

Юниорский союз «Дорога»

**Позитивное развитие молодежи:
теория и методика**

программа и методические материалы курса повышения
квалификации

Петрозаводск, 2011

Петрозаводская городская детская общественная организация Юниорский союз «Дорога»

Программа поддержки молодежных инициатив в Республике Карелия

Координируется Советом по международным исследованиям и обменов АЙРЕКС, финансируется Агентством по международному развитию США (USAID). Региональный координатор Программы – Юниорский союз «Дорога».

Позитивное развитие молодежи: теория и методика. Программа и методические материалы курса повышения квалификации / Петрозаводская городская детская общественная организация Юниорский союз «Дорога» [сост. Д.В. Рогаткин, И.М. Рынкевич, Е.В. Естоева]. – Петрозаводск. 2011. – 60 с. – 1000 экз.

В сборнике представлены методические материалы курса повышения квалификации по программе «Позитивное развитие молодежи: теория и методика». Курс разработан ГАОУ СПО РК «Петрозаводский педагогический колледж», Юниорским Союзом «Дорога» с привлечением Педагогического отряда «Параллели» в партнерстве с АЙРЕКС при финансовой поддержке АМР США и рекомендуется педагогам общего и дополнительного образования, специалистам учреждений сферы молодежной политики, руководителям детских и молодежных общественных организаций.

Содержание публикации отражает точку зрения авторов и не обязательно совпадает с позицией АЙРЕКС, USAID и других поддерживающих организаций.

Петрозаводская городская детская общественная организация Юниорский союз «Дорога»

Интернет-сайт: <http://doroga.karelia.ru>

E-mail: doroga@karelia.ru

Телефон: (8142) 77-46-80

Петрозаводск, 2011

Оглавление

Основные положения концепции позитивного развития молодежи.

Позитивное развитие молодежи: теория и методика. Программа курсов повышения квалификации.

Методические материалы курсов повышения квалификации.

Основные положения Концепции позитивного развития молодежи¹

Подход, получивший название «Позитивное развитие молодежи», широко распространился по всему миру с середины 1990-х годов. Он основывается на приоритете развития позитивных возможностей и сильных сторон молодых людей через их полномасштабное участие в жизни общества.

Позитивное развитие молодежи можно раскрыть через набор нижеследующих принципов:

- **позитивная направленность:** вместо вопроса: «Что мы можем сделать для искоренения негативных явлений?» - ставится вопрос: «Какие возможности, какую поддержку нужно предоставить молодым людям для того, чтобы они были подготовленными и вовлеченными в жизнь общества?»;
- **опора на сильные стороны:** необходимо предоставить молодым людям возможности для развития своих способностей, имеющихся у них «сильных сторон», которые позволят им найти своё место в жизни;
- **универсальность:** вместо разделения молодежи на категории по принципу наличия той или иной социальной проблемы и отдельного воздействия на каждую из категорий проблемной молодежи необходимо создавать возможности для развития всех молодых людей, вне зависимости от различий, возраста, национальности и пр.;
- **опора на общество:** позитивное развитие молодежи – дело всего общества, а не только специалистов. Из этого следует, что обеспечение позитивного развития молодежи требует расширения сферы деятельности традиционных молодежных программ и привлечения широкого спектра общественных структур;
- **партнерство:** молодые люди должны находиться не в роли получателей услуг, а в роли партнеров. Они должны иметь возможность вносить свой собственный вклад в планирование и реализацию конкретной деятельности, равно как и в жизнь общества в целом;
- **учет голоса и мнения молодежи:** молодежь прекрасно понимает проблемы и задачи общества, при разработке и выполнении молодежных программ ее мнение должно быть определяющим.

Позитивное развитие молодежи сформировалось в качестве основы для разработки молодежных программ в результате переоценки прежних подходов, которые ставили во главу угла профилактику негативных явлений в молодежной среде.

Основные характеристики прежних подходов к работе с молодежью:

1) Подход «Профилактика проблем в молодежной среде» («медицинский подход»)

- конец 1970-х – нач. 1980-х годов XX в. (в мире), нач. 1990-х (в России).
- подход заимствован у системы здравоохранения – методы работы: диагностика, профилактика, лечение.
- медицинский подход предписывает «лечение» тех, у кого есть проблемы, изменение отношения и привычек тех, чье поведение угрожает появлением проблем, и просвещение тех, кто еще не вовлечен в рискованное поведение

¹ По материалам Программы поддержки молодежных инициатив АЙРЕКС

(примеры: курсы, семинары по профилактике негативных явлений - предотвращение наркомании, пьянства, нежелательной беременности и пр.)

- имеет свои плюсы, однако... говоря о профилактике, мы размышляем в категориях проблем, и в этом заключается главное ограничение этого подхода. Если говорить упрощенно, «медицинский подход» сводится к тому, чтобы вылечить то, что болит, и раздать таблетки окружающим во избежание эпидемии.

«Профилактика»: ограничения и выводы

- профилактика проблем важна, но она не является конечной целью
- «не имеющий проблем» – еще не значит «хорошо подготовленный к жизни»

2) Подход «Подготовка»: обучение молодежи жизненным навыкам

- 1980-е – 1-я половина 1990-х гг. XX в. (в мире).
- осознана необходимость расширять жизненные навыки и умения молодежи, помогать молодым людям развиваться в широком спектре областей.
- основная идея: необходимо помогать молодежи достигать тех жизненных целей, которые ставят перед собой сами молодые люди и их родители.
- расширение стратегий работы с молодежью: «профилактика плюс подготовка» - расширение спектра услуг, систем поддержки и возможностей для молодежи.
- понимание, что необходимо «инвестировать» во всю молодежь, а не только в её отдельные категории, такие как трудные и талантливые.

«Подготовка»: ограничения и выводы

- академические знания важны, но недостаточны – они могут не всегда быть востребованы в жизни
- компетенции важны, но недостаточны – их часто бывает негде применять
- программы «для молодежи» сами по себе не достаточны, система услуг и реализации базовых потребностей сама по себе не достаточна – вызывает «потребительские наклонности»
- «не имеющий проблем» молодой человек – еще не значит хорошо подготовленный, а хорошо подготовленный – еще не значит полностью вовлеченный в жизнь, активный и инициативный.

И, наконец, современный подход – Позитивное развитие молодежи – основан на поддержке развития молодежи и поощрении максимальной вовлеченности молодежи в жизнь общества.

- распространяется в 90-е гг. XX в.

- молодежные программы, организации, специалисты создают условия для реализации базовых потребностей молодежи, предоставляют ПОСТОЯННУЮ и ДОЛГОВРЕМЕННУЮ поддержку и возможность молодым людям развивать жизненно важные компетенции.
- возможность участвовать, развиваться и помогать обществу предоставляется ВСЕМ молодым людям, а не только талантливым или трудным.
- молодым людям предоставляется возможность и необходимая поддержка ПРИНИМАТЬ ПОЛНОПРАВНОЕ УЧАСТИЕ в планировании, управлении и оценке молодежных программ, вносить вклад в решение вопросов, которые имеют к ним непосредственное отношение, пробовать себя в роли лидера.
- молодые люди лучше обучаются и растут, когда они ПОСТОЯННО И АКТИВНО ВОВЛЕЧЕНЫ в деятельность, когда им предоставлена реальная возможность и необходимость САМИМ делать жизненные выборы, совершать СВОИ ошибки и приобретать СВОЙ опыт.
- молодежное участие – активное, информированное и добровольное вовлечение молодых людей в процессы принятия решений и в жизнь общества – означает работу взрослых в полномочном ПАРТНЕРСТВЕ С МОЛОДЫМИ ЛЮДЬМИ.
- вклад молодежи признается значимым и ценным. Взрослые разделяют с молодежью полномочия и ответственность в принятии решений, предоставляют необходимое обучение и поддержку, когда это необходимо.

Если у молодых есть такая поддержка и возможности, то они получают «позитивный заряд» и СТАНОВЯТСЯ УСПЕШНЫМИ И АКТИВНЫМИ ГРАЖДАНАМИ. Это самый эффективный подход для профилактики негативных проявлений и подготовки молодежи к взрослой жизни и активному участию в жизни общества.

Как помогать позитивному развитию молодых людей?

- *традиционный подход*: проблемы, существующие в молодежной среде, рассматриваются как основное препятствие для развития молодых людей
- *подход позитивного развития*: концентрация на развитии жизненных навыков и сильных сторон молодых людей через предоставление возможности вносить собственный вклад в жизнь общества.

Это – основное, фундаментальное различие подходов, из которого вытекают все остальные различия в организации молодежных программ:

Традиционный подход:	Подход позитивного развития:
1. «Молодежь – сама по себе большая проблема для общества». Рассматривая жизнь и деятельности молодежи с проблемных сторон и саму молодежь как большую	1. «Молодежь – ресурс развития общества, польза для общества». Взрослым есть чему у нее учиться. Общество получает большую пользу от того, что молодежь активна в

проблему (пока не вырастет – придется с ней мучиться!), нам хочется быстро решать проблемы по мере их возникновения.	желания и возможности развиваться и преобразовывать жизнь.
2. Реактивный характер планирования молодежных программ: в ответ на ту или иную проблему в молодежной среде запускается новая программа, направленная на решение этой проблемы. В результате, одно ведомство борется со СПИДом, другое – с наркоманией, третье – с правонарушениями. Огромные усилия тратятся на нейтрализацию последствий негативных явлений, тогда как общие причины их возникновения остаются вне сферы внимания	2. Позитивная направленность молодежных программ: вместо вопроса: «Что мы можем сделать для искоренения негативных явлений?» ставится вопрос: «Какие возможности, какую поддержку нужно предоставить молодым людям для того, чтобы они были подготовленными и вовлеченными в жизнь общества?»
3. Разделение: работа не с молодежью в целом, а только с определенными категориями молодых людей: например, трудные подростки, спортсмены, инвалиды и пр. Из поля зрения выпадает большая часть, не относящаяся ни к той, ни к другой категории. Забываем, что отличники и некурящие – далеко не всегда подготовлены к жизни.	3. Универсальность: создаются возможности для развития всех молодых людей, вне зависимости от различий. Равные возможности!
4. «Любым делом должны заниматься профессионалы!» Передача молодежных программ в руки «специалистов по работе с молодежью» и специалистов по работе с разными категориями, при этом обычные люди и общественные структуры оказываются на обочине процесса как «дилетанты».	4. «Равный - равному». Позитивное развитие молодежи – дело всего общества, а не только специалистов. Обеспечение позитивного развития молодежи требует расширения сферы деятельности традиционных молодежных программ и привлечения широкого спектра общественных структур. Молодежь может работать со сверстниками, обучая их, делаясь компетенциями.
5. Потребительство: молодые люди в молодежных программах рассматриваются как клиенты, получатели тех или иных услуг. Они выбирают и требуют реализации своих сиюминутных потребностей.	5. Партнерство: молодые люди находятся в роли партнеров взрослых. Они должны иметь возможность вносить свой собственный вклад в планирование, реализацию и оценку деятельности.
6. «Мы лучше знаем, что нужно молодым людям»: взрослые из «лучших побуждений» берут на себя всю ответственность за планирование и выполнение программ, в которых участвует молодежь.	6. «Голос и мнение молодежи»: молодежь прекрасно понимает проблемы и задачи, при разработке и выполнении программ ее мнение является определяющим, молодежь – главный «заказчик» молодежной политики

Чтобы помочь молодым людям стать активными и успешными гражданами, в работе с молодежью необходимо двигаться в сторону партнерства и позитивного развития. *Эффективная молодежная политика* предоставляет возможности всей

молодежи участвовать в *постоянных и долгосрочных* программах, в которых молодые люди работают со сверстниками, развивают полезные навыки и вносят свой вклад в развитие общества.

Позитивное развитие молодежи: теория и методика. Программа курсов повышения квалификации

Государственное автономное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Республики Карелия
«Петрозаводский педагогический колледж»

«Утверждаю»
Директор

Р.Е. Ермоленко
« 17 » октября 2011 года

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

модуля «Позитивное развитие молодежи: теория и методика»

Введение

В современное время растет потребность в специалистах, которые бы могли профессионально работать организаторами молодежной работы. В связи с социальным заказом на изучение возможностей педагогического влияния на человека на всех этапах его развития (включающего детство, юность, зрелость, старость), с переориентацией на непрерывное образование человека на всех возрастных ступенях, существует проблема подготовки специалистов по работе с молодежью, которые были способны организовать молодежную работу, и, прежде всего, воспитание молодежи и развития молодежного самоуправления. Именно в молодости необходимо педагогическое влияние на человека в процессе его личностного самоопределения и формирования его социально ориентированного мышления.

Позитивное развитие молодежи в современном мире стало основой для понимания целей и методов работы с молодыми людьми. Молодежь рассматривается как потенциал общества, который нужно не только наращивать, но и реализовать уже сейчас. Молодежь может предложить свое видение мира, энергию и способности для решения существующих общественно важных проблем.

Исследования показали, что молодежь, «заряженная» позитивными навыками, не только значительно реже демонстрирует девиантное поведение, но и гораздо чаще занимается общественно-полезной деятельностью, внося конструктивный вклад в социальное и экономическое развитие общества.

Теория позитивного развития молодежи получила признание во многих странах мира и выступает в качестве концептуальной основы для разработки молодежных программ.

Данный курс создан и проводится ГАОУ СПО РК «Петрозаводский педагогический колледж», Юниорским Союзом «Дорога» с привлечением Педагогического отряда «Параллели» в партнерстве с АЙРЕКС при финансовой поддержке АМР США и рекомендуется педагогам общего и дополнительного образования, специалистам учреждений сферы молодежной политики, руководителям детских и молодежных общественных организаций.

Цель модуля повышения квалификации специалистов по работе с молодежью заключается в создании условий для реализации задач молодежной политики в социуме, совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области современных подходов к работе с молодёжью.

Задачи модуля:

1. Вооружение специалистов определенной системой базовых знаний, умений и навыков по работе с молодежью. Содержание программы ориентировано на знакомство слушателей с основными положениями «Концепции позитивного развития молодежи» как инструмента эффективной воспитательной работы с молодежью, формирование навыков конструктивного общения с молодежью, организации деятельности группы, социального проектирования.
2. Формирование готовности к реализации педагогических задач на основе сложившихся педагогических взглядов на проблему организации молодежной работы.
3. Изучение опыта организации молодежной работы и диагностика состояния и результатов педагогических процессов в молодежной среде.

Формы и методы обучения: лекции, семинары, тренинги, разбор конкретных ситуаций (методика case-studies), самостоятельная работа.

Занятия проводят педагоги, имеющие успешный опыт взаимодействия с молодежью в условиях общественных организаций и проектной деятельности.

Слушатели обеспечиваются учебно-методическими материалами по изучаемым темам.

Итоговая Государственная аттестация слушателей проходит в форме тестирования по основным разделам программы.

Содержание модуля

«Позитивное развитие молодежи: теория и методика»

Раздел 1. Нормативно-правовое обеспечение реализации «Концепции позитивного развития молодежи»– 4 часа.

Тема 1. Обзор законодательства в сфере реализации государственной молодежной политики – 2 часа

Современные тенденции в области молодежной политики. Основные положения, приоритетные направления в рамках Стратегии государственной молодежной политики в РФ. Опыт РК в реализации молодежной политики.

Тема 2. Формы и проекты общественно-политической активности молодежи. Концепция позитивного развития. – 2 часа.

Социальная компетентность молодежи. Социальная активность как готовность к социальным действиям. Формы диалогового сотрудничества. Содержание Концепции Позитивного развития молодёжи, причины ее эффективности. Примеры молодежных программ, основанных на подходах позитивного развития.

Раздел 2. Психолого-педагогические аспекты подготовки специалистов по работе с молодежью – 8 часов.

Тема 1. Базовые потребности и компетенции молодежи, необходимые для успешной жизни – 2 часа.

Базовые потребности: чувства безопасности, принадлежности, своей ценности, независимости, взаимных отношений, компетентности. Возможности специалиста по удовлетворению базовых потребностей молодежи. Необходимые навыки и компетенции: физические, социальные, познавательные, профессиональные, нравственные. Основные цели при работе с молодежью.

Тема 2.. Стадии развития группы - 4 часа.

Формирование. Период срабатываемости участников. Период нормального функционирования. Реорганизация. Характеристики эффективных и не эффективных команд.

Тема 3. Основы организации деятельности группы – 2 часа.

Сверка ценностей. Выявление ресурсов группы. Личностный аспект в групповой работе. Социальные роли. Выявление и воспитание лидера. Технологии группового принятия решений.

Раздел 3. Социально-педагогические аспекты подготовки специалистов по работе с молодежью –10 часов.

Тема 1. Подходы к работе с молодежью – 2 часа.

- «Медицинский» (профилактика проблем в молодежной среде)
 - «Подготовка» (передача молодежи жизненно важных навыков)
 - Позитивное развитие молодежи (поощрение вовлеченности молодежи в жизнь общества)
- Сравнительный анализ традиционного подхода и подхода позитивного развития. Спектр отношений взрослых к молодежи (по Б.Лофкисту).

Тема 2. Уровни молодежного участия и их определение – 6 часов.

Степени молодежного участия (по Роджеру А.Харту). Модели ложного и настоящего участия: их признаки и примеры. Тесты по определению уровня молодежного участия. Обсуждение конкретных ситуаций.

Тема 3. Развитие молодежных и детских общественных организаций Петрозаводска – 2 часа.

История создания и развития молодежных НКО в Петрозаводске. Основные молодежные и детские общественные организации на данный момент. Спектр деятельности молодежных и детских НКО в Петрозаводске. Проекты, реализующиеся на территории Петрозаводска и Карелии молодежными и детскими НКО.

Раздел 4. Технологии и методики работы с современной молодежью – 50 часов.

Тема 1. Основы партнерских отношений молодежи и взрослых – 2 часа.

Анкета самооценки партнерства между взрослыми и молодежью. Стратегии взаимодействия взрослых с молодежью и их соотношений. Стратегия «Молодежь как партнеры». Причины партнерства. Овладение навыками активного слушания. Стратегии задавания вопросов.

Тема 2. Навыки фасилитации и коучинга – 2 часа.

Знания и навыки для коучинга. Стратегии создания эффективных отношений. Устанавливание границ. Цикл развития отношений между человеком, работающим на принципах ПРМ и молодыми людьми.

Тема 3. Использование Интернет-ресурсов – 4 часа.

Сайты и блоги. Социальные сети. Формирование сообщества в Интернете. Инструменты и технологии. Веб-стратегия продвижения социального проекта.

Тема 4. Опыт использования концепции позитивного развития в Карелии – 4 часа.

Проекты, построенные на принципах ПРМ, реализованные в Карелии. Результаты социологического исследования «Молодежное участие в городе Петрозаводске».

Тема 5. Включение молодежи в значимую деятельность – 4 часа.

Определение мотивации. Уровни мотивации. Энтузиазм как явление. Формирование мотивации. Виды стимулирования.

Тема 6. Обеспечение устойчивости партнерства между взрослыми и молодежью – 2 часа.

Взгляд молодежи на взрослых и взрослых на молодежь: различия в оценках. Барьеры для партнерств между взрослыми и молодежью и способы их преодоления. Элементы эффективного партнерства. Признаки успешности партнерства.

Тема 7. Основы социального проектирования – 8 часов.

Специфика проектной деятельности. Технология «Дерево проблем». Подбор действий. Формирование задач. Формулирование цели. Определение ресурсов. Выявление рисков и способов их смягчения. Формулирование ожидаемых результатов и критериев их оценки.

Тема 8. Этапы внедрения новых идей - 5 часов.

Стадии восприятия информации: фильтрация, классификация, интерпретация. Варианты интерпретации: селективное изменение, искажение, удержание. Теория диффузии Э.Роджерса. Типы целевой аудитории: инноваторы, ранние принимающие, ранее меньшинство, позднее меньшинство, поздние принимающие. Профилактика искажения информации.

Тема 9. Заинтересованные стороны – 5 часов.

Выявление заинтересованных сторон. Составление «Карты заинтересованных сторон». Причины интереса. Тактика выстраивания отношения с различными заинтересованными сторонами.

Тема 10. Основы конфликтологии – 2 часа.

Ролевая игра «Вторжение». Определение конфликта, его разновидности. Классификация по степени объективности. Сигналы конфликта. Варианты поведения в конфликте. Последствия конфликта. Алгоритм разрешения конфликта.

Тема 11. Информационное сопровождение развития молодежных инициатив – 4 часа.

Коммуникация как система прямых и обратных связей. Принципы коммуникации. Разработка PR-стратегии.

Тема 12. Система мониторинга и оценки – 2 часа.

Этические стандарты. Преимущества и недостатки различных методов сбора данных для оценки. Мониторинг проекта в целях достижения максимальных результатов. Примеры мониторинга на разных уровнях. Стратегии корректировки проектов.

Тема 13. Анализ применения подходов ПРМ в проекте – 4 часа.

Практический анализ по следующим параметрам: Удовлетворение базовых потребностей молодежи, Система развития и обучения молодежи, Планирование, Определение приоритетов, Уровень участия молодежи, Роль молодежи в принятии решений, Запрос вклада и обратной связи, Оценка результатов проекта, Разнообразие, Длительность и частота участия молодежи, Лидерство, Доступность, Сотрудничество.

Тема 14. Зачет. Подведение итогов курсов. Вручение удостоверений – 2 часа

К концу Учебной сессии №1 участники должны знать:

- 5 компетенций и 6 базовых потребностей молодежи;
- Различные подходы к работе с молодежью и уровень их эффективности;
- Основные принципы ПРМ и роль взрослых в реализации Концепции;
- Возрастные особенности развития подростков и процессы формирования личности;
- Уровни молодежного участия и способы их определения;
- Компетенции, необходимые для специалиста по работе с молодежью.

Уметь оценить свои сильные и слабые стороны на основе этих компетенций.

Показать навыки фасилитации и коучинга на практике.

К концу Учебной сессии №2 участники должны знать:

- Опыт использования концепции позитивного развития в Карелии;
- Технологии включения молодежи в значимую деятельность;
- Основы организации деятельности группы;
- Основы социального проектирования.

Продемонстрировать поведение, основанное на принципах ПРМ.

Создавать и реализовывать молодежные программы, основанные на принципах ПРМ.

Определить, в каких областях требуется изменить практику работы внутри своих организаций или в своем сообществе.

К концу Учебной сессии №3 участники должны уметь:

- Убеждать и мотивировать других специалистов, работающих с молодежью, использовать в своей работе принципы теории ПРМ.

- Оценивать свою программную деятельность за прошедшие месяцы и определять, что получилось хорошо, а что не работает (самоанализ/оценка).
- Описать способы: как можно «продавать» принципы применения ПРМ в условиях своей организации, города, области другим лицам, вовлеченным в сферу работы с молодежью (презентация лучших примеров и опыта работы).
- Называть функции и возможности, предоставляемые новыми интернет-технологиями, для управления и продвижения молодежных инициатив.
- Планировать применение принципов ПРМ в своей работе.

Уровень усвоения слушателем материалов курса определяется с помощью:

- Выполнения практических заданий в ходе программы.
- Контроля активности в ходе обучения.
- Итогового теста.

Литература

1. Бакшаева, Н. А. Психология мотивации студентов: учеб. Пособие / Н. А. Бакшаева, А. А. Вербицкий. -М. : Логос, 2006. -184 с.
2. Василик, М. А. Основы теории коммуникации: учебник / М. А. Василик, М. С. Вершинин, В. А. Павлов [и др.] / под ред. проф. М. А. Василика. – М.: Гардарики, 2006. – 615 с.
3. Волков, Б. С, Психология юности и молодости учеб. пособие / Б. С. Волкбв. - М.: Трикта: Академический проект, 2009. - 254 с.
4. Гильдингерш М., Основы менеджмента в некоммерческих организациях: Учебное пособие / М. Гильдингреш, А. Клецина, Э.Чижевская. - СПб.: Фонд ИСОР, 2003.
5. Глядя на Запад: Культурная глобализация и российские молодёжные культуры / Хилари Пилкингтон [и др.]; пер. с англ. О. Оберемко Ш. Блюдиной. - СПб.: Алетейя, 2004. - 278 с.
6. Грецов, А. 100 популярных профессий. Психология успешной карьеры для старшеклассников и студентов / А. Грецов, Т. Бедарева. -СПб. : Питер, 2009. - 272 с.
7. Данилин, П. Новая молодёжная политика, 2003-2005 / Павел Данилин. - М.: Европа, 2006. - 292 с.
8. Данилова, И. П. Некоторые аспекты воспитательной деятельности со студентами в современных условиях: метод, пособие / И. Л. Данилова, Г. И. Ширшина. - Петрозаводск: Изд-во КГПУ, 2007. - 77 с.

9. Данилова, И. Л. Формирование установок толерантного сознания и поведения учащейся молодежи: метод, пособие / И. Л. Данилова, Г. И. Ширшина. - Петрозаводск, Изд-во КГПУ, 2007. - 96 с.
10. Игнатович, Е. В. Моделирование культурно-воспитательной среды в педагогическом колледже / Е. В. Игнатович ; РГПУ им. А. И. Герцена. - СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. - 126 с.
11. Интернациональное воспитание в региональной системе образования / редкол.: Колобов О. А. [и др.]. - Нижний Новгород : ИСИ НН.ТУ, 2005. - 38 с.
12. Кашкин В.Б. Введение в теорию коммуникации /В.Б.Кашкин. - Воронеж: Изд-во ВГТУ, 2000.
13. Кондратьев, Ю. М. Социальная психология студенчества: метод, пособие / Ю. М. Кондратьев : Моск. психол.-социал. ин-т. - М.: Изд-во Моск. психол.-социал. ин-та, 2006. - 159 с.
14. Косарецкая, С. В. О неформальных объединениях молодежи / С. В. Косарецкая, И. Ю. Синягина. - М. : Владос, 2004. - 153 с.
15. Кузьмин А.И. Оценка проектов и программ/А.И.Кузьмин. - М.: Процесс Консалтинг, 2005
16. Ламбен Ж. – Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива./ Ж.Ламбен. – СПб.: Наука,1996
17. Левикова, С. И. Молодёжная субкультура : учеб. пособие / С. И. Левикова, - М. : ФАИР-ПРЕСС, - 2004.-608 с.
18. Лофкист У. «Спектр отношений взрослых к молодым людям, рабочая тетрадь «Технология профилактики»/У.Лофкист. - А., Associates for Youth Development, Inc., 1989, 50 с.
19. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Нескучный менеджмент: для руководителей и стремящихся ими стать /И.Мазур, В.Д.Шапиро. - М.: Аввалон, 2003.
20. Максименко, А. А. Стратегии экономического поведения российской молодёжи / А. А. Максименко. -Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2006. - 208 с.
21. Методическое пособие в помощь организаторам молодёжных парламентов и школьного самоуправления в Республике Карелия./ Центр, избират. комиссия Республики Карелия. - Петрозаводск: Карелия, 2009. -55 с.
22. Мильнер Б.З. Теория организации/ Б.З.Мильнер. – М.: Инфра-М , 2008 г.
23. Молодёжные лидеры районов Карелии, объединяйтесь!: метод, пособие / сост.

- Наталья Пянтина, Молодёжь Карелии: информационный сборник. Вып. 7. Реализация государственной молодёжной политики в республике Карелия в, 2004 году. Задачи на 2005 год. - Петрозаводск: Центр культурных инициатив, 2005 - 27 с.
24. Молодёжь Карелии в пространстве этнического самоопределения и межэтнической коммуникации: сборник статей / Федеральное агентство по образованию, ГОУ ВПО КГПУ. - Петрозаводск : Изд-во КГПУ, 2007. - 224 с.
 25. Молодёжь на перекрёстках: материалы 5-й международной конференции 1-5 сентября 2006 / Федерал, агентство по образованию, ГОУ ВПО КГПУ, Университет Йёэнсуу. – Петрозаводск, Изд-во КГПУ, 2006:-236 с.
 26. Национальный проект «Образование»: первые шаги: модернизация российского образования на период до 2010 года, информатизация образования, поддержка инициативной талантливой молодёжи. / ред. Светлана Кальник. - М.: ПрофЦздат, 2006. - 94 с.
 27. Образование и бизнес: предпринимательский подход в обучении как фактор социальной адаптации молодёжи / редкол.: И. М. Конжиев, *Щ* М. Федоров, В. И. Шевченко. - Петрозаводск: Изд-во КГПУ, 2006.- 94 - с.1
 28. Образовательная политика региона: молодёжь и рынок труда / редкол.: И. М. Конжиев, А. М. Федоров, В. И. Шевченко. - Петрозаводск: Изд-во КГПУ, 2006. - 158 с.
 29. Переверзев, М. П. Менеджмент в молодёжной политике : учеб. пособие / под ред. М. П. Переверзева. - М.:ИНФРА-М, 2007. -238 с.
 30. Пидкасистый, П. И. Подготовка студентов к творческой педагогической деятельности / П. М. Пидкасистый, Н. А. Воробьева. - М.: Пед. общество России, 2007. - 192 с.
 31. Психологическая школа молодёжных лидеров / под. ред. Д. И. Фельдштайна - М.: Московский психолого-социальный институт, 2005.-275 с.
 32. Переверзев, М. П. Экономические основы работы с молодёжью : учеб. пособие / под. ред. М. П. Переверзева, - М.: ИНФРА-М, ф08. - 208 с.
 33. Печерская, Э. П. Концептуальные аспекты подготовки конкурентоспособного специалиста в современных условиях / Э. П. Печерская. - Самара : Изд-во Самарской государственной экономической академии, 2003.-259 с.
 34. Почепцов, Г.Г. Теория коммуникации /Г.Г.Почепцов. - 2-е изд. М.: Рефл-бук, К.: Ваклер, 2003

35. Приоритеты образования в России. Молодёжная политика / под ред. Светланы Калмык. - М.: Август-Принт, 2005. - 96 с.
36. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / ред. В. Васильев [и др.]. - М.: Техносфера, 2007. - 675 с.
37. Рязанов Ю., Шматов Г. Медиапланирование /Ю.Рязанов – Екатеринбург: ЗАО «Экском», 2002.
38. Социальная работа с молодёжью : учеб. пособие / под ред. Ф. Басова. - М.: Дашков и К°, 2008 - 328 с.
39. Социология молодёжи : учебник для студентов вузов / под ред. В. Кузнецова. - М.: Гардарики, 2007. -.335 с.
40. Технологии работы с молодёжью по профилактике негативных социальных явлений: Теория и практика: информ.-метод. сб. / М-во образования и по делам молодёжи РК ; ред. Е. А. Антошко. - Петрозаводск, 2003. - 64 с.
41. Толерантность: искусство жить вместе: Материалы международной научно-практической конференции (15-16 ноября 2006 года) / Карельский филиал ФГОУ ВПО СЗАГС в г. Петрозаводске. - Петрозаводск : Изд-во." ПетрГУ, 2007. - 236 с.
42. Толерантность: искусство жить вместе: Материалы международной научно-практической конференции (15 сентября 2007 года) / Карельский филиал ФГОУ ВПО СЗАГС г. Петрозаводск. - Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2008. - 320 с.
43. Харт Р.А. «Children`s Participation: The Theory and Practice of Involving Youth Citizens in Community and Environmental Care» (ЮНИСЕФ, 1997)
44. Чупров В. И. Молодёжь в обществе риска / В. М. Чупров, Ю. А. Зубок, К. Уильямс. - М.: Наука, 2003. - 230 с.
45. Шарков Ф.И. Теория коммуникаций (базовый курс)/Ф.И.Шарков: РИП-Холдинг, 2004
46. Щербина, А. В. Конкуренция на региональных рынках профессионально образовательных услуг / А. В. Щербина ; науч. ред. А. Г. Дружинин. - Ростов н/Д : Изд-во Ростовского университета, 2003. - 127 с.
47. Ювенология в XXI веке: Комплексное междисциплинарное знание о молодом поколении / под ред. Е. Г. Слущкого и В. В. Журавлева. - СПб.: Петрополис, 2007. - 216 с.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН модуля
«Позитивное развитие молодежи: теория и методика»

Цель: совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области современных подходов к работе с молодежью

Категория слушателей: педагоги общего и дополнительного образования, специалисты учреждений сферы молодежной политики, руководители детских и молодежных общественных организаций

Срок обучения: 72 часа

Форма обучения: очно-заочная

Режим занятий: дневное время

№	Тема занятия	Всего часов	Часы			Формы контроля
			лекции	Выездные занятия, стажировка, деловые игры и др.	Практич., лаб., сем. занятия	
	Раздел 1. Нормативно-правовое обеспечение реализации государственной молодежной политики в Республике Карелия	4	4			
1.1	Обзор законодательства в сфере реализации государственной молодежной политики	2	2			
1.2	Формы и проекты общественно-политической активности молодежи. Концепция позитивного развития.	2	2			
	Раздел 2. Психолого-педагогические аспекты подготовки специалистов по работе с молодежью	8	6	2		
2.1	Базовые потребности и компетенции молодежи, необходимые для успешной жизни.	2	2			
2.2	Стадии развития группы	4	4			
2.3	Основы организации деятельности группы	2		2		
	Раздел 3. Социально-педагогические аспекты подготовки специалистов по работе с молодежью.	10	8	2	0	
3.1	Подходы к работе с молодежью	2	2			
3.2	Уровни молодежного участия и их определение	6	4	2		
3.3	Развитие молодежных и детских общественных организаций Петрозаводска	2	2			
	Раздел 4. Технологии и методики работы с современной молодежью	50	20	14	14	2
4.1	Основы партнерских отношений между взрослыми и молодежью	2		2		

4.2	Навыки фасилитации, коучинга	2	2			
4.3	Использование Интернет-ресурсов	4	2		2	
4.4	Опыт использования концепции позитивного развития в Карелии	4	2	2		
4.5	Включение молодежи в значимую деятельность	4	2	2		
4.6	Обеспечение устойчивости партнерства между взрослыми и молодежью	2	2			
4.7	Основы социального проектирования	8	2	2	4	
4.8	Этапы внедрения новых идей	5	2	1	2	
4.9	Заинтересованные стороны	5	2	1	2	
4.10	Основы конфликтологии	2			2	
4.11	Информационное сопровождение развития молодежных инициатив	4	2	2		
4.12	Система мониторинга и оценки	2	2			
4.13	Анализ применения подходов Позитивного развития молодежи в проекте	4		2	2	
4.14	Зачет. Подведение итогов курсов. Вручение удостоверений.	2				2 тестирова ние
	Всего:	72	38	18	14	2

Методические материалы курсов повышения квалификации

Курсы повышения квалификации по программе «Позитивное развитие молодежи: теория и методика» разработаны на основе материалов Совета по международным исследованиям и обменов АЙРЕКС. Познакомиться с этими материалами можно на портале Программы поддержки молодежных инициатив в разделе «Методика».

Адрес Интернет-ресурса: <http://ydcp.irex.ru>

В данном разделе брошюры мы представляем методические разработки, подготовленные руководителем КРМОО «Педагогический отряд «Параллели» Ириной Рынкевич для проведения курсов повышения квалификации с использованием материалов АЙРЕКС других источников.

Модифицировано: Упражнение «Визитка»

Каждый участник на листе формата А-4 пишет в центре листа свое имя, в левом верхнем углу свои хобби/интересы, в правом верхнем углу – имена любимых композиторов, песни, жанры музыки, в нижнем левом – книги, писатели или литературные жанры, которые больше всего нравятся, в правом нижнем – основные ценности (бланк 1). Участники переходят от одного к другому и пытаются найти общие интересы и совпадения с записями других участников, делая пометки об этих людях.

На другом листе формата А-4 участники повторяют задание, но для себя в возрасте 17 лет (бланк 1). При обсуждении участники отвечают на вопросы:

- Насколько легко удалось вспомнить себя в 17 лет?
- Насколько все изменилось?
- Совпала ли общность с другими людьми в юном возрасте и во взрослом?

Хобби, интересы

любимые композиторы, жанры музыки

любимые книги, писатели или литературные жанры

основные ценности

Комментарий:

Чтобы участники не путались с расположением информации, легче сделать бланк.

Указание имени в центре листа функционально, т.к. участники могут не знать друг друга, и актуальность этого сохраняется и на втором этапе игры.

Чтобы была возможность провести анализ, нужно, чтобы задание выполнялась на двух разных листах, а не на одном с двух сторон, как было в оригинале.

Любое упражнение должно быть завершено. Небольшое обсуждение позволяет это сделать.

Модифицировано: Упражнение «Переадресация»

Ведущий: Наверняка ваши ученики или члены вашей организации обращались к вам за советом или помощью в трудную минуту. Вспомните одну из таких ситуаций, когда вам нелегко было оказать поддержку. Вы поступили определенным образом в этой ситуации. Сейчас у вас есть возможность посмотреть, как поступил бы другой человек. У вас есть возможность выступить в роли этого молодого человека и прийти с той же просьбой к кому-то из участников семинара. Вы сами решите, к кому именно вы хотите обратиться. Задача участника, к которому обратились, отреагировать на обращение. Остальные участники выступают в качестве экспертов. После разыгрывания ситуации они смогут не только оценить действия человека в роли наставника, но и предложить свои варианты. После обсуждения человек, предложивший ситуацию, рассказывает о том, как поступил он. И пересмотрел ли он ту ситуацию, благодаря ролевой игре – своим ощущениям в качестве молодого человека и оценкам экспертов?

Комментарий:

При такой форме задания участникам легче представить конкретного молодого человека. При выполнении было видно, как меняется интонация, речь, мимика, жесты, то есть участникам удавалось перевоплотиться, исходя из того, что это не вымышленный персонаж.

При такой форме задания у участника есть возможность провести экспертизу своего решения в прошлом.

Наше нововведение, но упражнение заимствованное: Упражнение «Минное поле»

Участники делятся на две команды (с равным количеством участников). В двух разных углах комнаты с помощью мела или цветного скотча на полу рисуется поле 8 x 8 клеток. У ведущих такое же поле нарисовано на листе бумаги. Ведущий отмечает разминированные клетки, по которым можно преодолеть поле. Участники по очереди пытаются пройти поле. Когда участник встает на клетку «с миной», ведущий подает звуковой сигнал. Участник обязан вернуться обратно по безопасным клеткам. Ошибка карается штрафом 5 секунд. Подсказывать нельзя – нарушение карается штрафом. «Подорвавшийся» участник встает в конец шеренги, следующий участник пытается пройти, используя опыт предыдущих участников. Задача группы: как можно быстрее пройти «минное поле». Выигрывает команда, сделавшая это быстрее соперников.

При обсуждении участники говорят о своих ощущениях (ожидаемо: напрягает непонимание, куда идти; раздражает звук свистка; волнует ответственность перед группой; радуется поддержка товарищей и т.п.).

Вопрос: Как вы думаете, чему должно научить нас это упражнение? Какое отношение это имеет к работе с молодежью? (Ожидаемо: позволить молодым людям знать предстоящий путь; не пользоваться системой одергиваний, а проговаривать критерии успешности и систему знаков заранее, опираясь на позитивные сигналы; давать право на ошибку и т.п.).

К теме Активного слушания

Дин Раск, американский государственный деятель: «У вас есть только один способ убедить других – выслушать их».

Как вы понимаете эту фразу?

Слышать и слушать – в чем разница?

Слушать – физически воспринимать звук.

Слышать – понимать значение воспринимаемых звуков.

Первое происходит автоматически, второе требует усилия.

Как определить, слушает ли тебя человек? (зафиксировать)

Упражнение «Гимнастика диалога»

Два участника садятся спинами друг к другу. Им задается тема разговора. Они пытаются строить диалог в течение минуты. Затем позиция меняется. Участники поворачиваются лицом друг к другу, но один сидит, откинувшись на спинку стула, скрестив руки и ноги, другой – подавшись вперед, поставив локти на колени. Следующая позиция: один – раскрыв ладони, расстегнув пиджак, другой – напротив, застегнут на все пуговицы, ладони сжаты в кулаки. Причем участники должны меняться ролями. Можно попробовать изменить расстояние между сидящими, сделать так, что один сидит, а другой стоит и т.п.

Ведущий: 70-80% информации о человеке мы получаем не из слов.

Упражнение «Приветствие»

Задается тип отношений: друг, с которым давно не виделся; учитель; сосед; друг, с которым общаешься ежедневно и т.п. Задание: поздороваться в соответствии с отношениями.

Упражнение «Беззвучный разговор»

Участники по очереди имитируют без звука разговор по телефону. Задача остальных: определить, с кем и о чем говорил участник.

Упражнение на отработку навыка пассивного слушания

Участники делятся по парам, желательно с новым для себя человеком. Один - Рассказчик, второй - Слушатель. Задача Рассказчика - в течение минуты рассказывать о своей работе с молодежью. Задача Слушателя - внимательно его слушать, стараться не перебивать, но реагировать на рассказ, демонстрируя свой интерес. Закончив рассказ, Рассказчик замолкает и отдыхает в течение 5 минут, которые нужны Слушателю, чтобы, как можно подробнее, записать то, что рассказал ему Рассказчик. После чего Слушатель показывает свой конспект Рассказчику.

При обсуждении обратить внимание:

- Легко ли рассказывать, когда вас внимательно слушают?
- Легко ли внимательно слушать?
- Удалось ли Слушателю точно зафиксировать рассказ?
- Что мешало точно воспроизвести все то, о чем говорил Рассказчик?

Техники активного слушания:

«Эхо». Чтобы лучше запомнить, нужно просто это повторить. Как эхо. Только в данном случае, перед тем, как повторить высказывание партнера, необходимо использовать короткую вводную фразу: «Ты сказал...», «Ты говоришь...». А заканчивать повторение фразы партнера можно коротким вопросительным словом: «Так?», или «Это так?», «Я тебя правильно понял?».

Здесь важно следить, чтобы не происходило подмены понятий.

«Поддержка» - техника незаменима, когда собеседник чрезвычайно эмоционален, возбужден, расстроен. Слушая его, лучше использовать вводные фразы, оказывающие эмоциональную поддержку, и демонстрирующие понимание чувств собеседника: «Я понимаю твои чувства...», «Как, должно быть, это непросто...» и другие. После поддерживающей вводной фразы, следует повторять то, о чем говорил ваш собеседник, приводя это к более нейтральной формулировке.

Техника «Я-высказывания»

1. Объективное описание ситуации (съемка без звука) «Когда я вижу, что ты...» или «Когда это происходит ...»
2. Называние эмоции там и тогда или здесь и сейчас «...я чувствую...» (гнев, раздражение и т.д.)
3. Объяснение причины, обоснование «... потому что...», «... в связи с тем что...»

Как это проводили мы: Ролевая игра «Три модели»

Из участников выбираются три человека на роль молодежи и четыре – на роль специалистов по работе с молодежью.

Каждый из «молодых» участников получает установку (можно ее распечатать и выдать каждому, чтобы никто другой эту установку не видел):

- Ты полностью доверяешь взрослым, тебе комфортно, когда тобою руководят
- Ты считаешь, что полезно работать со взрослыми, поскольку у них можно многому научиться, и привык, что с твоим мнением считаются
- Ты считаешь, что взгляды взрослых людей безнадежно устарели, и уверен, что сам справишься лучше.

Участники, играющие роль молодежи, и остальные участники группы остаются в комнате, двое участников, играющих специалистов по работе с молодежью, выходят за дверь. Там они узнают общую ситуацию и свои личные установки. Задача ведущего – настроить участников на перевоплощение.

Ситуация 1: необходимо провести экологическую акцию по уборке территории вокруг учебного заведения. Во время акции ожидается визит руководства Администрации, и директор учебного заведения приказал вам строго-настроено, чтобы все прошло на высоте.

Личные установки:

- Вы привыкли, что вам подчиняются без лишних вопросов
- У вас хорошие отношения с ребятами, вы относитесь к ним как к взрослым людям. И они вас ни разу не подвели.

Ситуация 2: у трех ваших учеников большие проблемы с учебой. Не то, чтобы они двоечники, но из-за других интересов они запустили учебу. Решается вопрос об их отчислении из школы.

Личные установки (для двух других участников-«взрослых»):

- Вам жаль ребят, и вы стараетесь им помочь, вы уверены, что они не понимают, что делают, и только вы можете их спасти.
- У вас хорошие отношения с ребятами, вы относитесь к ним как к взрослым людям. И вы считаете, что только они сами способны себе помочь. При этом вы готовы оказать им содействие.

В ходе обсуждения вопросы для участников-«молодежи»:

- Удалось ли проникнуться своей ролью, отыграть ее? Насколько она близка вам в реальности?
- Что вы чувствовали в каждой из ситуаций?
- Какое отношение вызвали у вас каждый из участников-«взрослых»?

Вопросы для участников-«взрослых»:

- Удалось ли проникнуться своей ролью, отыграть ее? Насколько она близка вам в реальности?
- Что вы чувствовали в каждой из ситуаций?
- Догадались ли вы, какую установку получил каждый из участников-«ребят»?

Вопросы для участников-наблюдателей:

- Возникли ли в памяти аналогии с реальными ситуациями?
- Какие модели поведения взрослых оказались неэффективными? Как вы определили, что они неэффективны?
- Какие модели поведения взрослых оказались эффективными? Как вы определили, что они эффективны?

Все участники ролевой игры раскрывают свои установки.

Модель 1: Молодые люди воспринимаются как исполнители / объекты

Модель 2: Молодые люди воспринимаются как получатели помощи

Модель 3: Молодые люди воспринимаются как партнеры

Выявление ресурса группы

Упражнение «Остров» (идея Д.Кучер, г.Мончегорск, доработка И.Рынкевич)

Установка: В результате кораблекрушения вы оказались на необитаемом острове с довольно комфортным климатом. Помощь придет, но какое-то время вам придется провести на острове. Распределите обязанности. (Время ограничено – 7 мин)

Участники сообщают результат.

Следует уточнить: есть ли у группы лидер? Если да, то как они его определили.

Важно проверить, чтобы были учтены все необходимые дела:

- устройство и поддержание в порядке жилища
- поиск и приготовление еды
- обеспечение безопасности
- оказание медицинской помощи
- дежурство для привлечения внимания спасателей
- организация досуга, поддержание психического здоровья

Следует обратить внимание, все ли участники задействованы, и не взял ли кто-то на себя больше обязанностей, чем можно выполнить.

Участникам предлагается самостоятельно заполнить карточки по трем пунктам:

- Я умею...
- Мне интересно...
- Другие делают лучше...

После оглашения ответов группе дается 5 минут, чтобы внести коррективы в свое первое решение.

Вопрос к участникам: что мешало принять данное решение сразу? Кто-то из скромности не назвал свои навыки и умения, кто-то просто не посчитал это важным, то есть нужная информация потерялась.

При обсуждении упражнения обращается внимание на необходимость предварительного выявления ресурсов группы.

Английский исследователь М.Белбин выделил 9 социальных ролей членов команды

Роль	Описание роли
«Мыслитель»	Обладает богатым воображением, новатор, характеризуется повышенной креативностью
«Исполнитель»	Претворяет идеи в практические действия, вносит упорядоченность в деятельность команды
«Доводчик»	Следит за тем, чтобы задания выполнялись полностью и своевременно
«Оценщик»	Исповедует беспристрастный, критический анализ ситуации
«Исследователь ресурсов»	Владеет искусством переговоров и эффективных коммуникаций
«Формирователь»	Ориентация на решение поставленной цели, побуждение коллег работать интенсивнее
«Коллективист»	Гармонизирует отношения в команде и устраняет разногласия
«Координатор»	Четко формулирует цели, социальный лидер
«Специалист»	Обладает редко встречающимися навыками и умениями

Участникам предлагается подумать, какие роли представлены в их организации (подразумеваются конкретные люди), определить свою роль в организации.

Один и тот же человек может играть одновременно несколько ролей. Чем шире спектр ролей, которые способен сыграть в команде человек, тем лучшим командным «игроком» он является.

Выявление ресурса изменений

Участникам предлагается составить список различных аспектов работы его организации, объединения и под каждым аспектом сделать ось-шкалу. Например:

Проведение еженедельных встреч
:.....:.....:.....:.....:.....:.....:.....:.....:.....

Ведение документации
:.....:.....:.....:.....:.....:.....:.....:.....

Затем обозначим с одной стороны шкалы себя как руководителя, педагога, с другой – участников нашей группы, то есть молодежь, подростков

Руководитель:.....:.....:.....:.....:.....:.....:.....:..... группа

Определяем соотношение затрат сил и времени, ответственности по каждому из аспектов: себя и группы, кто какой объем берет на себя. И ставим отметку.

Руководитель:.....:.....:.....:.....:.....:.....:.....:..... группа

Просматриваем все аспекты и определяем, какие обязанности и в каком объеме участники группы (молодежь) могли бы взять на себя, и ставим другую отметку.

Руководитель ____ . ____ . ____ . ____ . ____ !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!! ____ . ____ группа

Таким образом, мы определяем участки делегирования в ближайшей перспективе.

Но надо еще определить, за счет чего может произойти перераспределение обязанностей:

Какую именно деятельность участники готовы взять на себя уже сегодня?

Кто именно мог бы возглавить этот участок работы? Говорили ли вы с ним об этом прежде? Высказывал ли он желание заниматься этим?

Что может помешать участникам взять ответственность на себя?

Как я могу определить их готовность?

Что я выиграю, если ребята возьмут на себя эти обязанности?

Каковы риски при передаче этих полномочий ребятам?

Как можно смягчить риски или избежать их вовсе?

При решении этих вопросов важно помнить, что нагрузка должна увеличиваться постепенно, с учетом загруженности ребят и наличием у них других обязанностей и интересов. Подобные решения могут приниматься только после обсуждения с самими ребятами.

Если мы считаем, что какие-то участки слишком сложны для участников (молодежи), следует задать себе следующие вопросы:

Какие навыки и знания нужны участникам, чтобы они могли взять на себя эти обязанности? Как я могу дать им эти знания и навыки?

Сколько времени может уйти на то, чтобы эти навыки выработались?

Можно ли подобрать модели, при которых ребятам будет легче справиться с этими обязанностями?

При передаче полномочий нужно быть готовым к проявлению проблем. Часть из них предсказуемы, часть могут оказаться неожиданными. Из предсказуемых:

- Неуверенность, недостаточно высокая самооценка.

Действия: специальные упражнения на формирование здоровой самооценки, поощрения.

- Неумение организовать свое время.

Действия: обучение тайм-менеджменту.

К теме Молодежного участия

Упражнение «Груз ответственности»

Напишите 5 предложений о деятельности вашей организации, каждое из которых начинается словами «Я несу ответственность за...».

Посмотрите, в каких из 5 случаев ответственность лежит не только на вас, но и на других членах организации, на группе в целом.

Можно ли перефразировать эти предложения так, чтобы они соответствовали первоначальной установке? Иначе говоря: уточните границы своей ответственности.

Во многом успех работы всей организации зависит от того, как распределены ответственность и полномочия между всеми ее подразделениями – от организационной структуры НКО. Задача управленческого аппарата состоит в том, чтобы выбрать ту

структуру, которая лучше всего отвечает целям и задачам организации, а также воздействующим на нее внутренним и внешним факторам.

Организационную структуру можно рассматривать с двух позиций: функциональной и иерархической.

Функциональная структура делит организацию на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности.

Иерархическая структура определяет количество уровней принятия решений и цепей команд в организации. Дизайн конкретной структуры подбирается индивидуально в зависимости от потребностей команды. Основные принципы при этом – необходимость и достаточность.

Участники характеризуют структуру своей организации.

В теории менеджмента практика вовлечения сотрудников в принятие решений называется партисипативным управлением, а организации, которые берут такой за основу – партисипативными организациями. Исследования показали, что с развитием партисипативного управления:

- возрастает зрелость участников,
- усиливается действенность реализуемых решений,
- обеспечивается лучшее понимание решений и проблем их реализации,
- повышается информированность участников,
- создается механизм для роста участников,
- улучшается коммуникация,
- повышается эффективность нововведений.

Без вовлеченности нет приверженности.

*По организации обсуждения проекта с группой: **Стратегия Диснея***

При работе над проектом в каждом человеке и в каждой группе должны проявляться три роли – Мечтателя, Реалиста и Критика.

Важно выявить в группе людей с ярко выраженными чертами данных типов, чтобы эффективно использовать их потенциал, и одновременно с этим развивать в себе все три проявления, которые позволят человеку при необходимости быть самодостаточным.

Показательно, что на студии Уолта Диснея комната Мечтателей была увешана картинками, рисунками, цитатами, которые будили воображение. В этой комнате всегда царил беспорядок и буйство красок.

Комната Реалистов была оснащена современным оборудованием. Ее обитатели сидели так, чтобы видеть друг друга и иметь возможность общаться.

Комната Критика представляла собой маленькую каморку под лестницей. В ней всегда было тесно и жарко, отчего комнату прозвали «карцером».

В идеале Мечтатель приносит идею Реалисту, тот придает этому вид проекта и показывает Критику. Если столкнуть Мечтателя с Критиком, второй отобьет у первого всякую охоту делиться своими идеями, и, скорее всего, отношения их сложатся не лучшим образом. Важно сохранять равновесие.

Аналогичная классификация существует и в поэтапной работе над проектом:

1. Стадия Мечтателя – когда автор идеи описывает ее в общих чертах, пытаясь передать общее ощущение, не ограничивая свою фантазию. Задача группы: настроиться на волну Мечтателя и увидеть картинку в целом.
2. Стадия Реалиста – «раскадровка». Каждый член группы работает самостоятельно, стараясь расписать проект в виде схемы, пытаясь представить, каким образом можно осуществить данный проект, исходя из того, что он реален. Важно предусмотреть и такие детали, как – кто именно будет выполнять отдельные участки работы и руководить проектом в целом, а также установить сроки выполнения каждого из этапов. Затем каждый участник представляет свою схему, и вырабатывается общий вариант.
3. Стадия Критика – обсуждение с попыткой предусмотреть все возможные сложности, нестыковки и противодействия. Но задача именно в том, чтобы предусмотреть сложности, дабы их решить, а не зарубить проект на корню.

Способы организации обсуждения в группе:

«Аквариум»

На первом этапе участники делятся на группы по 5-7 человек. Каждая группа нарабатывает свое решение.

На втором этапе за столом собираются представители групп. Остальные наблюдают.

На третьем этапе происходит общее обсуждение.

«Автобусная остановка»

Проблемы пишутся на листочках, которые развешиваются в разных местах. Участники, переходя от одного к другому, пишут свои предложения. Важно, чтобы предложения не повторялись.

Кроме того, на примере игры-катастрофы с наличием точных ответов показывали три уровня принятия решения: индивидуального, парного и группового с обсуждением условий эффективности каждого из уровней.

К теме Включение молодежи в значимую деятельность

Вопрос к участникам: Зачем члены ваших объединений, организаций пришли в эту деятельность? Проговариваете ли вы это?

Мотивация – совокупность причин, объясняющих поведение человека.

Рисуем схему: Причины внешние (стимулы) и внутренние (мотивы, потребности, цели, желания, интересы, намерения) – распределяем сказанное участниками.

Известно, что лишь 10% айсберга находится над водой, остальные 90% скрыты. То же и с мотивацией: наши истинные мотивы могут быть в значительной степени неосознанными.

В психологии выделяют 3 вида направленности:

- на себя (эгоист), на других (альтруист), на задачу (трудоголик)
- на результат (телик) / на процесс (парателик) - М.Аpter, 1982 г.
- на достижение успеха / На избегание неудачи - Дж.Аткинсон, Д.Мак-Клелланд, 1953 г.

Можете ли вы определить направленность ваших учеников? Каким образом?

Сейчас мы говорили о молодых людях, которые уже замотивированы на участие в деятельности. А как насчет остальных? Нам ведь важно привлечь и их.

Какие молодежные субкультуры вы знаете? Как вы думаете, что привлекает их в этих группировках? Вернемся к базовым потребностям – насколько они удовлетворяются в молодежных группировках? Что есть у них и нет у нас?

Аналогично проанализировать интерес молодежи к Интернету.

Появились ли новые идеи по организации своей деятельности?

Соотношение понятий:

Активация – вся совокупность факторов, влияющих на тонус нервной системы.

Мотивация – система действий по активации.

Стимуляция (первоначальное значение – специальная палочка, которой подгоняли домашних животных) – усиление реакции при помощи внешнего фактора.

Активация: надежда на вознаграждение; угроза наказания; страх не пройти испытание; страх совершить ошибку, подвергнув кого-то риску; соревнование; увлеченность задачей и т.п.

Выполнение простой задачи требует большей активации, чем трудной. Почему? Трудная задача активует сама по себе.

Излишняя активация может вызвать излишние страхи и опасения.

Уровень активации зависит и от уровня исполнителя.

Вернемся к потребностям: физиологические, материальные, социальные, духовные

Потребности никогда не могут быть удовлетворены полностью или не удовлетворены совсем. По А.Маслоу, средний человек удовлетворяет:

Физиологические потребности на 85%

Безопасность и защита – 70%

Любовь и принадлежность – 50%

Самоуважение – 40%

Самореализация – 10%

Обсудить: какие выводы можно сделать из этой информации?

Из чего складываются потребности?

- из нужд (объективных)

- из свойств личности

- из состояния психики

Всегда ли удовлетворение потребности является целью?

Цель – осознаваемый результат, на который направлено поведение.

Цель связана с кратковременной памятью, в отличие от мотивов и потребностей.

Интерес, желания и намерения, задача – что это? В чем различие?