягивают» друг друга, но при этом не имеют возможности делать это с применением силы, а вынуждены действовать мягко, полагаясь в большей степени на хитрость, в противном случае это грозит разрывом отношений.

Продолжительность: 5-7 минут.

Материалы: газеты.

Описание упражнения. Участники разбиваются на пары (желательно, чтобы партнеры были примерно равны по своим физическим возможностям), получают по газете и сворачивают из нее трубочку. Потом они на расстоянии примерно метра друг от друга становятся на одну ногу, подгибая другую и придерживая ее одной рукой. Свободной рукой они берут трубочку из газеты и начинают перетягивать ее, стремясь вывести друг друга из равновесия, но, дозируя усилие таким образом, чтобы газета не порвалась.

Обсуждение. Чем определялась победа в ситуации единоборства, где нельзя было положиться на грубую силу, поскольку это сразу приводило к разрыву «связующего звена» между участниками? Такая ситуация часто возникает в конфликтах между людьми - по сути, отношения превращаются в борьбу, но грубыми силовыми методами вести ее нельзя, поскольку это приведет к разрыву

отношений, а целей конфликта достигнуть при этом не удастся.

Заметки для ведущего: Можно привести с опорой на свой жизненный опыт примеры таких конфликтных ситуаций и того, как люди ведут себя в них.

2. Ролевая игра «Конфликты»

Цель: Актуализация знаний о различных стилях поведения в ситуациях межличностного конфликта, их демонстрация на жизненных примерах.

Продолжительность: 20-25 минут.

Материалы: не требуются.

Описание игры. Участникам предлагается несколько конфликтных ситуаций, развитие которых они разыгрывают в парах. Еще несколько ситуаций могут придумать сами подростки. Получившиеся сценки обсуждаются в кругу.

Примеры конфликтных ситуаций:

1. Ты договорился (лась) с друзьями (подругами) идти на дискотеку по случаю дня рождения. А мама говорит: «Никуда ты у меня не пойдешь на ночь глядя, маленький (ая) еще!»

2. Друг взял у тебя книгу и обещал вернуть ее через неделю. С тех пор прошел месяц, а книгу он так и не вернул. А она позарез нужна тебе для подготовки домашнего задания. Вчера ты позвонил ему домой и напомнил про книгу, он клятвенно обещал ее принести. А сегодня говорит: «Извини, я забыл, куда ее положил, и теперь не могу ее найти».

3. Ты купил в магазине полкило колбасы, принес ее домой и тут обнаружил, что она несвежая. Ты возвращаешься в магазин, отдаешь продавцу колбасу и чек и просишь вернуть деньги за некачественный товар. А он отвечает: «Ничего не знаю, у нас все продукты свежие. Вы приобрели это в другом месте».

Обсуждение. При обсуждении этой ролевой игры следует обратить внимание на то, что целесообразность использования разных стилей поведения в зависимости от типа конфликтной ситуации может сильно меняться. В частности, жесткость применяемых стилей зависит от степени близости участников конфликта (в нашем примере:

мать, друг, посторонний человек), обоснованности их требований (беспокойство матери за сына или дочь вполне понятно, продавец же просто хамит), взаимной зависимости конфликтующих сторон (с родителями предстоит еще долго вместе жить, с другом тоже вряд ли целесообразно расставаться из-за книги, а с нерадивым продавцом можно больше не встречаться).

4. Подведение итогов. Подчеркнуть, что развитие конфликтной ситуации напрямую зависит от нашего поведения, что развивать конфликт невыгодно ни одной стороне – его нужно разрешать. Акцентировать внимание на том, что в различных типах конфликта целесообразны разные стили поведения, однако силовой способ решения конфликтной ситуации вообще не эффективен - необходимо искать компромисс.

5. Ритуал прощания.

Занятие 7.

Цели: обучение осознанию своих проблем и поиску конструктивного способа их решения; развитие рефлексивного мышления; развитие умения адекватно оценивать и разрешать проблемы; рассмотрение зависимого поведения как деструктивного способа ухода от проблем; актуализация собственного опыта решения проблем.

Ведущий:

- Ребята! Сегодня мы с вами поговорим о проблемах и о том, как сделать их своими друзьями. Когда мы страдаем от проблемы, мы обычно смотрим на нее как на врага, как на несчастье, которое приносит только горе. Однако проблемы, помимо страданий, одновременно оказывают нам помощь. Они могут быть нам полезны, облегчая решения других проблем и предоставляя нам новую полезную информацию, которую нельзя было получить никак иначе. Поэтому каждый раз, сталкиваясь с проблемой, можно говорить себе: «У тучки есть светлая сторона!» Тогда нам откроются новые возможности для решения проблемы. Сегодня мы познакомимся с несколькими способами самопомощи в решении проблем».

1. Упражнение «Список проблем»

Участникам дается инструкция написать на листе бумаги список проблем. Кроме того, ведущий просит их подумать и записать ответы на следующие вопросы:

- Какую из этих проблем вы считаете необходимым разрешить в первую очередь?

- Чего вы хотите добиться в результате?

После того как эта часть задания выполнена, ведущий организует дискуссию на эту тему. Затем он просит каждого участника написать «Личный план решения проблем».

Ведущий говорит участникам, что проблемы в жизни - это нормальное и неизбежное явление. Поэтому для того, чтобы решать проблемы, прежде всего необходимо поверить в то, что выход из данной ситуации может быть найден. Жизненные проблемы не всегда связаны с угрозой жизни человека. Чаще всего они являются нормальной ситуацией, несущей в себе изменения. Для составления личного плана участникам предлагается схема «Шаги составления личного плана».

Ватман со схемой «Шаги составления личного плана» подготавливается заранее.

Шаги составления личного плана разрешения проблем

1. Определите, действительно ли данная ситуация является проблемой.

2. Подумайте, какая вам нужна информация или средства для решения проблемы. Соберите дополнительные сведения. Выберите самое главное.

3. Определите обстоятельства и факторы, мешающие разрешению ситуации.

4. Поставьте желаемую цель.

5. Запишите на листе бумаги все возможные варианты решения проблемы. Пишите любые самые нелепые варианты, приходящие вам в голову, не стараясь оценить, правильные они или нет, и не принимая окончательного решения.

6. Примите решение.

7. Изучите последствия принятия решения: что мне это даст? Будет ли проблема полностью решена? Какие положительные последствия возникнут? Какие отрицательные

последствия возникнут? Как я могу себя наградить в случае решения проблемы?

Из всех вариантов решения проблемы выбирается тот, который полностью способен разрешить ситуацию и увеличить положительные последствия.

2. Упражнение «Чему меня научила проблема»

Ведущий просит участников вспомнить какую-то недавнюю проблему, в результате которой они получили новый ценный опыт, и ответить на вопросы:

- Что это была за ситуация и как она разрешилась?
- Если решение этой проблемы научило вас чему-то важному, то, что это было?
- Представьте себе, что через несколько лет вам зададут тот же вопрос. Как вы думаете, что вы ответите?
- Представьте, что через много лет, когда у вас будут дети и внуки, и вы решите передать им опыт, полученный в результате решения этих проблем, о чем вы им расскажете?

Занятие 8 « Мне плохо»

Цели: формирование навыков самоанализа и наблюдения, через осознание внутренних состояний; актуализация опыта и знаний, относящихся к эмоциональной сфере; формирование навыков контроля над своими эмоциональными состояниями; развитие способности контролировать аффект; актуализация опыта саморегуляции; осознание границ своих возможностей и необходимости своевременного обращения за помощью; осознание важности возможности получить помощь.

Ведущий:

- Ребята! Наше сегодняшнее занятие посвящено эмоциям и чувствам.

Эмоции отражают окружающий мир в форме непосредственного переживания явлений и ситуаций, обусловленного тем, насколько последние удовлетворяют наши разнообразные потребности.

Любая новая ситуация, информация, которая способствует удовлетворению потребностей (или повышает вероятность их удовлетворения), вызывает положительные эмоции, а информация, снижающая эту вероятность,

неизбежно вызывает отрицательные эмоции. Поэтому в одних случаях мы выбираем такое поведение, которое помогает усилить, повторить радость, восхищение, интерес; в других - такое, которое ослабляет или предотвращает страх, огорчение, гнев. Так эмоции регулируют наше поведение.

Изменение общего эмоционального фона мы называем настроением.

Многие люди не умеют осознавать собственные эмоции и чувства. В результате наши чувства оказываются «замороженными», как в холодильнике. Чтобы научиться раскрепощать свои эмоции, разрешить им «оттаять», важно уметь анализировать собственные чувства.

1. Упражнение «О пользе и вреде эмоций»

Участники разбиваются на группы по 3-5 человек, желающие могут работать и парами, и в одиночку, и заполняют таблицу:

Эмоция	Ее польза	Ее вред

Здесь важно подчеркнуть возможность обращения каждой эмоции как на пользу человеку, так и во вред ему, необоснованность однозначного разделения эмоций на полезные и вредные. **Пример:** страх. Вред страха - удерживает человека от того, что иногда необходимо сделать. Польза страха - позволяет человеку уберечься от лишнего риска. Так же можно «разложить по полочкам» и остальные эмоции.

2. Упражнение «Наши эмоции - наши поступки»

Участникам предлагается продолжить предложения:

- Я огорчаюсь, когда...
- Я злюсь, когда...
- Мне плохо, когда...
- Я радуюсь, когда...
- Я спокоен, когда...
- Мне нравится, когда...

- Мне не нравится, когда...

- Мне хорошо, когда...

Как только эта часть работы будет закончена, участникам предлагается продолжить предложения дальше: «... когда... и я поступаю...».

Затем следует обсуждение: о чем вы думаете, когда совершаете тот или иной поступок? Всегда ли люди думают, когда что-то делают? Ведущий предлагает группе подтвердить или опровергнуть правильность утверждения: «Прежде, чем что-либо сделать, подумай!» В каких ситуациях этот постулат приемлем? Необходимо подвести подростков к формированию у них следующей установки: «Впереди любого действия должна идти мысль!» Вместе с ребятами ведущий рассуждает о том, что нужно сделать, чтобы вовремя остановиться перед совершением необдуманного действия.

3. Упражнение «Твое настроение»

- Подумайте и определите, в каком эмоциональном состоянии вы находитесь чаще всего: жизнерадостном, оптимистичном, или грустном, печальном, или подавленном, мрачном. Это - ваше настроение. У каждого человека есть свой тон обычного настроения. Про одного мы говорим: «жизнерадостный человек», хотя у него в отдельные моменты может быть и печальное, и подавленное настроение. Другого мы воспринимаем как мрачного, недовольного, хотя и он иногда может быть веселым, оживленным. Самое интересное, что мы никому не докладываем о своем настроении, но... взгляд, слово, движение, выражение лица, наклон головы, интонация, вздох, улыбка - и все становится ясно.

Есть ли у тебя «свое» настроение, такое, в котором ты находишься чаще всего?

А как ты думаешь, каким тебя видят твои друзья, одноклассники, родители?

Учти, что свое настроение мы чаще всего невольно передаем другим людям. Психологические исследования показывают, что человек с устойчивым мрачным настроением распространяет свое состояние на окружающих, с которыми он взаимодействует. В результате у всех может

возникнуть общее подавленное настроение, когда не хочется ни шутить, ни разговаривать, ни обмениваться впечатлениями, когда в голову не приходят новые мысли, идеи, когда душой владеют не жизнеутверждающие чувства, а мрачные предчувствия. Но, с другой стороны, тебе известно, что постоянно выражаемая в словах и поведении бурная жизнерадостность, экзальтированность в проявлении чувств, даже положительных, также угнетающе действует на окружающих людей, утомляет их и часто вызывает раздражение, особенно тогда, когда оптимизм одного человека не соответствует общему настроению. Поэтому важно знать о своем обычном настроении и думать о соответствии своего настроения той или иной конкретной ситуации, а также о мере (степени) его проявления в поведении. Иными словами, ты должен управлять своим настроением, а не оно тобой.

3. Упражнение «Аукцион»

По типу аукциона предлагается как можно больше способов, помогающих справиться с плохим настроением. Все способы, принятые аукционистом (ведущим), фиксируются на доске, а затем записываются.

Занятие 9.

Цели: формирование навыков самоанализа и наблюдения, через осознание внутренних состояний; актуализация опыта и знаний, относящихся к эмоциональной сфере; формирование навыков контроля над своими эмоциональными состояниями; актуализация опыта саморегуляции; осознание границ своих возможностей и необходимости своевременного обращения за помощью; осознание важности возможности получить помощь.

Ведущий:

- Что мы знаем про стресс? Что он является неотъемлемой частью современной жизни и ему подвержен практически каждый человек. Что еще? Исходя из собственного опыта, мы вспомним про бессонные ночи, про проблемы с аппетитом - у одних в таком состоянии неумеренном, у других - исчезнувшим. Мы можем рассказать многое, не зная, по сути, про стресс ничего. Так же, как и

большинство людей. И именно незнание делает нас беззащитными перед довольно опасным противником, неожиданно нападающим и разрушающим не только внутреннюю гармонию, но и физическое здоровье. Мы пытаемся победить его, даже не предполагая, с какой стороны он подкрадывается и что из себя представляет. Наше незнание - это завязанные глаза. Не стоит сражаться вслепую. Пора знать о стрессе как можно больше - насколько он опасен и что есть в нем полезного.

Сегодня мы пригласили эксперта, который расскажет нам то, что нужно знать о стрессе и способах его преодоления. (В качестве эксперта выступает психолог. Если нет возможности пригласить психолога, то нами представлен материал, который поможет ведущему самому рассказать подросткам о стрессе.)

В помощь ведущему.

Стресс и способы его преодоления

Что такое стресс?

Слово «стресс» переводится с английского языка как «давление, нажим, напряжение» и обозначает состояние, возникающее у человека или животного под влиянием сильных воздействий. Этот термин ввел в медицину выдающийся канадский физиолог Ганс СЕЛБЕ. В 1936 году он впервые сформулировал концепцию стресса, который рассматривал как ответ на любые предъявленные организму требования. СЕЛБЕ считал, что организм может справиться с любой трудностью. Для этого существуют два типа реакций: активная (т.е. борьба) и пассивная (т.е. бегство от трудностей, готовность их терпеть). Исходя из подобных убеждений ученый разработал гипотезу об адаптационном синдроме, согласно которому в момент напряжения включаются все защитные механизмы, выработанные в процессе эволюции. Эти механизмы способны защитить живое существо от внезапного раздражителя. Конечно, у СЕЛБЕ были предшественники, но именно его концепция оказала большое влияние на различные направления науки о человеке - медицину, психологию, социологию и другие области знаний. Сегодня существует

множество научных и популярных книг, отражающих непрерывно возрастающий интерес к проблеме социальных, психологических и физиологических стрессов - их возникновению и влиянию на людей.

Когда мы подвержены стрессам?

Проблема стрессов приобрела первостепенное значение в жизни современного человека. Попасть в ситуацию, которая вызовет стресс, может любой, независимо от социального статуса и уровня благосостояния. Людям свойственны переживания и волнения, связанные с судьбой их близких, работой, заработной платой и т.п. Множество причин ежедневно смущает покой человека. Правда, не только избыток раздражителей, но и их нехватка могут воздействовать негативно. Одиночество, скука, монотонность, изоляция также имеют отрицательное воздействие. Никто и ничто не отгородит вас плотной стеной от случая или обстоятельств, которые вызовут душевную дисгармонию. Но нередко мы сами являемся виновниками сложных жизненных коллизий, разлада с самим собой и с окружающим миром.

Не загоняйте себя в тупик

Для того чтобы самим не спровоцировать стресс, психологи советуют избавляться от деструктивных личностных установок, зачастую разрушающих нас изнутри. Такие установки называются драйверами. Они толкают человека на определенное поведение. И если ему не удастся соответствовать собственным запросам - тут-то и начинаются проблемы. Среди самых распространенных драйверов выделяют следующие: будь совершенным, радуй других, старайся, будь сильным, спеши.

- **Драйвер «Будь совершенным! Будь лучшим!»** - подразумевает: «я получу признание и удовлетворение, если буду делать все правильно... моя работа должна быть безупречной... никто не будет лучше, чем я». Подобные убеждения побуждают относиться к жизни и работе чрезмерно ответственно, вечно опасаясь что-либо забыть, затрачивать слишком много времени и усилий на идеальное выполнение дел. Человек начинает тревожиться, если ему

кажется, что что-то сделано не достаточно хорошо, искать оправдание, постоянно извиняться, переживать, если кто-то окажется лучше и заслужит больше похвалы и признания. В данной ситуации человек мучается от постоянного ощущения, что он недостаточно хорош. В то же время он требует такого же отношения к жизни от окружающих и раздражается, если они не разделяют его мнения. И вечно ощущает психологический дискомфорт.

- **Драйвер «Радуй других»** - несет в себе такой смысл: «Я получу признание и удовлетворение, если буду чувствовать ожидания других людей и соответствовать их ожиданиям... другие люди должны быть довольны рядом со мной...». В этом случае человек начинает считать, что потребности других важнее, чем его собственные и в первую очередь заботиться не о себе, а об окружающих, подстраиваясь под их настроение и интересы. Стараясь понравиться и постоянно опасаясь кого-нибудь разочаровать, он может довести себя до душевной дисгармонии.

- **Драйвер «старайся»** - личности с данной установкой обычно не нацелены на достижение результата. Важнее - сам процесс труда. Их всегда хвалили за трудолюбие и усердие, а результат оставался без внимания. Поэтому они считают: «Я получу признание и удовлетворение, если буду стараться и усердно трудиться». Данная установка заставляет человека выкладываться на все сто даже тогда, когда этого совсем не требуется, испытывать тревогу, если нет работы, искать и находить себе все новые и новые задания, демонстрировать другим свою напряженную деятельность, переживать, не получая ожидаемого поощрения.

- **Драйвер «будь сильным»** требует от человека независимости и самодостаточности. Личности с такими убеждениями вынуждены постоянно доказывать собственную силу и состоятельность. Для этого они стремятся завоевывать новые рубежи. Им не свойственно просить у других сочувствия, поддержки и участия. Они, во избежание показаться слабыми, часто скрывают свои

эмоции и чувства. Им кажется, что эмоции могут привести к уязвимости, а она недопустима. Эти люди испытывают стресс в ситуациях неопределенности и неясности, где нет уверенности в собственных возможностях, а обратиться за помощью они не могут. Для этого придется ломать себя.

- **Драйвер «спеши»** можно растолковать следующим образом: «Я буду доволен и энергичен, если в моей жизни будет постоянный надрыв». Эта установка побуждает постоянно торопиться, опаздывать или «успевать в последний вагон», брать на себя чрезмерное количество дел и приходиться в ужас от того, сколько всего необходимо сделать, находиться в состоянии постоянной нехватки времени, но не отказываться от новых заданий. Люди, придерживающиеся данных принципов, нередко выслушивают критику за опоздания и нарушения сроков. Но это не влияет на их ритм жизни. Они по-прежнему стремятся ощущать «аврал» и испытывают уныние и скуку, когда все идет размеренно и плавно. В состоянии стресса они впадают не только от скуки, но и от непрерывной гонки, когда истощаются жизненные силы и возможности.

Чтобы вышеперечисленные установки не испортили вашу жизнь, в первую очередь необходимо осознать их разрушительное для психики и отношений действие. А затем постараться избавиться от их влияния. Но если переживания вызваны факторами, от вас не зависящими, найдите возможность привести себя в чувство другими средствами.

Как избавиться от стресса

Адаптационные возможности организма человека очень высоки. Но у них есть предел. И уровень адаптации у каждого индивидуальны. Поэтому к поиску способов борьбы со стрессом нужно относиться серьезно и знать, что, когда и как применять. Например, такие способы, как съесть шоколадку или посмотреть любимый фильм - могут оказать положительный эффект только при одноразовой стрессовой ситуации, вызванной незначительным конфликтом или небольшой неудачей в каком-либо не жизненно-важном деле. Если же человек дома или на работе

постоянно находится в очень напряженной психологической обстановке или в любой момент может в нее попасть, ему обязательно нужно задуматься об укреплении собственной стрессоустойчивости, выработать своего рода иммунитет. Для этого необходимо почаще прислушиваться к себе.

Практически в каждом учебнике по психологии можно найти описание того, что происходит с организмом человека, попавшего в стрессовую ситуацию. Очаг возбуждения в первую очередь возникает в головном мозге, откуда и подаются тревожные сигналы, провоцирующие выброс в кровь адреналина и других гормонов стресса. Вследствие этого усиливается работа сердца, увеличивается уровень сахара в крови, происходит отток крови от внутренних органов к мышцам, повышается свертываемость крови. Нередко у людей в подобном состоянии расширяются зрачки, поэтому часто говорят о «безумных» глазах возбужденного человека. Также, из-за притока кислорода к жизненно важным органам может учащаться дыхание. Подобное состояние требует немедленной физической разрядки. Необходимо «выпустить пар» - как говорят в народе, дать выход скопившейся энергии, нейтрализовать гормоны стресса, циркулирующие в крови. Для достижения данной цели допустимы любые действия, если они никому не причинят вреда, конечно. Можно кричать, петь, бегать или приседать и таким образом получить необходимую физическую разрядку. Иначе дело обстоит с разрядкой душевной. Здесь требуются иные подходы.

Современная технология быстрого устранения стресса рекомендует метод под названием «дебрифинг», который направлен на снятие острого стрессового состояния человека. Активно данный прием используется в психологии кризисных состояний и широко известен тем, кто изучает кризисную психологию. Суть его заключается в многократном пересказе всех подробностей и деталей пережитой стрессовой ситуации. Делясь неприятными впечатлениями, человек с каждым новым пересказом высвобождает эмоциональную память, испытывает все

меньше и меньше волнения по поводу случившегося и обретает контроль над своим эмоциональным состоянием. Если не провести дебрифинг сразу после случившегося, есть опасность, что негативный опыт глубоко травмирует психику и может перейти в хроническое тревожное состояние. Особенно, если причины стресса глобальны, такие как катастрофа, стихийные бедствия или какая-либо иная угроза жизни и здоровью пострадавшего или его близким. Психологи рекомендуют дебрифинг также мамам в общении с детьми, которых постоянно тревожат какие-нибудь страхи. Люди используют этот метод довольно часто, не задумываясь над тем, что помогает им восстановить душевное равновесие. Именно вечерние посиделки в кругу родных, когда каждый член семьи делится впечатлениями о прошедшем дне, учебе, работе, начальнике, друзьях и т.п., или многочасовые телефонные разговоры подружек - и есть дебрифинг, хотя многие об этом даже не подозревают. Выслушивать откровения могут не только близкие, но и малознакомые люди. Главное, чтобы их ответные действия были правильными.

Для человека, пережившего стрессовую ситуацию, очень важна полноценная поддержка. В данном случае многое зависит от того, кто находится рядом. Необходимо с вниманием отнестись и постараться понять эмоции и чувства, которые испытывает ваш собеседник. Психологи говорят, что полноценная поддержка должна быть похожа на общение родителя с ребенком, у которого разбита коленка. Требуется пожалеть, но не поругать. Даже, если «обиженный» сто раз неправ.

Не всегда следует полагаться только на помощь других людей. Заботясь о собственном спокойствии, каждый человек должен помнить о наличии в нем скрытых резервов, готовых в любой момент дать отпор стрессу. В каждом из нас сокрыта так называемая «шкатулка самоподдержки». Она включает в себе известные только нам приемы, способствующие нашему скорейшему избавлению от душевного кризиса. К таким приемам может относиться физическая нагрузка: массаж, шейпинг, йога, бассейн, бег,

ходьба. Физическая нагрузка дает ощущение собственного тела, контроль над ним. Это способствует обретению контроля над ситуацией. Благодаря ритмичным движениям человек сначала успокаивается, «берет себя в руки», затем начинает логически мыслить и рассуждать, а это уже большой плюс на пути к внутренней стабилизации.

Еще один прием - релаксация и медитация. С давних времен известно, насколько полезно музыкальное сопровождение, чем бы вы ни занимались. Музыка способна погрузить в состояние грусти и меланхолии или, наоборот, поднять настроение, побудить к действиям. Прослушивание успокаивающей или динамичной музыки оказывает положительное влияние на эмоциональное состояние человека. Не менее важны в этом смысле и запахи. Для того чтобы полностью забыть о неприятностях, рекомендуется использовать энергоресурсы, такие как прогулки на природе, контакт с животными и т.п. Используя энергоресурсы, вы «отключаетесь» от волнений сначала на время, но есть вероятность, что вы и вовсе забудете о них.

Полезно прибегать к помощи приема, который условно обозначается как «банк поглаживаний». Суть его заключается в том, чтобы доставить себе удовольствие и радость давно проверенным способом. Например, купить новую вещь, заняться любимым делом, пообщаться с друзьями.

Нужно ли бояться стресса?

Как утверждают врачи, человеческому организму свойственно воспринимать стрессы и реагировать на них. Жизнь без стрессов была бы скучна, а главное - вредна. Поскольку немного стресса просто необходимо для поддержания мотивации и энтузиазма. Без стрессов различного характера наша жизнь была бы похожа на какое-то бесцветное прозябание. Правда их избыток вредит здоровью. В таком случае необходимо помнить одну старую мудрость - если не можешь изменить ситуацию, измени свое отношение к ней. Тогда, возможно, ненужные стрессы начнут обходить вас стороной.

1. Упражнение «Пять моих главных стрессоров»

Необходимо написать на листе бумаги 5 основных стрессовых событий за последнее время. Кроме того, нужно подумать и записать ответы на следующие вопросы:

- Являются ли эти события жизненно важными или это обычные неприятности?
- Событие, вызывающее стресс, уже произошло или ожидается?
- Оно поддается контролю или нет?

2. Упражнение «Ситуации, вызывающие стресс»

Участникам дается задание подробно описать стрессовую ситуацию и свое поведение в ней. Для этой цели необходимо заполнить таблицу:

Ситуация	Мысли	Действия	Чувства	Поведение

После выполнения задания его результаты обсуждаются и выделяются основных стратегий поведения человека в проблемных и стрессовых ситуациях (разрешение проблем, поиск социальной поддержки, избегание). Здесь важно, чтобы приглашенный эксперт дал рекомендации по построению конструктивной стратегии решения проблемы, преодоления стресса и подчеркнул опасность ухода от проблемы путем замещающего аддиктивного поведения (Если нет возможности пригласить эксперта, то ниже приведен материал в помощь ведущему).

В помощь ведущему.

Реакция человека на проблемную (стрессовую) ситуацию

На проблемную ситуацию человек может реагировать двумя способами поведения:

- *адекватное решение, формирование нового поведения, составление плана действий;*

- неспособность принять адекватное решение.

В случае неспособности человека принять адекватное решение возможны также два способа реагирования:

- переключение внимания для снятия эмоционального напряжения, изменения точки зрения на проблему, мобилизации ресурсов. После достижения состояния баланса осуществляется возврат к решению проблемы;

- уход от решения проблемы в реальном мире с помощью защитных механизмов осуществляется в одной из двух сфер:

- бессознательного. Наличие проблемы не осознается и уход от решения проблемы реализуется посредством механизма вытеснения, забывания;

- сознания. Наличие проблемы осознается, но информация о проблеме искажается действием других защитных механизмов.

Уход от решения проблемы возможен посредством четырех способов:

- применение заимствованных решений и действий, проявляющееся в суеверности, приверженности деструктивным культам, использовании помощи астрологов, гадалок, экстрасенсов. Ухода от собственного внутреннего мира нет. «Работа над проблемой» ведется посредством навязываемых извне авторитетными лицами способов действия (ритуалов), ответственность перекладывается на других людей или обстоятельства. Этот способ связан с доминированием мифологического мышления, верой в сверхъестественное, преобладанием восприятия над мышлением;

- «работа над проблемой» в плане пассивного воображения (в сновидениях, не осуществимых фантазиях-грезах). Ухода от собственного внутреннего мира нет. Работа над проблемой не эффективна, поскольку составляемые планы не реализуемы. Индивидуальные предпосылки: первоначально достаточно хорошо развито логическое, образное мышление и воображение; характерен рациональный подход к поиску разумных решений, но наличие

ряда факторов не позволяет применить их к этой проблеме в силу недостаточного уровня адаптации, опыта и т.д.)

- замещающее активное поведение – просмотр ТВ, гемблинг, Интернет-зависимость, трудоголизм, зависимость отношений, гаджет-зависимость (зависимость от электронных игрушек для взрослых, например, мобильных телефонов и CD-плееров). Ухода от собственного внутреннего мира в основном нет. Работы над проблемой во внутреннем плане нет. Проявляется стремление к приобретению максимума готовой информации пассивным путем (при минимальных собственных усилиях).

- замещающее аддиктивное поведение – алкоголизм, наркомания, токсикомания. Полностью осуществляется уход от внутреннего мира, работа над проблемой не производится.

Занятие 10.

Цели: информирование о причинах и механизмах формирования зависимого поведения, его видах, последствиях; осознание несовместимости зависимого поведения и свободы, самостоятельности, полноценной и активной жизни.

1. Игра «Марионетки».

Участники должны разбиться по три человека. Каждой тройке даётся задание: два участника должны играть роль кукловода - полностью управлять всеми движениями куклы-марионетки, один из участников играет роль куклы. Каждый участник должен побывать в роли куклы. Для каждой тройки расставляются два стула на расстоянии 1,5 - 3 метра. Цель «кукловодов» - перевести «куклу» с одного стула на другой. При этом человек, который играет «куклу», не должен сопротивляться тому, что с ним делают «кукловоды». Очень важно, чтобы на месте «куклы» побывал каждый участник.

После завершения игры происходит обсуждение, игравшим предлагается ответить на вопросы:

- Что вы чувствовали, когда были в роли «куклы»?
- Понравилось ли вам это чувство, комфортно ли вам было?
- Хотелось ли что-либо сделать самому?

2. Методика незаконченных предложений «Зависимость»

Предложения готовятся заранее в виде распечаток и раздаются для самостоятельной работы (10 минут). Затем группа делится на пары: участники поочередно зачитывают друг другу варианты предложений. Либо предложения завершаются вслух по кругу. На общем обсуждении необходимо отметить наиболее типичные точки зрения, а также наиболее отличные.

Предложения:

- Когда я общаюсь с человеком, зависимым от наркотиков и алкоголя, тогда я,..
- В общении с зависимыми людьми труднее всего мне бывает...
- Свое сочувствие к зависимому человеку я проявляю через...
- Когда я наблюдаю поведение зависимого человека, я понимаю, что...
- Ситуация, в которой я мог бы стать зависимым от наркотиков,- это...
- Когда я замечаю, что становлюсь зависимым от кого-то и чего-то, я осознаю, что...
- Быть независимым для меня означает...
- Как я понимаю, зависимость - это...

3. Ролевая игра «Суд над зависимостью»

Ведущий просит всю группу поучаствовать в судебном процессе над зависимостью (можно конкретизировать вид зависимости, например: зависимость от психоактивных веществ). Он вызывает добровольца на роль судьи. Остальные участники делятся на защитников и обвинителей.

В роли зависимости выступает сам ведущий. Задача группы - совместными усилиями решить, виновна ли зависимость в гибели людей? Для этого они должны собрать достоверную информацию и предоставить факты. Для уточнения информации по проблемам зависимого поведения приглашается эксперт – психолог. Если нет возможности пригласить психолога за уточнением информации участники

могут обращаться к самому ведущему, выступающему в роли зависимости.

Для выполнения задания участники придерживаются следующей схемы:

1. Команды адвокатов и обвинителей составляют коллективное определение зависимости методом мозгового штурма и изображают его на листе бумаги в образной форме.

2. Каждая из сторон на ватмане записывает факты, подтверждающие виновность или невиновность зависимости.

Затем дело выносится на рассмотрение суда.

В заключение игры все «снимают» с себя роли, проводится обсуждение. Ведущий делает обобщение.

В помощь ведущему.

Зависимое поведение: механизмы возникновения, виды, последствия

Зависимое (аддиктивное) поведение - это одна из форм деструктивного поведения, которая выражается в стремлении к уходу от реальности путем изменения своего психического состояния посредством приема некоторых веществ или постоянной фиксации внимания на определенных предметах или активностях (видах деятельности), что сопровождается развитием интенсивных эмоций.

Этот процесс настолько захватывает человека, что начинает управлять его жизнью. Человек становится беспомощным перед своим пристрастием. Волевые усилия ослабевают и не дают возможности противостоять зависимости.

Желание изменить настроение по аддиктивному механизму достигается с помощью различных агентов. К таким агентам относятся **вещества, изменяющие психическое состояние**: алкоголь, наркотики, лекарственные препараты, токсические вещества.

Искусственному изменению настроения способствует также и **вовлеченность в какие-то виды активности**: азартные игры, компьютер, переедание или голодание, работа, длительное прослушивание ритмичной музыки и т.д.

Виды зависимого поведения имеют свои специфические особенности и проявления, они не равнозначны и по своим последствиям. Наиболее разрушительными являются такие формы зависимости как алкоголизм и наркомания.

Разрушительный характер зависимости проявляется в том, что в этом процессе устанавливаются эмоциональные отношения, связи не с другими людьми, а с неодушевленными предметами или явлениями. Эмоциональные отношения с людьми теряют свою значимость, становятся поверхностными. Способ аддиктивной реализации из средства постепенно превращаются в цель. Отвлечение от сомнений и переживаний в трудных ситуациях периодически необходимо всем, но в случае зависимого поведения оно становится стилем жизни, в процессе которого человек оказывается в ловушке постоянного ухода от реальной действительности.

Формы зависимости могут сменять одна другую, что делает иллюзию решения проблем еще устойчивее и сильнее. Это опасно не только для самого человека с зависимостью, но и для тех, кто его окружает. Аддиктивная реализация заменяет дружбу, любовь, другие виды активности. Она поглощает время, силы, энергию и эмоции до такой степени, что человек оказывается неспособным поддерживать равновесие в жизни, включаться в другие формы активности, получать удовольствие от общения с людьми, увлекаться, релаксироваться, развивать другие стороны личности, проявлять симпатии, сочувствие, эмоциональную поддержку даже наиболее близким людям.

Занятие 11.

Цели: осознание собственной уязвимости перед наркотиками, информирование об опасности наркотиков, о мотивах их употребления; осознание мифов относительно наркотиков; осознание последствий употребления наркотиков; формирование личного отношения к употреблению психоактивных веществ.

Ведущий:

- Ребята сегодня мы с Вами поговорим о наркомании. Далеко не все из нас имеют отчетливое представление о наркомании. Часто взрослые, да и сами подростки формируют свои представления о наркотиках, ориентируясь на рассказы приятелей, слухи и предубеждения.

Это опасно, во-первых, потому, что мифы о наркотиках могут преуменьшить реальную угрозу (например, миф о том, что марихуана совершенно безвредный наркотик), во-вторых, потому, что мифы могут чрезмерно преувеличить опасность, рождая чувство безысходности и обреченности (например, миф о том, что стоит только человеку один раз попробовать наркотик, он обязательно станет наркоманом).

Вначале группе предлагается ряд высказываний, относящихся к теме наркомании. Например, такие:

- Достаточно один раз попробовать, чтобы стать наркоманом.

- Наркомания не болезнь, а распущенность.

- Все наркоманы - преступники.

- Наркотики помогают снять напряжение.

- Марихуана совершенно безопасна.

В комнате вывешиваются три таблички с надписями: «Да», «Нет», «Может быть».

Участники в течение нескольких минут обдумывают свою позицию по поводу каждого из этих высказываний. Затем участникам необходимо разделиться в соответствии с их убеждениями на 3 группы, после чего ведущий организует дискуссию, в ходе которой каждая группа отстаивает свою точку зрения. Затем обсуждается следующее высказывание.

После упражнения целесообразно дать участникам дополнительную информацию и статистические данные, развенчивающие мифы, существующие в обществе по этой теме. С этой целью приглашаются эксперты: врач-нарколог, инспектор по делам несовершеннолетних, психолог. Если нет возможности пригласить экспертов, то в помощь ведущему нами представлены материалы о наиболее распространенных мифах о наркотической зависимости и факты их опровергающие.

В помощь ведущему.

Мифы о наркотиках

Миф первый: «От легких наркотиков зависимости не бывает»

Это миф. Как физическая, так и психологическая зависимость может развиваться от употребления конопли. Это было неоднократно подтверждено результатами многих исследований, проводившихся в разных странах мира. Наиболее безобидным наркотическим веществом считается марихуана. Курение марихуаны на первый взгляд совершенно безобидное пристрастие. И в связи с этим среди молодёжи распространяется литература, которую можно назвать одним словом – «гимн марихуане». В данной литературе описываются «целительные» свойства марихуаны, говорится о том, что в мусульманских странах марихуана вполне легальна, что ее курят и употребляют все люди в Индии, что марихуана - это неофициальная часть молодёжного культа. Но, несмотря на это, в нашей стране, как и во многих других странах, марихуана относится к «тяжелым» наркотикам. Есть медицинские доказательства того, что марихуана вызывает развитие ряда тяжелых заболеваний и психические расстройства, а также является прямым путем к употреблению «тяжелых» наркотиков.

Миф второй: «От одного раза никакого вреда не будет»

«Ведь я всего разочек попробую, и все». Но у каждого наркомана был этот «первый и единственный» раз. Недавно в одной из телепередач показывали морг, куда привозят наркоманов. У некоторых все тело исколото, живого места нет. А потом показали труп 17-летнего парня. И на нем только один след от укола. Один.

Из рассказа ученика одной из минских школ: «Мы пришли на дискотеку. Предложили закинуться экстази. Всем нормально пошло, а я потерял сознание, очнулся в больнице. Маме врачи сказали, что, если бы «скорая» приехала чуть позже, то меня бы и не спасли. Месяц я находился в больнице. Никому не пожелаю такое пережить».

Из рассказа матери: «Мой сын уже взрослый, семейный человек, но болен серьезным недугом: запойный

пьяница. И болезнь протекает так тяжело, что без «новинок» он из запоя выйти не может. А началось все с употребления ЛСД на дискотеке. Все один раз он с друзьями попробовал и у него «крыша поехала». Сейчас страдаем от этого мы все, вся наша семья, и он сам, и жена, и дочь, и мы, родители. От одной марочки кошмар на всю жизнь».

Миф третий: «Живем один раз - в жизни надо все попробовать»

Сегодня это - жизненное кредо многих молодых людей. Они рассуждают так: «Мы пришли в этот мир, чтобы попробовать все». Но надо ли прыгать с небоскреба, надеясь, что не разобьешься? Надо ли ложиться на трамвайные рельсы с мыслью «а вдруг объедет»? Никто из здравомыслящих людей не захочет заразиться СПИДом, надеясь стать первым человеком в мире, который вылечится? Наркоманию можно сравнить с игрой в «русскую рулетку», где в револьвере заряжен полный барабан.

Миф четвертый: «Наркоману может помочь только такой же наркоман»

По моему мнению, это - миф, который снимает ответственность с близких. Только общими усилиями членов семьи, друзей, врачей, учителей может появиться надежда на исцеление. Именно друзья и семья чаще всего подводят наркозависимого к осознанию необходимости выбираться. Но воля наркомана заблокирована, и поэтому процесс исцеления начинается именно с его близких. Больному наркомании необходима постоянная помощь в выздоровлении, точно также помощь и взаимная поддержка необходима его близким, людям, которые с ним живут каждый день, ведь они теперь - созависимые. Чаще всего они страдают не меньше самого наркомана. Но они свободны от наркотической зависимости, и поэтому путь к исцелению начинается с них.

Миф пятый: «Раз есть врачи-наркологи, значит наркомания лечится»

По статистике только 1-3% из наркозависимых, находящихся на лечение в наркологических учреждениях,

удается выбраться из этой болезни. Помощь врачей совершенно необходима. Но они фактически могут только облегчить страдания: снять последствия абстинентного синдрома, оказать психологическую поддержку. А потом больному наркоманией нужно возвращаться к реальной жизни. А воля его по-прежнему заблокирована, по-прежнему остается под контролем наркотиков. Разве могут врачи с помощью таблеток и уколов из безвольного человека сделать волевого? К сожалению, нет. Требуется очень длительный, очень сложный, многоэтапный процесс реабилитации, которая, также, к сожалению, оказывается успешной далеко не всегда.

1. Игра «Причины употребления психоактивных веществ»

Ведущий предлагает участникам разбиться на две команды. Каждая из команд методом мозгового штурма разрабатывает плакат «Причины употребления психоактивных веществ» и представляет его группе. Полученные результаты обсуждаются. Ведущий вплетает в контекст игры достоверную информацию о психоактивных веществах, обращаясь к приглашенным экспертам или используя приведенные ниже материалы. Ведущий своим примером задает тон открытого, серьезного обсуждения данной проблемы.

В помощь ведущему.

Понятие зависимости от психоактивных веществ (ПАВ)

Наркотик - психоактивное вещество, включенное в официальный государственный список наркотических средств и психоактивных веществ, обнаруженных в незаконном хранении или обороте. Понятие «наркотик» является медицинским, социальным и юридическим.

В их перечень входят социально опасные психоактивные вещества, способные даже при однократном употреблении вызвать измененное состояние сознания или нарушения психического реагирования, быстрое формирование зависимости от них.

По классификации Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) наркомания относится к разряду психических заболеваний. У больного появляются признаки аутодеструктивного поведения (стремления к саморазрушению). Зависимость от психоактивных веществ - это состояние, в котором человек начинает зависеть от каких-либо веществ, влияющих на настроение. Оно возникает как патологическая реакция на принятие психоактивных веществ. Психоактивные вещества изменяют химизм головного мозга и таким образом влияют на чувства и поведение человека.

Биопсихосоциодуховная модель зависимости

Зависимость от психоактивных веществ - это расстройство биопсихосоциодуховного характера, так как на него оказывают влияние четыре основные измерения человеческой жизни.

«Био» - биологическое, то есть затрагивает тело. Некоторые люди рождаются с физиологическим статусом, который обуславливает высокую вероятность их попадания в зависимость от наркотика. Наркомания наносит телесный ущерб.

«Психо» - психическое, то есть затрагивает ум и душу. От определенных взглядов и убеждений может зависеть, станет человек наркоманом или нет. Зависимость меняет ваше восприятие себя, других и всего мира.

«Социо» - социальное, касающееся взаимоотношений с людьми. Социальная среда влияет на развитие зависимости. Зависимость ослабляет взаимоотношения с другими людьми и ухудшает качество жизни человека в социальном пространстве.

«Духовное» затрагивает смысл и цели жизни. Человек теряет смысл своего существования и не испытывает стремления к чему-то большему, чем собственная жизнь.

Зависимая личность болезненно реагирует на прекращение употребления ПАВ, влияющих на настроение (состояние в период отнятия наркотика). Физический синдром отнятия происходит потому, что тело зависимого человека нуждается в приеме наркотика и реагирует

физиологически, когда его нет. Психологический синдром отнятия происходит потому, что без наркотика наркоман несчастен, испытывает чувства страха, потери. Социальные симптомы в период отнятия наркотика возникают потому, что социальное взаимодействие с другими людьми без наркотика проходит болезненно (Т. Горский).

При возникновении зависимости от психоактивных веществ наблюдаются:

- Потеря контроля над их употреблением.*
- Непреодолимое влечение принять алкоголь или наркотик.*
- Безуспешные попытки снизить дозу или прекратить употреблять ПАВ.*
- Употребление в больших количествах или в течение более длительного периода времени, нежели намеревался человек.*

Анозогнозия (отрицание заболевания) - защитная эго-структура, в основном неосознаваемая, которая позволяет индивиду не видеть связи между употреблением ПАВ и последствиями.

Синдром зависимости включает:

- синдром психической зависимости, при котором больной испытывает навязчивое влечение к наркотику, постоянно возвращается в мыслях к нему и путям его приобретения;*
- синдром физической зависимости, который складывается из компульсивного, непреодолимого стремления употребить наркотик и абстинентного синдрома - выраженного состояния психосоматического неблагополучия, возникающего при отмене наркотика.*

Биологические факторы риска:

- патология головного мозга;*
- фактор наследственной отягощенности (психическое заболевание у родителей, алкоголизм, наркомания);*

– фактор нарушенного развития (наличие черепно-мозговых травм, хронических соматических заболеваний).

– Социально-психологические (психогенные) факторы:

– фактор нарушенной семейной системы (неполные семьи, вновь созданные семьи и т. п.);

– патогенный тип воспитания (все разрешается, слабый контроль или его полное отсутствие, эмоциональное отвержение - гипопротекция; диктат, чрезмерно жесткий контроль - гиперпротекция);

– родители сами злоупотребляют или являются алкоголиками наркоманами.

– слабые социальные связи семьи, отсутствие ее принадлежности к какой-либо группе, низкий уровень образования у родителей;

– отсутствие ясных норм и правил в семье, проявление антисоциального поведения, насилие в семье.

Личностные факторы риска:

– ощущение собственной незначимости, ненужности;

– недостаточный самоконтроль и самодисциплина;

– неспособность осознавать и адекватно выражать свои чувства;

– тенденция к реализации эмоционального напряжения в непосредственное поведение;

– неприятие и недопонимание социальных норм и ценностей;

– низкая самооценка и неуверенность в себе;

– отсутствие смысла жизни.

Предпосылки употребления психоактивных веществ

Биологические - изменение химического баланса мозга.

Психологические - низкая самооценка, трудности в общении со сверстниками и взрослыми, закрепощенность,

отсутствие навыков решения личностных проблем, неумение противостоять давлению окружающих и т. д.

Социальные - высокий уровень социальных проблем в обществе; экономическая выгода от продажи наркотиков; приемлемость в культурной среде употребления некоторых веществ; трудности в общении; неумение противостоять давлению общества и т. д.

Духовные - низкий уровень духовности общества, отсутствие смысла и целей в жизни.

Возможные причины первых опытов употребления ПАВ: естественное любопытство, желание просто попробовать, активный поиск новых видов удовольствия, неумение сказать «нет», трудности в понимании собственных границ, неосознанное желание убежать от сложностей жизни, отсутствие знаний о действии психоактивных веществ на организм и т. п.

Причины употребления подростками наркотиков:

- из любопытства;*
- солидарность, чтобы не быть «белой вороной»;*
- назло;*
- не хватает понимания близких;*
- неблагополучная семья;*
- желание соответствовать определенному образу жизни;*
- желание, чтобы тебя считали взрослым;*
- желание ослабить самоконтроль;*
- желание расслабиться;*
- для смелости;*
- снять боль и т. д.*

Возможность выздоровления

Наркомания - хроническое заболевание, которое характеризуется периодами обострений и ремиссий. При правильном лечении ремиссии могут быть очень длительными - несколько лет и даже всю жизнь. Выздоровление пациента возможно, но для этого необходима длительная работа по программе выздоровления и личностный рост. Пациент должен признать наличие проблемы, обратиться за помощью, программа

выздоровления должна касаться всех четырех аспектов заболевания.

3. Мозговой штурм «К чему ведет проба наркотика и токсического вещества»

Подросткам предлагается выстроить логическую цепочку от предложения попробовать наркотик до последнего этапа применения. На каких звеньях можно прервать путь к смерти от наркотика. Важно подвести к пониманию того, что только отказ от предложения попробовать наркотик может предотвратить негативные изменения в жизни, а в конечном итоге - спасти от печального исхода. В процессе мозгового штурма эксперты комментируют предположения высказываемые подростками и дают дополнительную и уточняющую информацию по теме. Материалы в помощь ведущему представлены ниже.

В помощь ведущему.

Этапы развития наркотической зависимости

Наркотическая зависимость - это процесс, содержащий 4 этапа, и как любой процесс имеет начало и конец.

1 этап. Первые пробы

На первом этапе происходит знакомство с наркотиками, этот этап, поэтому и называется «первые пробы». Для этого этапа характерны:

- естественное любопытство, желание «просто попробовать»;*
- активный поиск новых видов «кайфа»;*
- неумение сказать «нет»;*
- трудности с пониманием собственных границ;*
- попадание под влияние различных мифов о наркотиках;*
- страх прослыть «белой вороной» или «маменькиным сыночком»;*
- неосознанное желание убежать от сложностей жизни (или осознанное);*
- наплевательское отношение к себе и своей жизни;*

- желание сделать свою жизнь интересной и наполненной;

- незнание того, как на самом деле действуют наркотики на психику и организм человека.

Есть два пути после первых проб:

1) полностью прекратить употребление;

2) продолжить употребление, что неминуемо ведет к переходу на следующий этап развития зависимости от наркотиков.

II этап. Употреблять наркотики нравится

На второй этап попадают обычно те люди, которым «это состояние» понравилось. И мячик покатился вниз.

Для этого этапа характерно:

- осознанное желание получать «кайф» при помощи наркотиков;

- поиск разумных оправданий употребления;

- поиск «подходящей» компании;

- наркотики становятся необходимым атрибутом веселья и отдыха;

- наркотики начинают использоваться как: средство против «комплексов», лекарство от стресса, способ общения, спутник сексуальных отношений;

- можно заметить рост требуемой для получения нужных ощущений дозы;

- формируется особая «тусовка» - свои наркотики, своя музыка, стиль одежды, юмор.

Если человек продолжает употреблять наркотики, он переходит с меньших доз на большие, и с менее сильных веществ на более сильные.

Когда человек попадает на 2 этап зависимости, он понимает, что то, что он употребляет наркотики, близкие ему люди не одобряют, но ему это состояние нравится, и поэтому он вынужден оправдывать свое поведение, и вот тогда возникают различные мифы, например:

- От одного раза зависимости не бывает...

- Я буду контролировать себя...

- Я сильный, буду держать себя в руках...

- Те, кто стали наркоманами - слабые и безвольные...

- Конопля не наркотик, от нее не бывает зависимости...

- Когда почувствую, что начинается зависимость, - брошу...

Если человек не прекращает употребление, начинается следующая стадия развития зависимости.

III этап. Возникают проблемы

Мячик катится все дальше вниз. Для этого этапа характерны:

- проблемы со здоровьем (ломка, неприятные ощущения после употребления, инфекционные заболевания);

- потеря контроля над поведением (травмы, насилие, криминал);

- неразборчивость в сексе (венерические заболевания, нежелательная беременность, проблемы в отношениях);

- скандалы в семье;

- проблемы с учебой, неприятности в школе;

- финансовые трудности (долги, продажа вещей из дома, постоянный поиск денег);

- конфликты с друзьями;

- основной круг общения - те, кто употребляет наркотики;

- конфликты с законом, приводы в милицию.

На этом этапе возникает физическая зависимость. Наркотик не приносит желаемого удовольствия, а употребляется для приведения организма в нормальное состояние.

Прекратить употребление на этой стадии самостоятельно практически невозможно, необходима помощь специалистов. Продолжение употребления обязательно ведет к переходу на следующий этап развития зависимости.

IV этап. Употребление наркотиков становится целью

На четвертом этапе наш мячик попадает в круговорот, из которого выбраться трудно. Скатиться всегда просто, а вот вернуться назад, как видите, очень сложно.

Для этого этапа характерно:

- *употребление ради употребления;*
- *постоянная потребность в наркотиках;*
- *использование крайних средств, в поисках дозы;*
- *разрушение нравственных ценностей;*
- *апатия и нежелание жить, утрата смысла существования;*
- *попытки самоубийства;*
- *серьезные проблемы со здоровьем, возникновение хронических заболеваний;*
- *разрыв с семьей, друзьями, обществом.*

На этой стадии, если человек не прекращает употреблять наркотики, он погибает. Статистика говорит о том, что из 100 заболевших наркоманией выздоравливает только 3%, т. е. из 100 заболевших только 3 человека выживает, все остальные просто умирают.

Занятие 12.

Цели: осознание собственной уязвимости перед наркотиками, информирование об опасности наркотиков, о мотивах их употребления; осознание мифов относительно наркотиков; осознание последствий употребления наркотиков; формирование личного отношения к употреблению психоактивных веществ.

1. Групповая дискуссия «Что люди приобретают и что теряют от применения наркотика»

Цель: Выявление потерь при применении наркотиков.

Содержание. Участникам предлагается составить список приобретений и потерь, произошедших в связи с применением наркотиков. Списки обсуждаются. При обсуждении эксперты уточняют и дополняют представления подростков о последствиях наркотической зависимости. Необходимо вывести на то, что, испытывая короткое удовольствие, человек в конечном итоге теряет все, даже жизнь. Обсуждается, стоит ли это удовольствие таких потерь.

Заметки для ведущего. Очень важно, чтобы подростки поняли, что самое дорогое у человека - это его жизнь. Можно показать это наглядно. Например: потерял деньги, но ты

продолжаешь жить без этих средств, находишь, от чего можно отказаться. От тебя ушел любимый человек, ты переживаешь, но продолжаешь жить. Твоя жизнь кончилась - тебя больше нет и не будет никогда.

2. Упражнение «Учимся противостоять влиянию»

Подросткам предлагается обсудить: что такое влияние и на что или на кого можно повлиять? Влияние - это способность убедить человека поступить так, как хочется тебе, или способность предпринять какие-либо действия, изменяющие исход ситуации. Чаще всего такое влияние имеет манипулятивный характер, т. е. совершается таким образом, что его истинную цель стремятся скрыть от адресата. Чтобы успешно противостоять ему, необходимо:

- распознать сам факт манипулятивного влияния;
- сохранить эмоциональное спокойствие, невозмутимость (манипуляторы, как правило, «ловят» свою жертву как раз на эмоциях);
- планомерно отстаивать свои интересы, не идя на поводу у манипулятора.

Далее обсуждается: всегда ли влияние отрицательно? Каким образом можно отличить отрицательное влияние? Каковы способы негативного влияния? (Запугивание, шантаж, угроза, подражание, зависимость, избиение, давление на личность и т. д.) Подросткам предлагается высказаться: хочется ли им поддаваться такому влиянию и к каким последствиям может привести соглашение? Что необходимо предпринять, чтобы уйти из-под негативного влияния? Ведущий рассказывает о способах защиты, участники приводят примеры, как конкретно это может выглядеть.

Защита от манипулирования:

- Прежде всего разглядеть сам факт манипуляции! Для этого и нужно знание ее способов.
- Использовать прием «бесконечных уточнений»: не отвечать манипулятору по существу, а долго и подробно расспрашивать его - что конкретно он хочет, зачем ему это нужно, почему он завел об этом разговор именно сейчас и т. п.

- Использовать прием «заезженная пластинка» - раз за разом повторять свою позицию, не вступая в пререкания.

- Брать тайм-аут: не делать сразу то, чего добивается манипулятор, а просить время подумать, посоветоваться с окружающими и т. п.

Составляется план безопасности. Необходимо убедить подростков, что обращение за помощью - это не признание собственной слабости, а проявление способности противостоять. В план должны быть включены и такие пункты, как обращение к родителям и взрослым, к учителям, в органы милиции, телефоны доверия.

3. Упражнение-активатор «Поменяйтесь местами»

Ведущий:

- А теперь давайте поиграем в игру «Поменяйтесь местами». Она проводится в парах. Нужно рассчитаться на первый-второй. Участник с номером 1 должен уговорить участника с номером 2 поменяться местами. Уговаривать можно любыми способами, но без применения физической силы.

Увиденные в игре способы оказания давления обсуждаются.

Ведущий:

- Особенно трудно бывает сопротивляться давлению со стороны группы людей, т. е. групповому давлению, так как человек обычно стремится быть членом какой-то группы, соответствовать нормам и ценностям этой группы. Мы довольно часто не можем противостоять ему, и уступаем, хотя вовсе не желаем этого. Одна из разновидностей давления - подражание окружающим («стадное чувство», например в ситуации паники). В толпе человек может делать то, что никогда не стал бы делать в одиночку.

Ведущий:

- Попытки заставить другого человека что-либо сделать без объяснения истинных причин, а лишь путем обвинений, лести, ссылок на других людей и т. п. называются давлением.

Сейчас давайте обсудим те способы оказания давления, которые наиболее часто используются в компании сверстников.

Виды группового давления: лесть; шантаж; уговоры; угрозы, запугивание; насмешки; похвала; подкуп; обман; призыв «делай как мы»; подчеркнутое внимание.

4. Упражнение «Отработка навыков распознавания способов группового давления»

Ребята делятся на пять команд, каждой раздается по карточке с названием вида группового давления.

Ведущий:

- Я предлагаю разделиться на 5 подгрупп и обсудить и записать (разыграть) свой вид в предложенной ситуации. Задача всей группы - определить, какие виды группового давления использовались.

Ситуации для разыгрывания в подгруппах:

- 1) ребята предлагают однокласснику прогулять урок;
- 2) ребята предлагают однокласснику пойти на позднюю дискотеку (дополнительная).

От каждой группы один человек зачитывает придуманную ситуацию предложенного вида группового давления.

5. Игра «Отказ».

Работа так же проводится в микрогруппах, каждой из которых предлагается одна из ситуаций:

Одноклассник (сосед, лидер двора) просит разрешения приготовить наркотик у тебя дома.

Одноклассник (сосед, лидер двора) просит оставить какие-то вещи у тебя дома.

Одноклассник (сосед, лидер двора) предлагает попробовать наркотик «за компанию».

Одноклассник (сосед, лидер двора) просит отвезти какую-то вещь незнакомому тебе человеку.

Одноклассник (сосед, лидер двора) просит достать для него наркотик.

Задание подгруппам: в течение семи минут придумать как можно больше аргументов для отказа в этой ситуации. После этого каждая подгруппа «проигрывает» свою ситуацию перед остальными участниками. Один играет роль – «уговаривающего, другой – «отказывающегося». Ведущий

предлагает использовать в каждой ситуации три стилия отказа: уверенный, агрессивный, неуверенный.

В помощь ведущему.

Способы отказа от предложения, попробовать психоактивные вещества:

- *Выбрать союзника: поискать, нет ли в компании человека, который согласен с вами, - это помогает получить поддержку и сократить число сторонников употребления.*

- *«Перевести стрелки»: сказать, что вы не принуждаете никого из них что-либо делать, так почему же они так назойливы?*

- *Сменить тему: придумать что-нибудь, что тоже интересно и не связано с приемом наркотиков (пойти в спортзал, в зал игровых автоматов, на танцы или еще что-нибудь придумать).*

- *«Продинамить»: сказать, что как-нибудь в другой раз...*

- *«Задавить интеллектом»: если они убеждают, что это безвредно, указать на то, где они врут или просто не знают последствий (для этого нужно знать, чем вредны табак, алкоголь, наркотики).*

- *«Упереться»: отвечать «нет» несмотря ни на что. Отстаивать свое право иметь собственное мнение. Это, кстати, будет свидетельствовать о твердом характере.*

- *Испугать их: описать какие-нибудь страшные последствия, если они будут употреблять (например, «поймают», «случится белая горячка», «заболеем гепатитом» и т. д.). Можно даже выдумать какие-нибудь «страшные последствия» самому (например, «зубы посинеют», «оглохнем» и т. д.).*

- *Обходить стороной: если есть подозрение, что в какой-то компании в определенное время могут предложить наркотики, просто обходить ее стороной.*

Как вы думаете, какие из этих приемов более эффективны, а какие не работают? Почему? Как их лучше использовать?

Ведущий:

- Ребята, всегда важно помнить о том, что человек в любой ситуации имеет право выбора, т. е. любой человек в

различных ситуациях может принимать самостоятельно решение, и нам хочется, чтобы в своей жизни каждый из вас сделал правильный выбор - свободу от наркотиков!

Занятие 13.

Цели: прояснение смысло-жизненных установок; помощь в определении личностных ценностей; раскрытие роли целеполагания в организации своей жизнедеятельности; обучение тому, как ставить цели; отработка навыков преодоления препятствий на пути достижения цели; обучение тому, как эффективно использовать свое время; развитие самостоятельности и ответственности; актуализация личностных ресурсов.

1. Ритуал приветствия.

2. Разминка.

Упражнение «Язык тамтамов»

Цель: активизация участников, сплочение группы.

Продолжительность: 5 мин.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения. Группу просят разбиться на подгруппы по восемь человек (если группа маленькая, можно на четверки). Первый человек в восьмерке начинает хлопать в ладоши в определенном ритме. Участник, стоящий справа от него, воспроизводит этот ритм, затем то же самое делает следующий участник. И так все восемь человек. Действие в восьмерках (четверках) происходит одновременно.

Обсуждение: Длительное обсуждение не требуется, достаточно короткого обмена чувствами.

3. Работа по теме.

Методика незаконченных предложений «Мой жизненный выбор зависит от...»

Цель: Формирование активной жизненной позиции, умения планировать будущую жизнь и добиваться успеха.

Продолжительность: 7 мин.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения.

Ведущий. Наше занятие будет посвящено осознанию ваших ценностей, а также формированию умения ставить

реальные цели и выбрать адекватные способы их достижения. Давайте сейчас по кругу каждый закончит фразу: «Мой жизненный выбор зависит от...».

Ведущий записывает наиболее часто повторяемые ответы на доске. Делается вывод о многообразии жизненных выборов и степени личной ответственности за будущее.

Обсуждение. Тяжело ли было быстро ответить на поставленный вопрос? Почему? Часто ли мы задумываемся о смысле жизни, определяем жизненные цели?

4. Упражнение «Волшебная лавка»

Цель: Осознание смысла жизни и личностных ценностей.

Продолжительность: 10 мин.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения.

Ведущий:

Я попрошу вас устроиться поудобнее. Несколько раз глубоко вдохните и выдохните. Полностью расслабьтесь. Представьте себе, что вы идете по узенькой тропинке через лес. Вообразите окружающий вас ландшафт. Осмотритесь вокруг. Сумрачно или светло в окружающем вас лесу? Что вы слышите? Какие ароматы вы ощущаете? Что вы чувствуете?

Внезапно тропинка поворачивает и выводит вас к какому-то странному дому. Вам становится интересно, и вы заходите внутрь. Стены оборудованы стеллажами и выдвижными ящиками, как в мелкой лавочке. Повсюду стоят стеклянные сосуды, банки, коробки. Это действительно старая лавка, причем волшебная. Теперь представьте себе, что я продавец в этой лавке. Вы можете получить здесь все что угодно, все, что вы хотите от жизни.

Но есть одно правило: за выполнение каждого желания вы должны от чего-то отказаться. Подумайте о том, чем вы владеете сейчас и что для вас важно. Запишите эти ценности на бумаге. За исполнение своего желания вы должны пожертвовать чем-то из написанных ценностей. Чем вы готовы пожертвовать за исполнение желания?

Заметки для ведущего: Упражнение помогает участникам сосредоточиться на жизненных целях и смысле

жизни и осознать следующую закономерность: чтобы приобрести что-то, всегда приходится платить, жертвовать чем-то.

1. Упражнение «Лестница достижений»

Цель: обучение технике целеполагания, которая помогает человеку конкретизировать желания, разбить достижение результата на этапы и облегчить переход от намерений к действиям.

Продолжительность: 10 мин.

Материалы: бумага формата А4, ручки (по количеству участников).

Описание упражнения. Участников просят подумать о какой-либо цели, которой им хотелось бы достигнуть в течение ближайшего года, и кратко записать ее. После этого они рисуют на листе бумаги формата А4 лесенку из 6 ступенек. Нижняя ступенька обозначает состояние, когда эта цель совершенно не достигнута, верхняя - когда она осуществлена полностью. Участников просят записать около первой и последней ступенек по 2-3 признака, обозначающие особенности ситуации, когда цель, соответственно, не достигнута либо достигнута полностью. После этого участников просят подумать, на какой ступеньке достижения цели они находятся в настоящий момент, обозначить эту позицию и записать 2-3 ее главные характеристики.

Когда эта часть работы завершена, перед участниками ставится главный вопрос: что конкретно нужно сделать, чтобы подняться в достижении цели на одну ступеньку выше? Для размышления дается 1,5-2 минуты, после чего участников просят записать или зарисовать основные соображения на этот счет. В заключение задается еще один вопрос: когда конкретно каждый из участников сделает то, что ему нужно, чтобы приблизиться в достижении цели на одну ступеньку?

Обсуждение. Участников просят высказаться, какие выводы они сделали лично для себя при выполнении этого упражнения, а также в каких жизненных ситуациях, с их точки зрения, целесообразно применять подобные техники. При желании несколько участников могут более подробно

рассказать, какую цель они поставили и какие действия запланировали для ее достижения.

6 Подведение итогов. Подчеркнуть, что для того чтобы добиться в жизни успеха необходимо уметь ставить перед собой конкретные цели и строить планы по их достижению.

7. Ритуал прощания.

Занятие 14.

Цели: закрепление полученных представлений; актуализация сформированных личностных новообразований; анализ приобретенного опыта; подведение итогов совместной работы; формирование установки на дальнейшую работу над собой.

Ведущий:

- Ребята! Наша программа подошла к концу. Настало время расставаться. Вы стали немного мудрее и внимательнее к себе и другим, открыли новые возможности. Вы начали восхождение на гору «Жизнь» на поезде «Самопознание». Вы сели в поезд на станции «Настоящее» и держите путь на станцию «Будущее». Давайте все вместе соберем Вам в дорогу все самое важное и полезное, что Вы узнали и чему научились на наших занятиях!

Упражнение «Чемодан»

Цель: закрепление полученных представлений, актуализация сформированных личностных новообразований, анализ приобретенного опыта.

Продолжительность: 15-20 минут.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения. Участникам предлагается собрать в «чемодан» наиболее с их точки зрения важные знания и умения, которые они приобрели на занятиях, те положительные качества, которые помогут им в дальнейшем добиться успеха в жизни.

Ведущий:

- Перед отъездом давайте избавимся от всего, что будет мешать Вам в дороге.

Упражнение «Мусорное ведро»

Цель: коррекция системы личностных ценностей, углубление представлений о способности человека самостоятельно строить свою жизнь, преодолевая трудности и конструктивно решая проблемы, повышение самооценки, уверенности в своих силах, формирование устойчивой мотивации к сознательному выбору здорового образа жизни.

Продолжительность: 15-20 минут.

Материалы: не требуются.

Описание упражнения. Ведущий предлагает участникам «выбросить в мусорное ведро» то из своей жизни, что может им в дальнейшем помешать. Это может быть качество, чувство, желание, привычка, нежелательные контакты и т.д. Изобразить это надо так, как будто оно падает с руки в мусорное ведро.

Ведущий:

- В заключении хочу вам сказать - каждое утро работайте над собой. Мы много говорим о важности физических упражнений. Но еще больше мы нуждаемся в духовных и умственных упражнениях, которые бы каждое утро стимулировали нас к действию. Не забывайте говорить себе ободряющие слова. Разве ежедневный ободряющий разговор с самим собой выглядит глупым, легкомысленным и детским? Нет, беседа с самим собой каждый день, вы можете научиться управлять своими мыслями. Думайте о мужестве и счастье, о силе и покое.

1. Именно сегодня я буду счастлив. Счастье заключено внутри нас, оно не является результатом внешних обстоятельств. Поэтому человек счастлив настолько, насколько он полон решимости быть счастливым.

2. Именно сегодня я приспособлюсь к жизни, которая окружает меня, и не буду пытаться приспособить все к своим желаниям. Я приму мою семью, мою учебу, обстоятельства моей жизни такими, как они есть, и постараюсь приноровиться к ним.

3. Именно сегодня я позабочусь о своем организме. Я сделаю зарядку, буду ухаживать за своим телом, избегать вредных для здоровья воздействий и мыслей, чтобы мой организм охотно выполнял все мои требования и установки.

4. Именно сегодня я уделю внимание развитию своего ума. Я изучу что-нибудь полезное. Я не буду лентяем в умственном отношении. Я прочитаю с интересом то, что требует усилия, размышления, сосредоточенности.

5. Именно сегодня я займусь нравственным самоусовершенствованием. Для этого я сделаю что-то хорошее, полезное конкретному человеку и выполню два дела, которые мне не хочется делать.

6. Именно сегодня я буду ко всем доброжелательно настроен. Я постараюсь выглядеть как можно лучше, буду любезным и щедрым на похвалы, не буду придираюсь к людям или пытаться их исправить.

7. Именно сегодня я буду жить только нынешним днем, не стремясь решить проблему всей моей жизни сразу. Я легко выполню любую, даже рутинную работу.

8. Именно сегодня я проведу полчаса в покое и одиночестве и постараюсь расслабиться.

9. Именно сегодня буду радоваться жизни и буду счастливым. Я буду любить и верить, что те, кого я люблю, любят меня.