



**ФОНД
ПОДДЕРЖКИ
ДЕТЕЙ**
находящихся
в трудной
жизненной
ситуации

ПРОГРАММА

«Наставник»

**по обучению граждан, желающих участвовать
в реализации индивидуальных программ
постинтернатной адаптации «Выпускников»**



Курск

Пояснительная записка

«Наставник — человек, обладающий определенным багажом знаний, готовый делиться им с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии подростка. Не нужно поражать своего подопечного знаниями и опытом. Наставник просто должен поощрять его и поднимать его дух, делаясь своим энтузиазмом по отношению к работе и жизни».

«Позади любого добившегося успеха человека стоит одна элементарная истина: кто-то где-то каким-то образом позаботился о его росте и развитии. Этим человеком и был наставник».

Б.Л. Кей «Путь наверх — не единственный путь»

Актуальность наставнического движения для современной России обусловлена рядом особенностей: во-первых, сегодня добровольчество независимо от государственных структур, в отличие от добровольных обществ, существовавших ранее; во-вторых, новые формы реализации добровольческой деятельности недостаточно четко прописаны в нормативно-правовом поле современной российской жизни; в-третьих, трансформация общества привела к новому качеству развития человека, его потребностей, способностей и возможностей, а также к изменению человеческих отношений под влиянием новых потребностей и новых ценностей, в которых творческий ресурс человека осознается в качестве основного ресурса общественного развития.

С каждым годом тема наставничества приобретает актуальность. Во многих развитых странах мира наставничество считается важнейшим элементом социально ориентированного общества.

Добровольчество – это общественно-полезная деятельность на основе добровольного выбора, отражающего личные взгляды и позиции гражданина, это мощный инструмент социальных перемен, культурного и

экономического роста общества. Природа добровольчества предполагает гуманность и милосердие, что служит важным методом воспитания и эффективной социализации молодежи.

Наставническая деятельность создает возможности для социально активной группы населения получить определенные жизненные навыки, найти поддержку и ощутить свою востребованность в обществе, реализовать свой потенциал, сформировать здоровый и эффективный жизненный стиль.

Необходимость введения данной программы связана с вовлечением разных групп граждан, в том числе и граждан из числа детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организацию наставнической деятельности.

Ребята, живущие в организациях для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, совсем не знают обычной жизни. К сожалению, воспитание в закрытой организации часто приводит к печальным результатам: после выхода из организации для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, ребёнок не знает, что ему делать с собственной жизнью и свободой, которые на него обрушиваются. Это происходит по многим причинам и в том числе оттого, что рядом нет надёжной опоры, взрослого друга, товарища, наставника, который смог бы поддержать в трудную минуту, поделиться ценными знаниями и реальным позитивным жизненным опытом.

Стать другом и опорой могут не только родственники, но и каждый, у кого есть время и желание помочь тем, кому сегодня труднее.

Целевой группой данной программы являются:

- специалисты по социальному сопровождению детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.
- граждане, оставшиеся без попечения родителей, являющиеся воспитанниками и выпускниками организаций для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, замещающих семей (далее по тексту Выпускники), старше 18 лет;

- граждане, старше 18 лет, выразившие желание стать наставниками и готовые пройти подготовку по программе «Наставник».

Предлагаемая программа «Наставник» является результатом успешного опыта работы по социальной адаптации Выпускников, комплексом мероприятий, направленных на индивидуальную работу с Выпускниками, путем формирования устойчивых пар «Наставник – Выпускник».

Технология проекта основывается на следующей методике:

- 1) Активное привлечение, диагностика и анкетирование потенциальных Наставников для участия в мероприятиях программы.
- 2) Организация межведомственного взаимодействия организаций и учреждений Курской области по организации успешной социализации Выпускников.
- 3) Создание условий для формирования пар «Наставник – Выпускник».
- 4) Организация сопровождения пар психологом, специалистом по социальной работе (супервизии, индивидуальные консультации).
- 5) Мониторинг оценки качества работы пар.

Цели и задачи программы подготовки.

Цель Программы: обеспечить теоретическую подготовку и сформировать основные практические умения и навыки по социальному наставничеству для развития системы социализации Выпускников за счёт внедрения инновационной для области технологии наставничества и формирования практической базы наставничества для трансляции данного опыта на другие государственные учреждения, работающие в данной сфере.

Задачи Программы:

1. Формирование у Наставников необходимых профессиональных и личностных компетенций, связанных с организацией наставнической деятельности;

2. Формирование у Выпускников позитивных установок на включение в продуктивную социально значимую деятельность, повышение гражданской ответственности;
3. Формирование у Выпускников мотивов саморазвития, личностного роста;
4. Сформировать подготовленную команду Наставников для Выпускников.

Ожидаемые результаты подготовки по программе «Наставник».

В ходе реализации программы «Наставник» планируем:

- через популяризацию идеи наставничества увеличить количество граждан, желающих стать Наставниками для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа;
- сформировать подготовленную команду Наставников для лиц из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

Распространение опыта позволит внедрить наставническую деятельность в другие учреждения и организации Курской области. Инновационность проекта заключается в методах реализации проекта, формировании пар «Наставник – Выпускник».

В соответствии с общей направленностью Программы, в результате обучения, Наставник должен овладеть следующими компетенциями:

1) в социальной сфере:

- ориентироваться в современной социокультурной ситуации, используя ее для пропаганды и утверждения идей наставничества;
- расширять круг социальных партнеров, включая во взаимодействие с ними будущих и создавать условия для проявления социальной активности;
- учитывать особенности решения социальных проблем взаимодействия, возникающих при функционировании наставнических групп;

2) в сфере коммуникативного процесса:

- уметь организовывать совместную деятельность;

-использовать различные средства коммуникации с коллегами и социальными партнерами;

- создавать условия для мотивации участников наставнического движения;

3) в информационной сфере:

- анализировать информацию с разных точек зрения, выделять в ней главное, структурировать, оценивать, представлять в доступном для других виде;

- использовать возможности информационных технологий для решения задач организации и функционирования наставнической деятельности и самообразования;

4) в личностной сфере:

- активизировать собственные личностные ресурсы, способствующие саморазвитию и самореализации, способности нести ответственность за качество наставнической деятельности;

- повышать уровень толерантности и личностной креативности как адаптационного ресурса и условия эффективности наставнической деятельности, рефлексии, устойчивости к эмоциональному выгоранию и деформации.

Социальная значимость проекта обусловлена повышением качества жизни Выпускников, появлением у них профессиональной заинтересованности, стремления реализовать себя, развитие коммуникативных навыков через постоянное общение с Наставником, заинтересованном в личном успехе Выпускника. Следствием индивидуального подхода становится уменьшение количества Выпускников, ведущих потребительский, асоциальный образ жизни.

В результате освоения программы Наставник должен знать:

- основные тенденции развития современной наставнической деятельности;

- теорию и практику современной наставнической деятельности;

- виды, сферы и области наставнической деятельности;

- содержание и основные направления наставнической деятельности;

- правовые основы осуществления наставничества в современном обществе;

- формы и методы организации наставнической деятельности;
- международный опыт организации наставнической деятельности.

уметь:

- применять полученные знания в практике;
- использовать методы, механизмы, технологии по организации систематической наставнической деятельности;
- организовывать различные формы наставнической деятельности;
- проектировать собственную наставническую деятельность;
- активизировать собственные личностные ресурсы, способствующие саморазвитию и самореализации, способности нести ответственность за качество своей деятельности;
- выстраивать технологический процесс наставнической деятельности.

владеть:

- навыками самостоятельной разработки социальных проектов в области организации наставнической деятельности;
- методами социально-проектной и прогностической деятельности в рамках разработки социального проекта в наставнической сфере;
- технологией организации и проведения мероприятий;
- методами взаимодействия в паре «Наставник – Выпускник».

Форма проведения занятий: очная, групповая, индивидуальная.

Для проведения отбора кандидатов в Наставники можно использовать следующие методы работы: собеседование, наблюдение, анкетирование, тестирование. Данный инструментарий можно использовать как выборочно, так и в комплексе.

Собеседование.

Цель собеседования - определение опыта и интереса к выполняемой работе, в некоторых случаях - и навыков (например: коммуникабельности). Собеседование помогает определить, подходит ли кандидат для наставнической работы. Во время собеседования необходимо подчеркнуть личностные качества, которые желательны для Наставника: ответственность,

надежность, искренность, компетентность, уважительность, гибкость, общительность, щедрость, доброта, уверенность и др. В процессе собеседования так же необходимо описать потенциальному Наставнику предстоящий объем работы.

Наблюдение.

Наблюдение может дать следующую информацию: наличие коммуникабельности; особенности поведения и взаимодействия с окружающими; работоспособность и пр. Наблюдение можно проводить в процессе обучения, во время какой-либо части набора, непосредственно работы или деловой игры.

Анкетирование.

Анкетирование не должно быть единственным способом, с помощью которого отбирается доброволец. Лучше всего его совместить с процессом, предусматривающим непосредственное общение. Анкетирование можно использовать на первом этапе, когда существует много заявок ограниченное число рабочих мест.

Тестирование.

Деятельность по ориентации и отбору добровольцев тесно связана с мотивацией.

Мотивация - одно из основных понятий, которое используется для объяснения движущих сил поведения, деятельности человека. Необходимо отметить, что мотивы участия в наставнической деятельности основываются на ряде потребностей личности, которые группируются следующим образом:

- 1) потребность в признании- люди хотят, чтобы их работа или проявленные способности высоко оценивались другими;
- 2) потребность в достижении- людям нравится ощущать, что они выполнили что-то важное;
- 3) потребность в самоконтроле - многим людям хочется ощущать себя независимыми, чувствовать, что они несут ответственность за свою жизнь и поступки;

4) потребность в разнообразии - людям, как правило, надоедает делать одно и то же;

5) потребность в росте - люди стремятся к развитию, расширению и обогащению своего опыта, знаний и повышению своего жизненного статуса;

6) потребность в общении - потребность человека принадлежать к какой-то группе, быть признанным, любимым, сотрудничать с другим человеком или группой. Для этих людей важно работать в команде, получать групповые задания;

Исследование мотивации к наставнической деятельности начинается еще на этапе отбора кандидатов.

Диагностический блок может включать методики и тесты, направленные на исследование мотивов деятельности, альтруистических установок личности, коммуникативных, организаторских способностей, толерантных качеств наставников. Так, например это могут быть следующие методики:

«Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильман,
Индивидуально-типологический опросник (ИТО) Л.Н. Собчик,
Методика УСК (Уровень Субъективного Контроля).

В частности использование «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечение комфорта и социального статуса и др. На основе всех ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитейской направленности личности.

Индивидуально-типологический опросник отличается от большинства других опросников тем, что в основе теоретического обоснования теста - опора на врожденные свойства, которые в процессе социализации трансформируются в черты характера и затем - в особенности личности.

Данная экспериментально-психологическая методика позволяет сравнительно быстро и эффективно оценить сформированный у испытуемого

уровень субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями.

Для включения в группу Наставников кандидат предоставляет:

- заявку/заявление;
- справку из психоневрологического,
- справку из наркологического диспансера,
- справку об отсутствии судимости;

Первым этапом подготовки Наставников является:

анкетирование и психологическое тестирование.

Программа подготовки предусматривает различные формы деятельности:

- лекции, семинары, тренинги, экскурсии, мастер-классы, деловые игры, самостоятельное изучение тематических ресурсов сети Интернет, внеаудиторные (самостоятельные) практические занятия.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№	Наименование темы	Форма проведения занятий	Ответственный	Количество часов	
				Теория	Практика
1	Организационное занятие. Знакомство.	Анкетирование, беседа, круглый стол.	Специалист по социальной работе// психолог	1	1
2	Понятие и основные элементы наставничества. История возникновения наставнической деятельности: опыт России и зарубежных стран.	Лекция.	Специалист по социальной работе// психолог	1	1
3	Наставник, как активный субъект команды. Эссе «Что значит быть наставником?». Тренинг личностного роста: «Твоя цель – твой успех».	Тренинг, эссе.	Специалист по социальной работе// психолог		2
4	Наставник - Выпускник: формирование команды. Психологические особенности Выпускников.	Лекция, тренинговые упражнения	Специалист по социальной работе// психолог	1	1
5	Организация экскурсии	Выездное мероприятие	Специалист по социальной работе// психолог		2
6	Формы наставнической деятельности	Лекция	Специалист по социальной работе// психолог	1	
7	Деловая игра «Наставником быть почетно!»	Деловая игра	Специалист по социальной работе// психолог		2
8	Мифы о наставничестве и их влияние на мотивацию. Синдром эмоционального выгорания у наставников и его профилактика.	Лекция, практикум.	Специалист по социальной работе// психолог	1	1
	Всего: 15			5	10

Содержание программы.

Тема 1. Организационные занятия. Знакомство. (2 часа: 1 час - теория, 1 час - практика).

Теория: Знакомство с кандидатами в Наставники. Цели и задачи наставнической деятельности. Техника безопасности на занятиях.

Практика: Анкетирование, беседа, методика УСК, методика ИТО, диагностика, мотивационные структуры личности. Тренинговые упражнения на знакомства («Кто – я?», «Тайна имени», «Две истины и одна ложь», «Три вопроса»).

Тема 2. Понятие и основные элементы наставничества. История возникновения наставнической деятельности: опыт России и зарубежных стран (2 часа: 1 час - теория, 1 час - практика).

Теория: Основы наставнической деятельности: природа, философия, базовые ценности, цели и задачи. Понятие «Наставник». Психология личности Наставника. Имидж Наставника: атрибуты команды: значки, футболки, банданы.

Практика: Составление «Карты добрых проектов».

Тема 3. Наставник, как активный субъект команды. (2 часа: 1 час - теория, 1 час - практика).

Теория: Знакомство с понятиями команда, успех, целеполагание, мотивация, формула успеха Т. Леонарда.

Практика: Эссе «Что значит быть наставником?», тренинг личностного роста «Твоя цель – твой успех».

Тема 4. Наставник – Выпускник: формирование команды. (2 часа: 1 час - теория, 1 час - практика).

Теория: История становления. Основные мировые наставнические организации. Истории успешных Наставников. Психологические особенности Выпускников.

Практика: Коммуникативные тренинговые упражнения «Слепой и поводырь», «Я в тебе уверен», «Дом», «Автобус».

Тема 5. Организация экскурсии (2 часа - практика).

Практика: Знакомство с практической стороной наставнической деятельности. Организационно-выездное мероприятие.

Тема 6. Форма наставнической деятельности. (1 часа – теория).

Теория: Особенности форм организации деятельности Наставников. Социально-значимые и благотворительные акции, социально-значимые проекты.

- Эффективные приёмы взаимодействия;
- Упражнения;
- Разработка творческих заданий;
- Разработка маршрутных листов;
- Мотивация интересов участников.

Тема 7. Деловая игра «Наставником быть почётно!». (2 часа – практика).

Практика: Формирование практических навыков работы, организация индивидуальной и групповой форм работы Наставника с Выпускником.

Тема 8. Мифы о наставничестве и их влияние на мотивацию. Синдром эмоционального выгорания у Наставников и его профилактика. (1 час – теория).

Теория: Основные пять мифов о наставничестве. Коррекция жизненной стратегии как основной метод профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Тема 1. Организационные занятия. Привлечение наставников

Теория:

Процесс подготовки наставников состоит из нескольких этапов:

- *набора* (привлечение и отбор);

- *подготовки* (базовая подготовка по программе «Наставник»);

самостоятельной работы под наблюдением куратора (организация работы и анализ).

Пройдя все эти этапы, потенциальный наставник становится компетентным. В наставничество каждый приходит по-своему, кто-то идет «за компанию» с другом, кто-то пытается проявить себя в настоящем взрослом деле, кто-то ищет подтверждения правильности выбора будущей профессии, а кто-то, по личным мотивам, хочет работать на конкретном проблемном поле. Разумеется, мотивация к работе с течением времени может меняться и зависит от многих причин: увлекательности процесса обучения, позитивного или негативного опыта первой самостоятельной работы, изменения жизненных приоритетов и пр.

Портрет наставника.

Очень часто, представляя наставника, мы видим молодого человека в возрасте 18-25 лет, при этом мы забываем о волонтерах в возрасте — «серебряных» волонтерах.

«Серебряные» волонтеры — это те, кто, даже выйдя на пенсию, не пожелали себе спокойной старости. Вместо этого они включились в новую для себя деятельность. Есть не зависящие от возраста особенности, отличающие наставника: активность, сообразительность, общительность, позитивность, ответственность. Все, чем занимаются наставники, они делают не за деньги, а за совесть, *а главный ресурс совести — это ценности и вера.* Добрая воля, личное время и желание помочь другим людям — вот современный «капитал» наставника.

Истинный наставник:

— доброжелательный. Каждый, с кем он общается, должен быть уверен в хорошем к себе отношении. Ни в коем случае нельзя «воевать» с аудиторией, уходить от конфликта наставник должен всеми способами. И, конечно же, окружающие люди должны чувствовать со стороны наставника уважение к себе;

— внимательный и тактичный. Он должен уделить внимание каждому, независимо от личных симпатий и антипатий. Но не стоит без приглашения вторгаться в жизнь другого человека, в его взаимоотношения с другими людьми, в его внутренний мир. Важнее заслужить это приглашение;

— требовательный. Не стоит бояться требовать, если требования разумны. У «добреньких» наставников дешевый авторитет;

— справедливый. Нельзя забывать, что у других есть своя точка зрения. Наставнику мало просто самому считать, что он поступает правильно и справедливо, надо, чтобы и оппонент это понимал. Необходимо убедить его в этом, и наставнику будут верить;

— искренний и честный. Степень откровенности с другими поможет определить чувство меры и осознание личных границ. При затруднении ответить на какой-то вопрос или дать какое-либо обещание лучше не делать этого;

— бодрый и жизнерадостный. Проблемы наставника не должны касаться тех, с кем он работает. Он должен быть эмоциональным, своего рода энергетическим аккумулятором для других;

— терпеливый и сдержанный. Множество вопросов, проблемы, которые могут показаться несущественными, необходимость все повторять несколько раз — все это может вывести из себя, если себя не сдерживать. Наставник не имеет права на срыв. Другие люди видят, слышат, думают, понимают и действуют по-своему. Это надо помнить, к этому надо приспособиться.

Привлечение: поиск и мотивирование потенциальных волонтеров.

От того, как пройдет процесс привлечения наставников, зависят все последующие этапы их обучения и, в конечном итоге, их дальнейшая деятельность.

Где можно искать потенциальных наставников? 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. Если работа требует большего опыта и требуется привлечение «серебряных» наставников, то это можно сделать через средства массовой информации. *Второй способ набора волонтеров* — обращение к администрации среднеспециальных и высших учебных заведений. Директор и преподаватели хорошо знают своих подопечных и их лидеров, популярных, авторитетных среди сверстников. Однако не всегда учительские критерии отбора совпадают с критериями кураторов. *Третий способ* — прямое привлечение. С наибольшим успехом привлечение в наставники осуществляется непосредственно во время проведения различных профилактических мероприятий — акций, встреч, семинаров, мероприятий.

Эмоциональную приподнятость, яркость впечатлений можно использовать для вовлечения их в наставническую работу, предоставить информацию о том, где и когда будет проводиться набор желающих, рассказать о сроках обучения, перспективах и планируемой деятельности.

С претендентами, лучше сначала провести знакомство (используя тренинговые упражнения), анкетирование затем собеседование. Анкеты,

заполняемые потенциальными волонтерами как правило включает вопросы о предыдущем опыте общественной работы, интересах, увлечениях, потенциальных возможностях претендента, а также личные данные — фамилию, имя, телефон, адрес, место учебы. В процессе отбора кандидату в наставники можно предложить пройти диагностику, чтобы понять, что привлекает его в работе, как он оценивает проблемы.

Собеседование с опытными кураторами проводится после изучения анкет и опросников. Собеседование позволяет оценить личные и деловые качества будущего наставника, степень его заинтересованности в обучении и будущем сотрудничестве, организационные и временные возможности претендента, его готовность к долгосрочной наставнической деятельности. В процессе собеседования необходимо руководствоваться критериями отбора наставников, оценивая при этом не только декларируемые убеждения, но и личные качества потенциальных наставников. Иногда в методику отборочного процесса включают тренинг лидеров, позволяющий с помощью игровых технологий оценить коммуникабельность, лидерские качества, организаторские способности. Отборочный тренинг позволяет оценить потенциал каждого кандидата даже при большом количестве кандидатов: в этом случае их разделяют на малые группы, и работа ведется параллельно. Кураторам целесообразно проводить групповые советы с наставниками, выясняя взаимную озабоченность общими проблемами. Не менее важны и индивидуальные беседы. Это позволит обсудить не только вопросы, относящиеся к работе наставника, но и его личные ощущения, проблемы и желания.

Практика

Игры-знакомства

«Давайте, познакомимся!»

Знакомиться можно разными способами:

1 вариант. По кругу каждый участник называет свое имя + качество, которое чаще всего проявляется (активный, любознательный, обидчивый, ленивый и т.п.).

2 вариант. Каждый участник здоровается за руку с каждым участником (чем больше, тем лучше), произносит свое имя, а также запоминает, имя с кем поздоровался. Интересное начинается в круге: нужно вспомнить кого как зовут. Все участники помогают друг другу.

3 вариант. Участники делятся на пары, знакомятся между собой, рассказывают коротко о себе и друг другу оформляют бейджик: Имя + пиктограмма. Пиктограмма – это то, как воспринимает тебя твой собеседник. Например: Два участника Сергей и Дима. Сергей рисует для Димы «Облако с грозой», так как Дима появляется, где нужна помощь неожиданно, а Дима

рисует колесо от автомобиля, так как Сергей быстрый. «Правила» Ход игры: ведущий рассказывает о том, что в любой игре есть правила, у любого предмета есть инструкция по применению. Поэтому необходимо принять правила, которые помогут эффективно взаимодействовать между собой и качественно использовать время. Первые пункты ведущий может назвать сам, а остальные могут внести участники.

Например:

- Конфиденциальность. Что происходит в группе, с каждым из участников – не распространяем за пределами помещения.

- Поднятая рука. Если кто-то хочет высказаться, не перебивать друг друга, а лучше поднять руку.

- «Здесь и сейчас». Принимать активное участие давать обратную связь, а не блуждать мыслями в прошлом, будущем или в другом месте.

- Старт работы. Время на начало и завершение. Перерывы или телефонные разговоры исключаются.

- Я— Высказывание. «Я думаю...», «Я считаю...», «Я полагаю..», «В моей практике...» и т.п.

- Фокус на конечный результат. Каждый член команды берет свою функциональную часть и доводит до конца. Возможно, в процессе придут еще дополнительные пункты. Главное в команде обоюдное соглашение при принятии правил. Материальное обеспечение: доска, флип-чарт или ватман, маркеры разных цветов, скотч. «ЧТО? ГДЕ? КОГДА?» Ход игры: участники становятся в шеренгу. По сигналу ведущего надо перестроиться так, чтобы игроки располагались: — по знакам зодиака — по месяцам рождения — в алфавитном порядке — по увлечениям — по цвету волос и так далее.

«Приветствие»

Ход игры: участникам предлагается встать в круг и, хаотично двигаясь по кругу, поздороваться с остальными участниками действия различными способами:

- как люди очень застенчивые, стеснительные;
- как люди куда-то спешащие, торопящиеся;
- как люди, которые не видели друг друга несколько лет.

Национальные приветствия. Участникам предлагается поздороваться друг с другом, как это делают жители различных стран:

- Россия (обычное приветствие за руку)
- Италия (хлопок по плечу)
- Испания (трехкратный поцелуй в щеку)
- Зимбабве (потереться спинами)
- Аборигены (хлопок, прыжок, столкновение бедром).

«Подари имя»

Ход игры: участникам предлагается, хаотично двигаясь, знакомится друг с другом, при этом, даря свое имя, и приобретая взамен новое, далее участник будет дарить то имя, которое он получил ранее. Игра считается законченной, когда каждый участник нашел свое имя.

«Снежный ком»

Ход игры: играют 10-30 человек, незнакомых друг другу. Первый человек называет свое имя. Второй человек называет имя первого, затем свое. Третий — имя первого, второго, свое. И так до последнего человека (он должен обладать хорошей памятью!) Игру можно сделать интересней, если к каждому имени добавлять прилагательное на первую букву имени. Например: артистичная Аня, таинственная Таня, Ленивый Леша и т.д.

«Граница»

Ход игры: чертится (определяется) граница, ведущий предлагает перейти на одну сторону тем, кто объединен каким-то общим признаком. Можно установить простые критерии объединения, например, перейти на другую сторону границы можно тем: — кто любит мороженое; — у кого есть дома собака (кошка); — кто любит смотреть фильмы ужасов и т.д. и т.п. В то же время, в ходе игры, можно выяснить и множество другой полезной информации, задавая эти вопросы вперемешку с теми простыми, которые написаны выше.

«Здравствуй локоть»

Ход игры: участники игры должны здороваться и при этом называть своё имя, соприкоснувшись локтями. Необходимо отставить в сторону стулья и столы, чтобы участники могли свободно ходить по помещению. Попросите участников встать в круг. Предложите всем рассчитаться на «один, два, три, четыре» и сделать следующее: Каждый «номер первый» складывает руки за головой, так чтобы локти были направлены в разные стороны; Каждый «номер второй» упирается руками в бедра так, чтобы локти также были направлены вправо и влево; Каждый «номер третий» кладет левую руку на левое бедро, правую руку на правое колено, при этом руки согнуты, локти отведены в стороны; Каждый «номер четвертый» держит сложенные крест— накрест руки на груди (локти смотрят в стороны). Теперь нужно объяснить участникам игры, что на выполнение задания им дается только 5 минут. За это время они должны познакомиться с как можно большим числом членов группы, просто назвав свое имя и коснувшись друг друга локтями. Через 5 минут соберите участников в четыре подгруппы так, чтобы вместе оказались соответственно все первые, вторые, третьи и четвертые номера. Пусть участники поприветствуют друг друга внутри своей подгруппы. Эта забавная и веселая игра ломает

привычные стереотипы приветствия и способствует установлению контакта между её участниками.

Тема 2. Понятие и основные элементы наставничества. История возникновения наставнической деятельности: опыт России и зарубежных стран.

Теория:

Наставничество – эффективная форма личностного развития, как подопечного, так и наставника. Наставничество применяется различными людьми для разных целей. Существует несколько различных представлений о наставнике. С одной стороны, наставник воспринимается как фигура, старшая по возрасту и более влиятельная, дающая мудрые советы, протягивающая руку помощи и ожидающая взамен преданности и уважения. С другой стороны, наставник – человек, обладающий скорее большим опытом, чем влиянием или авторитетом. По-разному понимается и сам процесс наставничества. В одних концепциях более активную деятельность ведет наставник, воспитывая и направляя своего ученика в его жизненном пути. Другие концепции представляют себе процесс наставничества как равные отношения наставника и подопечного, в которых пробуждаются внутренние ресурсы подопечного для самостоятельного решения стоящих перед ним жизненных задач. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, совет и поддержку другому. *Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации.*

Наставник – это не всегда человек старшего возраста, с богатым жизненным опытом. Наставником может стать тот, кто обладает такими качествами личности, которые позволят ему тем или иным образом позитивно влиять на жизнь другого человека. В последнее время все чаще к деятельности наставника привлекают волонтеров, готовых безвозмездно осуществлять социально-значимую деятельность, способствующую развитию общества. Наставников, работающих с людьми, которые оказались в трудной жизненной ситуации, называют социальными наставниками. В данной программе «наставничество» рассматривается как вид волонтерской деятельности социально активных людей; метод психолого-педагогического и социального сопровождения детей –сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека.

Наставничество – сложный процесс, оно может рассматриваться как способ:

- строить социальные отношения;
- получать новые навыки;
- найти поддержку и друзей;
- почувствовать себя способным что-то совершить.

Трудная жизненная ситуация (ТЖС) – это ситуация, объективно нарушающая социальные связи человека с его окружением и условия нормальной жизнедеятельности, и субъективно воспринимаемая им как «сложная», вследствие чего он может нуждаться в поддержке и помощи социальных служб, волонтеров и др. для решения своей проблемы.

Принципы наставничества:

1. Личностный подход к человеку, реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать.

2. Системность – необходимость всестороннего анализа проблемы трудной жизненной ситуации человека и применение системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.

3. Вера в человека, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «помоги себе сам».

4. Объективность подхода к человеку – знание многообразных аспектов жизнедеятельности человека, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственных позиций и др.).

6. Коммуникативность – способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально-психолого-педагогического сопровождения.

7. Неразглашение конфиденциальной информации о человеке.

8. Превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая возможность каждому быть созидателем. Основными результатами процесса наставничества являются развитие, адаптация и социализация человека.

Под развитием человека понимается процесс становления его личности под воздействием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, под адаптацией – способность к сохранению целостности и адекватному реагированию на различные ситуации окружающей среды. Под социализацией понимается процесс становления личности, ее обучения, воспитания и усвоения социальных норм, ценностей, установок, образцов поведения, присущих данному обществу. Наставническая деятельность – одна из важнейших форм

воздействия на поведение человека (подопечного, оказавшегося в ТЖС), его установки и ценности с целью улучшения его социальной адаптации и решения сложившихся проблемных ситуаций. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность подопечного. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Общение не должно быть ограничено формальными рамками, диалог не состоится, если между наставником и подопечным большая психологическая дистанция. Откровенность между наставником и подопечным необходима для того, чтобы правильно сформулировать цели совместной работы над выявленными проблемами, предложить возможность решения стоящих перед подопечным задач и т.д. Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Поэтому очень важно, какими качествами будет обладать человек, решивший стать наставником

На этапе развития наставничества в России очень важным становится проблема создания общего положительного имиджа наставника. Итак, можно выделить ключевые компоненты, из которых складывается имидж:

1. Внешний вид.
2. Выражение лица.
3. Тембр голоса.
4. Владение основами невербальной коммуникации.

Если целенаправленно поработать над каждым компонентом, то успешный, положительный имидж наставнику обеспечен. А для этого можно воспользоваться рядом советов.

Внешний вид — это форма выражения своего отношения к окружающим. Соответственно, вне зависимости от обстоятельств внешний вид наставника должен быть безупречен. Наставник должен уметь выглядеть красиво, элегантно, эстетически выразительно и обаятельно. Как актер на сцене влияет на зрителя напрямую не только своей игрой, но и тем, как он выглядит, так и наставник воздействует, прежде всего, своим внешним видом.

Мягкий галстук, сигарета в зубах, небрежный покрой одежды влияют сильнее, чем беседы и наставления. В работе наставника действует «железный» закон зеркальности. Одежда должна быть всегда адекватна ситуации. Присмотритесь в зеркале к своему лицу. Изобразите на нем пренебрежение, уныние, злость, растерянность, скуку, надменность. Найдите в арсенале эмоциональных картинок мягкую доброжелательную улыбку и, примерив ее, больше «не снимайте». Изучите свои жесты. Попробуйте сделать то, что тысячи людей делают непроизвольно: поковырять пальцем в

ухе, в носу, почесайте себе спину или голову, выпятите живот, ссутультесь, передерните плечами, скрестите ноги, поковыряйте языком крошки из зубов — вас, вероятно, оттолкнет увиденное своей неэстетичностью. Зафиксируйте в памяти все движения, которые неприятны и раздражают вас. Теперь отправьте в подсознание установку на контроль за этими вульгарными и некрасивыми жестами. И наоборот, прорепетируйте движения мягкие, плавные, открытые, наблюдать которые вам доставляет удовольствие, совершая которые, вы нравитесь самим себе. И, самое трудное — изучите свой голос. Для этого можно записать себя на магнитофон. Не пугайтесь, если при прослушивании окажется, что у вас есть дефекты речи или голосовые раздражители. Поработайте немного над правильным дыханием, над артикуляцией, найдите в среднем регистре красивый тембр, почитайте выразительно стихи и при повторной записи вы обнаружите, что большинство голосовых и речевых раздражителей исчезло. Конечно, для того, чтобы действительно завоевать уважение, недостаточно знания того, как и из каких компонентов складывается имидж. Наставнику для этого просто необходим дар обаяния.

Практика: Составление «Карты добрых проектов».

Проект — это уникальная деятельность, направленная на создание определённого продукта или услуги. В силу своей уникальности проектная деятельность связана со многими рисками. Проект всегда единственный в своём роде и никогда не повторяется точно в такой же форме. Он направлен на достижение определённой цели. Проект ограничен во времени, имеет начало и конец.

Социальное проектирование — это не просто временное предприятие для создания продуктов и услуг, потому, что главным вопросом при проектировании является не вопрос «Что я получу от этого?», а «Что получат другие?», то есть те изменения, которые произойдут в той общественной среде, с которой вы работаете. А если из серии «коротко и ясно», то социальный проект — это инструмент для решения социально значимых проблем определенного сообщества.

Структура социального проекта

1. Постановка проблемы проекта (есть проблема — есть идея). Данный этап точно определяет, в чем состоит проблема. Определяет причины ее возникновения. Показывает, какие целевые группы людей, затронутых проблемой, получают помощь в результате реализации проекта. Почему этот проект необходим именно сейчас.

Проблема — это некое несоответствие наших знаний об объекте, другим знаниям о нем, обыденным представлениям, здравому смыслу. Это

некий парадокс, противоречие: «Проблема — это то, что есть, но быть не должно, либо то чего нет, но быть должно». Поэтому важно зацепиться за неоднозначность и начинать растягивать смысловое пространство, а не гордо указывать пальцем на бесцветную пустоту. Прежде всего, мы должны показать, что та проблема, которую мы определили, интересна для нас самих, а затем убедить других людей в том, что она может иметь значение не только для автора.

Когда формулируешь проблему — подумай:

Почему решение данной проблемы является приоритетной задачей?

Какие источники информации помимо самого автора свидетельствуют о том, что проблема существует, и ее важно решить?

Зачем мы за это беремся, и почему это должно быть интересно другим?

Если четко обозначить проблему, тогда в принципе понятно, что делать, куда и когда идти, с кем, что с собой брать.

2. Цель проекта должна быть реалистична и направлена на решение проблемы, локализована в пространстве и конечна во времени, описывать планируемые изменения и допускать измерение результата. Цель — это образ предполагаемого результата, которого можно достичь в определенный момент времени, общее описание предполагаемых результатов и ожиданий, наивысшая точка достижений, к которой стремится автор в ходе реализации проекта. Все составные части проекта рассматриваются с точки зрения соответствия цели. Цель определяет смысл существования проекта и его значения и не может меняться в процессе его реализации. Изменение цели означает изменение проекта.

3. Задачи — средства достижения цели, которые отражают этапы проекта, связаны друг с другом и контролируются, требуют кадровых и иных ресурсов. Задачи — конкретное описание того, что будет выполнено и достигнуто, частные результаты, этапы на пути к достижению цели. С точки зрения оформления текста проекта задачи лучше формулировать и перечислять в виде списка, а не излагать и описывать в повествовательной форме. Задачи формулируются в виде утверждений о действиях, ориентированных на результат, основанных на эффективности работы и поддающихся измерению в терминах.

4. Методы и участники проекта. На данном этапе необходимо описать стратегию и методы (механизмы) достижения поставленных целей: Каким образом будут достигаться намеченные цели? Как будут выполняться поставленные задачи? Почему именно такие методы были выбраны для решения поставленных задач? Кто будет осуществлять их реализацию? Кто должен работать в команде для успешной реализации проекта?

Другими словами, вы должны обосновать выбор методов. Ваш подход к решению проблемы должен быть логичным и привлекательным. Реалистичный и обоснованный проект произведет нужное впечатление, а нереалистичный не спасут самые благие намерения.

При описании методов необходимо обратить внимание на следующее:

- соответствие стратегий и механизмов цели и задачам проекта;
- соответствие имеющихся ресурсов планируемой деятельности;
- соответствие деятельности заявленным результатам;
- реалистичность мероприятий, учитывая временные рамки и бюджет;
- инновационность/возможный риск;
- определены ли различные функции и как они распределяются среди исполнителей проекта;
- являются ли взаимосвязанными виды деятельности по проекту.

5. Ресурсы проекта. Имея четкое представление о том, где, когда и что мы намерены делать, мы сможем определить, что для этого нужно (а также оценить то, что уже имеется) для того, чтобы начать подготовку и реализацию проекта на практике. Ресурсы подразделяются на:

- финансовые, материальные или технические, например помещение для собраний;
- человеческие (сотрудники и волонтеры, которые собственно осуществляют проект),
- временные (время для осуществления всех этапов проекта).

Оценка имеющихся ресурсов поможет лидерам проекта определить необходимость дополнительных ресурсов, определиться с источником их получения, подобрать команду помощников и волонтеров, и определить, в какой специальной подготовке они нуждаются.

6. Календарный план реализации. Календарный план — это подробное описание всех видов деятельности и мероприятий с указанием сроков и ответственных. Самым важным и тонким вопросом во время планирования является вопрос времени. Поскольку мероприятия в проекте связаны между собой, нарушение сроков одного из них влечет за собой временные сдвиги во всем проекте, между мероприятиями утрачивается связь.

При составлении вашего плана мероприятий, обратите внимание:

- на дату начала и дату окончания проекта;
- подготовительные мероприятия также являются частью проекта, и, следовательно, частью графика мероприятий;

— любая задача определяется и реализуется через конкретное мероприятие. Удостоверьтесь, что ваше мероприятие соответствует одной из задач;

— как результаты одного мероприятия будут использоваться в последующих, какие мероприятия в большей степени зависят от других;

— в какой подготовительной работе нуждается каждое мероприятие;

— соответствует ли план и график работы окружающей вас действительности. Учитывается ли в них график работы разных заведений (например, школьные каникулы)? Укладываетесь ли вы в отведенные сроки? — осуществим ли план? Справитесь ли с ним? — учли ли вы возможность непредвиденных обстоятельств? Какие альтернативы предусмотрены вами на этот случай? Что вы будете делать, если какое-то мероприятие придется отменить?

К сожалению, когда план работы содержит только дату проведения основных мероприятий и не подразумевает время на их подготовку и анализ, не обозначает ответственных, то выходит по основному закону жизни «чтонибудь, да как-нибудь».

7. Ожидаемые результаты проекта. Ожидаемые результаты — это конкретные результаты, которые предполагается достичь в ходе реализации проекта в количественном и качественном выражении. К описанию ожидаемых результатов необходимо подходить очень серьезно и ответственно, поскольку они являются критериями эффективности проекта.

Основные характеристики результатов:

— соответствие результатов цели, задачам проекта;

— измеримость (количественные и качественные показатели);

— реалистичность;

— достижимость.

9. Перспективный план развития проекта. Имея четкое представление о том, где, когда и что вы намерены делать, вы сможете определить, что для этого нужно (а также оценить то, что уже имеется) для того, чтобы начать подготовку и реализацию проекта на практике.



Тема 3. Наставник, как активный субъект команды.

Теория:

Наставник сопровождает детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, нуждающихся в помощи и поддержке, оказавшегося в трудной жизненной ситуации.

Не каждый человек способен исполнять такую роль – часто достаточно тяжелую, неоплачиваемую, требующую отдачи сил, многочасовую, эмоционально и физически трудную. Основным критерием, по которому можно понять, сможет ли человек быть наставником, является мотивированность его на выполнение социально значимой деятельности. Люди, стремящиеся стать наставниками, могут иметь различные мотивы наставнической деятельности.

Вот некоторые из них:

- альтруизм, то есть желание бескорыстно «делать добро»;
- компенсация отсутствия чего-либо в личной жизни наставника;
- возможность приобрести и осмыслить собственный опыт;
- реализация потребности иметь цель в жизни и место в обществе;
- приобретение практического навыка взаимодействия с разными людьми.

Существуют определенные требования, предъявляемые к личности наставника. Считается, что для успешной реализации программы сопровождения наставник должен обладать гибким и критичным мышлением, коммуникативными способностями; быть толерантной и эмпатийной личностью; иметь развитую интуицию и рефлексивность, быть эмоционально устойчивым, самокритичным, обладать оптимизмом, силой воли, стремлением к самосовершенствованию. Существует также ряд

личностных качеств наставника, которые определяют его нравственное поведение (честность, совесть, тактичность, доброта, любовь к людям).

Гибкость мышления – умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться с одного способа действий на другой.

Критичность мышления характеризуется умением не считать верной первую пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только проанализировав все «за» и «против».

Коммуникативные способности – умение говорить простым и понятным для любого человека языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника.

Толерантность – терпимость к особенностям личности подопечного, его мнениям, взглядам, поведению, даже если наставник их не приемлет.

Эмпатийность – эмоциональная отзывчивость на переживания других, способность к сочувствию и принятию. Важно помнить, что чрезмерная эмоциональная отзывчивость наставникам может эксплуатироваться эгоистически настроенными подопечными для реализации собственных корыстных целей.

Интуиция – познание действительности, основанное на ощущении очевидности, проявляющейся на базе ранее приобретенных знаний и опыта.

Рефлексивность – это способность человека осмысливать, изучать, анализировать что-либо с помощью сравнения образа самого себя с какими-либо событиями, личностями. Рефлексивность характеризует людей, которые, прежде чем действовать, внутренне просматривают все гипотезы, отбрасывая те из них, которые кажутся им маловероятными, принимают решения обдуманно, взвешенно, учитывая различные варианты решения задачи.

Эмоциональная устойчивость – способность человека успешно осуществлять сложную и ответственную деятельность в напряженной эмоциональной обстановке без существенного отрицательного влияния последней на здоровье и дальнейшую работоспособность. Даже если подопечный раздражен и позволяет себе выплеснуть негативные эмоции на наставника, то наставник не имеет права ответить тем же. Более того, он не должен терять самообладания, иначе, отдавшись во власть собственных эмоций, не услышит, что говорит подопечный, не сможет воспринять информацию и правильно оценить ее.

Самокритичность – умение анализировать свою деятельность, видеть свои ошибки и пути их исправления, давать беспристрастную оценку своим

действиям. Конструктивная, «здоровая» самокритичность (не «самоедство») – путь к развитию личности. Оптимизм. Наставник призван нести людям радость, надежду и веру в лучшее, а это невозможно осуществить, если сам он не имеет ни веры, ни надежды.

Сила воли, нацеленность на выполнение объективно необходимых действий, способность не отступать перед трудностями и доводить начатое дело до конца. Именно сила воли наставника может заставить подопечного вновь поверить в себя и активно подключиться к деятельности.

Стремление к самосовершенствованию должно проявляться в постоянном стремлении наставника к приобретению практического опыта, навыков, умений и новых теоретических знаний, а также в совершенствовании духовном, повышении своих моральных качеств и преодолении недостатков, особенно тех, которые могут отрицательно сказаться на качестве его работы. Трудно требовать от подопечного активных действий, максимальной реализации личностного потенциала, если он видит, что наставник, призывающий его к этому, не предъявляет таких же жестких требований к себе самому.

Честность – умение говорить правду о положении подопечного, о затруднениях, ошибках, умение «держаться слово».

Совестливость как чувство моральной ответственности за свое поведение. Совесть выполняет функцию регулятора поведения, побуждая человека к творческим поискам решения проблемы и предостерегая его от формального подхода к выполнению деятельности.

Тактичность – умение выстроить свои действия таким образом, чтобы не поставить невольно человека в неловкое положение, не задеть самолюбие личности, не унижить ее.

Доброта наставника деятельна – она воплощается в заботе о человеке, создании благоприятных условий для его жизнедеятельности, положительного эмоционального настроения, в умении вовремя и в должной мере оказать необходимую помощь. Быть добрым (не «добреньким») – значит учить подопечного противостоять негативным явлениям, преодолевать трудности, быть ответственным за свою судьбу и судьбы близких людей.

Любовь к людям (гуманность). Взаимодействуя с подопечным и определяя его положительные качества, черты, наставник должен стремиться к тому, чтобы вызвать ту положительную трансформацию личности подопечного, которая повлечет за собой позитивное изменение его жизненных обстоятельств.

Конечно, в жизни нам редко встретится волонтер, особенно если он еще школьник или студент, обладающий всеми перечисленными выше

качествами, необходимыми наставнику. Эти характеристики скорее являются неким эталоном, идеалом, к которому важно стремиться не только волонтерам-наставникам, но и представителям всех профессий сферы человек – человек (социальный работник, врач, учитель и др.).

Этика в работе наставника

В деятельности наставника, как и в любой другой, существуют определенные правила, определяющие границы взаимодействия наставника и подопечного. Эти правила строятся на этических принципах, стандартах поведения, правах, как наставника, так и подопечного.

Основные этические правила работы наставника:

- не использовать отношения с подопечным в собственных интересах;
- не принимать участие в любых формах дискриминации, основанной на национальности, сексуальных отношениях, возрасте, вероисповедании, семейном статусе, политической ориентации, умственных или физических недостатках, привилегиях, персональных характеристиках;
- завершить работу с подопечным и отношения с ним, когда такая работа и отношения перестают быть необходимыми и более не служат нуждам и интересам этого человека или семьи;
- в случае, когда какое-либо другое лицо официально назначено выступать в защиту подопечного, наставник должен иметь дело с этим лицом исключительно в интересах подопечного;
- не позволять вовлекать себя в любые действия, которые оскверняют или уменьшают гражданские или юридические права подопечного, даже если это делается по просьбе подопечного;
- обеспечивать активную субъективную позицию самого подопечного, не допускать унижения достоинства личности подопечного формами оказываемой ему благотворительной помощи;
- сохранять тайну подопечного и его права на конфиденциальность.

Формы работы наставника

Формы работы наставника можно условно разделить на групповую и индивидуальную. В зависимости от формы работы выбираются соответствующие методы.

Наставничество, по сути своей, является индивидуальным взаимодействием наставника и подопечного. Такая форма работы позволяет полностью индивидуализировать содержание, методы и темпы работы с подопечным, а также позволяет отслеживать динамику отношений, анализировать эффективность взаимодействия в паре «наставник – подопечный», оценивать действия подопечного при решении стоящих перед ним задач.

К индивидуальной форме работы можно отнести следующее:

- консультация;
- беседа;
- практическое занятие;
- помощь.

Индивидуальные консультации проводятся исходя из запроса подопечного. В процессе общения не следует навязывать свое мнение подопечному. Более важным и конструктивным будет направлять подопечного к самостоятельному поиску решения своей проблемы.

Беседы с подопечным могут проходить в любое время и в любом месте, которое будет удобно обеим сторонам. Тематика бесед определяется совместно, в процессе взаимодействия с подопечным или же наставник самостоятельно определяет тему и включает собеседника в обсуждение.

Практическое занятие может определяться как домашнее задание для подопечного после проведенной беседы. Другим вариантом может быть практическое занятие, построенное по принципу «здесь и сейчас» познавательной и развивающей направленности, на котором наставник обучает подопечного чему-либо в процессе общения.

Индивидуальная помощь является, по сути, оказанием наставником посильной помощи подопечному в случаях острой необходимости. При оказании помощи важно помнить, что не бывает совершенно беспомощных людей, следовательно, главным правилом наставника является оказание помощи в разумных пределах, т.е. наставник не должен все делать за подопечного. В противном случае конструктивных изменений в жизни подопечного, в его поведении не произойдет.

К групповым формам работы можно отнести следующее:

- групповая консультация;
- групповая дискуссия;
- игра;
- практическое занятие и др.

Групповая работа имеет место при совместной организации деятельности нескольких волонтеров наставников для своих подопечных одной категории.

Групповая консультация может проводиться, если подопечные разных наставников уже не раз взаимодействовали друг с другом в других ситуациях. Должен быть установлен комфортный для всех участников консультации эмоциональный климат, обеспечивающий успех консультации. В процессе консультации наставники могут задавать наводящие вопросы, которые выведут собеседников на высказывание своих мыслей по той или иной теме. Для наставника и его подопечного групповая консультация является хорошим способом оценить и проанализировать эффективность

взаимодействия в парах «наставник – подопечный», поделиться опытом, организовать совместную деятельность различной направленности с другими такими же парами, получить объективную оценку своих взаимоотношений друг с другом от сторонних наблюдателей, развить сеть социальных контактов.

Групповую дискуссию можно организовать в виде встречи группы по интересам, организации обсуждения какого-либо вопроса за чаепитием или просмотра и последующего обсуждения художественного или документального фильма.

Другим вариантом организации групповой работы является *игра*. При проведении игры вырабатываются и закрепляются определенные коммуникативные и социальные навыки, которые практически невозможно развить при индивидуальной работе в узком социальном окружении. В процессе игры подопечные, испытывающие проблемы в социализации, коммуникативного, эмоционального или поведенческого характера, могут попробовать себя в различных ролях. Темами игры могут быть разного рода социально-бытовые ситуации, а также ситуации разрешения конфликтов, установления контакта и т.д.

Практическое занятие – еще один вид групповой работы наставников со своими подопечными. Наставники разрабатывают и проводят практические занятия различной направленности для своих подопечных одной категории.

Формула успеха Томаса Леонарда

Известный коучинг Томас Леонард, которого многие называют создателем персональных коучингов, занимался исследованиями почему одни люди добиваются успеха в жизни, а другие нет. При чём, те кто больше преуспевали в жизни могли меньше работать и иметь лучшие худшее образование, чем менее успешные успешные люди.

В ходе исследований Томас вывел следующую формулу:

10 % знания и навыки + 40 % убеждения + 50 % окружение = успех.

В данной формуле навыкам и знаниям даётся только 10%. Многие удивятся почему же так мало? Потому что есть множество людей, которые в совершенстве владеют каким – нибудь навыком, но совсем не являются олицетворением успеха. В прочем, нужно тоже понимать, что без навыков и знаний добиться успеха невозможно, если убрать эти 10%, то пазл не сложится.

Убеждения в данной формуле занимают 40%. И действительно убеждения играют роль фундамента на котором «строится» наш успех.

Большинство наших убеждений и верований о мире формируется до 7-8 лет (некоторые исследования даже уменьшают этот возраст до 3-х лет). Все, что мы слышали о мире и себе от родителей, воспитателей, друзей, становится для нас истиной. И хорошо, если мы все детство видели и слышали, что мир дружелюбен, полон ресурсов, и у нас обязательно все получится. Но, к сожалению, многие из нас могли слышать и менее приятные вещи.

Например, о том, что деньги зарабатываются большим трудом, а большие деньги только у нечестных людей. О том, что мир злой и надо «выживать». О том, что мы сами недостаточно умны, красивы, талантливы (продолжите список) и поэтому «хватит» мечтать о карьере модели, художника или талантливого ученого.

Все эти «программы», доставшиеся нам из детства, коренным образом влияют на нас сегодняшних и на наши результаты. Ведь если человек действительно верит, что он «недостаточно хорош» для больших достижений, то он даже не будет пытаться к ним идти. А если глубоко внутри убежден, что большие деньги зарабатывают только бандиты и нечестные люди – то неосознанно будет избегать любой возможности заработать большие деньги.

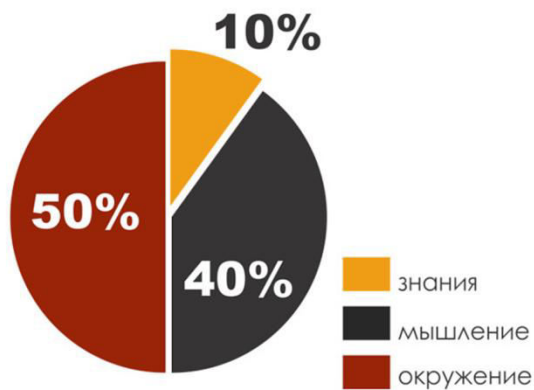
Наибольшее влияние на наш успех имеет наше окружение. В это понятие входят не только люди, но и книги, которые мы читаем; фильмы, которые мы смотрим; еда, одежда; всё то с чем вы соприкасаетесь каждый день. И от качества того, что вы потребляете будет зависеть и ваше место в социуме.

На основе вышеизложенного материала мы можем вывести следующую формулу успеха:

1) Определить, ту область навыков и знаний, которая необходима для достижения вами успеха.

2) Выявите свои ограничивающие программы и создайте новые, которые будут Вас поддерживать на пути к успеху.

3) Создайте новое окружение в своей жизни. Каждая деталь этого окружения должна подталкивать вас к победам и успеху.



Практика: Эссе «Что значит быть наставником?», тренинг личностного роста «Твоя цель – твой успех».

Тренинг № 1.

Спокойно наблюдайте за тем, как проявляется в людях их особенности.

Поддержать – значит помочь.

Цель: актуализация каждым своей профессионально-педагогической позиции.

Разминка: «Первая скрипка».

Один человек выходит за дверь. В это время все остальные участники выбирают кого-то, кто будет инициатором движений, которые группа синхронно начинает выполнять, когда первый игрок вернется в комнату. Задача водящего участника – внимательно понаблюдая за движениями группы, догадаться, кто является «первой скрипкой», чьи движения копируют все остальные участники.

- **ТР:** Поддержка – знак внимания, который нужен собеседнику в ситуации, когда ему трудно или грустно, он разочарован или не достиг успеха в каком-либо важном для него деле. Поддержка помогает собеседнику преодолеть трудности и поверить в себя.
- Не всегда легко понять, что именно будет лучшей поддержкой для собеседника в данное время, но можно воспользоваться следующими подсказками:
- Поддерживать собеседника нужно **искренне:** в противном случае он не почувствует помощи.
- Поддерживать кого-то – значит показывать ему, что **в него верят.**
- Важно найти для каждого человека особенные слова, которые помогут укрепить его собственную веру в себя.
- Поддержки **не бывает много.**
- Поддерживая собеседника, **не нужно давать оценку** его словам или поступкам.

- Важно сравнивать человека *только с ним самим*.
- Важно уметь поддерживать *не только других, но и себя*.

ТР: Как вы считаете, что еще можно добавить? Кто вас чаще всего поддерживает? Кого вы чаще всего просите о поддержке? Нужна ли нам поддержка друг от друга? Часто ли мы чувствуем поддержку друг от друга.

Упражнение 1: «Поддержать – значит помочь».

ТР: Опишите одну из рабочих ситуаций, когда вы нуждались в поддержке. Какую поддержку вы хотели бы получить от коллег в этой ситуации.

Предлагается следующий бланк.

ТР: Обсуждение ситуаций. И обратная связь: Трудно ли было выполнить это задание? Если да, то почему? Принимаете ли вы поддержку со стороны коллег?

- **Игра: «Кенгуру».**

Одному участнику предлагается выйти за дверь и там дает инструкцию: участник должен изображать кенгуру до тех пор, пока кто-нибудь не догадается, кого он изображает. Группе же ведущий говорит, что сейчас участник будет показывать кенгуру, а им нужно в течение пяти минут делать вид, что пытаются отгадать, кого он изображает, но при этом называть любых животных, кроме кенгуру.

Упражнение 2: «Искусство поддержки».

ТР: Наше общение в сложных ситуациях (ситуациях неуспеха): взаимные упреки или стремление поддержать друг друга?

Поддержать человека можно разными способами – подберите свой пример каждому из приведенных в таблице.

Найти «плюсы» (позитивные стороны) этой ситуации	
Произнести ободряющие и успокаивающие слова	
Присоединиться к чувствам собеседника, поделиться своими чувствами: «Я тебя понимаю, потому что...»	
Вспомнить народную мудрость - пословицы или поговорки, подходящие по смыслу в этой ситуации	
Выразить уверенность в том, что собеседнику по силам изменить ситуацию.	
Предложить рассмотреть ситуацию с	

ТР: обсуждение полученных результатов и впечатлений от упражнения.

- **Игра: «Нас с тобой объединяет».**

Это упражнение выполняется в кругу с использованием мяча. Первый игрок – тот, у которого в руках мяч, - кидает мяч кому-то из своих коллег по группе, заканчивает фразу: «Нас с тобой объединяет...». Тот, с кем объединились, ловит мяч; если он согласен со сказанным, он говорит: «Да, спасибо», если сказанное его удивило: «Спасибо, я подумаю». И объединяется уже со следующим игроком, заново заканчивая фразу: «Нас с тобой объединяет».

Презентация: «Я верю, что я».

Обратная связь в конце занятия, что понравилось, что не понравилось, что вы взяли для себя, чего бы еще хотели бы узнать.

Рефлексия по психологическим картам «Тайна женской силы».

Нужно взять колоду карточек в руки или разложить карточки рубашкой вверх. Несколько мгновений сосредоточиться: подумать о себе, своей жизни и актуальной ситуации. Затем задать вопрос: «Что мне нужно сделать сейчас, в каком направлении двигаться, от чего беречься, что развивать в себе?». Далее предстоит довериться своей руке и вытащить одну карточку из колоды. Прочитать то, что открылось и поразмышлять об этом. Ответ придет.

Тренинг № 2.

Храните в своей памяти драгоценности вашего опыта.

Проективные средства общения.

Цель: отработка эффективных средств общения, отработка умений анализировать себя и другого в ситуации общения.

Разминка: «Внимание».

Все участники стоят в одной шеренге, повернувшись лицом в одну сторону. Ведущий встает в конец шеренги и дает инструкцию: «Необходимо выполнить каждое задание как можно быстрее. Задание первое: надо расположиться в шеренге так, чтобы здесь, около меня, стол самый высокий из нас, а на противоположном конце шеренги – тот, у кого самый небольшой рост. Начали!» Проверить правильность выполнения.

«Задание второе: около меня должен стоять человек с самыми темными волосами, на противоположном конце шеренге - с самыми светлыми волосами». И др.

- **ТР:** Обратная связь – это информация о таком влиянии нашего поведения на других людей, которое мы не осознаем; это выражение того, как один человек реагирует на другого.

Презентация «Обратная связь и активное слушанье».

Упражнение 1: «Ролевая игра».

Группе даются несколько ситуаций, которые нужно обыграть с позиции активного слушания:

Специалист услышал, что воспитанник нецензурно выражается в его адрес.

Несовершеннолетие на занятии устроили драку.

Директор беседует со специалистом, который опоздал на работу на 20 минут.

Беседа специалиста с родителем о стиле воспитания несовершеннолетнего и др.

Игра: «Саймон сказал...».

Выполнение установок ведущего только тогда, когда он произносит: «Саймон сказал...». Это могут быть любые физические или танцевальные упражнения.

Упражнение 2: «Круглый стол».

Каждый участник делится неразрешимой для него проблемой. Затем группа коллегиально выбирает проблему, которая значима для каждого. После этого участники делятся на микрогруппы по 3 человека в каждой и вырабатывают свое решение проблемы. Следующий этап – от микрогруппы выступает представитель с сообщением. Тот, чья проблема рассматривается, может задавать вопросы на понимание, после чего благодарит всех за участие в решении проблемы и сообщает, чей вариант ему понравился больше всего, не критикуя и не оценивая другие варианты.

Рефлексия по окончанию занятия.

Презентация: «Гимн жизни»

Рефлексия по психологическим картам «Все грани гармонии».

Нужно взять колоду карточек в руки или разложить карточки рубашкой вверх. Несколько мгновений сосредоточиться: подумать о себе, своей жизни и актуальной ситуации. Затем предстоит довериться своей руке и вытащить одну карточку из колоды. Прочитать то, что открылось и поразмышлять об этом.

Тренинг № 3.

Улыбнитесь, разглядев колючее в трудной ситуации.

Индивидуальный стиль общения.

Цель: отработка умений самоанализа; отработка умений индивидуальных стратегий и тактик в общении.

Разминка: «А сегодня я лучше, чем вчера, потому что...».

Каждый из участников группы стоящих в кругу кидает мяч другому участнику и дополняет фразу «А сегодня, я лучше, чем вчера, потому что...».

И так по все не выскажутся.

Упражнение 1: «Какой я есть и каким бы хотел быть».

Ведущий просит каждого участника представить животное, которое олицетворяет его личность. Затем просит представить то животное, каким бы каждый хотел видеть себя. В обсуждении следует уделить внимание тем качествам участников, которые они хотели бы скорректировать; обсудить, что мешает им формировать полноценные отношения с людьми; почему было выбрано то или иное животное.

- **ТР:** *Психологические установки и три способа реагирования в сложных ситуациях (презентация).*

Упражнение 2: «Какие мы в контакте с другими людьми».

Решение ситуаций:

Разговор с воспитанником, который постоянно грубит специалистам.

В методическом кабинете в присутствии других специалистов тебе делает замечание коллега, указывая на методические ошибки, допущенные на занятии.

Воспитанник тебе говорит, что не понимает, как ты ему объясняешь, и что от него хочешь.

Воспитанник обвиняет тебя в некомпетентности.

Разговор с родителем, который желает забрать своего ребенка, но не имеет всех документов, разрешающих ему это. И др.

При обсуждении спросить, какие эго-состояния испытывал каждый участник; какие чувства испытывал; предложить группе попробовать конструктивно решить каждую ситуацию.

Презентация: «Мудрость»

Рефлексия по окончанию занятия.

Занятие № 10.

Сосредоточьте свое внимание на том, что вам уже дано.

Рациональные убеждения.

Цель: отработка эффективных средств общения, отработка умений индивидуальных стратегий и тактик в общении.

Разминка: «Меняются местами те, кто...»

Се участники сидят в кругу на стульях. Ведущий убирает свой стул и говорит, что он сейчас назовет одно качество или предмет и те, у кого это качество (предмет) есть, должны будут поменяться местами. Участники должны стараться как можно быстрее занять освободившийся стульях. Тот, кто не успевает занять свое место, становится ведущим. Каждый новый кон игры начинается словами «Меняются местами те, кто...».

- **ТР:** Понятие иррациональное убеждение. Установки иррациональных убеждений. Понятие Рационального убеждения и список рациональных установок.

- **Игра «Кто виноват?».**

В игре участвуют двое. Ситуация такова: участник А предложил участнику В воспользоваться услугой его знакомого. Однако знакомый оказал услугу либо не в срок, либо не полностью. Инсценировка ситуации происходит в двух случаях:

а) участник В навязывает вину участнику А, и участник А ее принимает.

б) участник В навязывает вину участнику А, но участник А ее не принимает.

После игры проводится обсуждение: Когда вину навязать легче: в случае а) или в случае б)?

Упражнение 1: «Мои установки».

Каждый участник выбирает «свои» установки и рассказывает о ситуациях, когда они «работают» и когда «не работают». Участники в группах обсуждают, почему это происходит.

Упражнение 2: «Оптимистичное выступление».

Участники получают карточки с записанными на них темами для выступлений. Темы могут выбрать для себя сами участники, можно также устроить «жеребьевку» со случайным распределением тем.

ТР: Пожалуйста, сделайте трехминутное сообщение перед группой, выдержанное в оптимистичной манере, на одну из следующих тем:

- Перспективы производства автомобилей в России.
- Как прекратить войны во всем мире?
- Есть ли жизнь на Марсе?
- Люблю ли я путешествовать?
- Судьба русского образования.
- Как стать счастливым?
- Интернет, его достоинства и недостатки.
- Что бы я сделал, если бы был президентом.
- Почему мне нужно в два раза повысить зарплату.
- Счастье не купишь и др.

Обсуждение данного упражнения. Вопросы: Что мешало выступать в оптимистичной манере? Возможен ли стопроцентный оптимизм? В отношении кого, себя самого или других людей, проще быть оптимизмом?

Рефлексия по окончании занятия.

Тренинг № 4.

Находите время и возможности для восстановления сил.

Линии конфликта.

Цель: отработка умений анализировать себя и другого в ситуации общения.

Разминка: «Суперпредмет».

Участники делятся на несколько групп так, чтобы в каждой было по три-четыре человека. Команды должны в течении нескольких минут придумать и записать как можно больше способов применения какого-либо предмета, например ручки, канцелярской скрепки, чашки и т.д. когда время заканчивается, команды зачитывают свои варианты, и повторяющиеся способа использования предмета вычеркиваются. В итоге побеждает та группа, которая дала наибольшее количество оригинальных ответов.

Упражнение 1: «Линии конфликта».

ТР: Постарайтесь воспроизвести субъективно значимую для вас конфликтную ситуацию как «разговор двух линий».

Для этого сначала возьмите лист бумаги формата А-4, поставьте на нем цифру 1, прикрепите к столу скотчем, чтобы лист не скользил в процессе работы. Выберите два фломастера (карандаша, мелка) разных цветов, условно обозначающих вас и вашего оппонента (противника, соперника). В рабочую руку возьмите фломастер того цвета, которым будет нарисована линия поведения вашего условного оппонента. Изобразите динамику конфликтной ситуации с помощью линий, не отрывая фломастеров от бумаги. После завершения работы переверните лист и отложите его.

На втором листе изобразите ту же конфликтную ситуацию, применив фломастеры в левой и правой руке местами. Таким образом, на втором рисунке рука рисует линии и поведения оппонента в конфликте, а не рабочая рука – линии вашего собственного поведения (прежним цветом). Словом, первоначальный выбранный цвет фломастеров сохраняется и на втором листе бумаге.

Поразмышляйте о том, что вы видите на рисунках, и попробуйте составить рассказ «от лица» каждой линии, а затем какого-либо элемента: петли, закорючки, точки и др. О чем говорят вам получившиеся образы? Какой символический смысл они несут? Что нового сообщили вам линии о конфликтной ситуации и способах ее разрешения?

В обсуждении участники рассказывают не столько о причинах и содержании конфликта, сколько об эмоциональной стороне, переживаниях и инсайтах в процессе воссоздания и проработки конфликтных ситуаций.

Остальные могут задавать вопросы:

- Что вы чувствовали в процессе рисования и моделирования образов участников конфликта?
- Что чувствуете сейчас?
- Какие субъективно значимые открытия вы сделали в процессе этой работы? Прояснили для себя историю ситуации: как развивался конфликт и разрешался ли он?

- Изменилось ли понимание причин и последствий конфликтной ситуации? Как теперь видятся собственная роль и роль оппонента в инициировании конфликта? Какой опыт удалось приобрести?

На данном этапе участникам предлагается занять активную позицию, взять на себя ответственность, пытаться понять природу своих внутренних переживаний, паттерны поведения, их роль в собственной жизни и во взаимоотношениях с другими людьми.

- **Игра «Да - Нет».**

Участники делятся на пары, и договариваются, кто из них постоянно будет произносить «Да» а кто «Нет». Слова произносить можно с разной интонацией, вопросительной, утвердительной, в просительной форме и дательной и т.д. Важно, что когда участники почувствуют что между ними начинает назревать конфликтная ситуация прекратить данную игру.

Обратная связь. Что было сложно, что легко, что раздражало и т.д.

Презентация: «Антикризисные советы...»

Притча:

Когда великий суфийский мистик Хасан умирал, кто-то спросил его: «Хасан, кто был твоим учителем?» Он ответил: «У меня были тысячи учителей, простое перечисление их имен займет месяцы и годы, для этого уже нет времени, однако о трех учителях я вам скажу.

Один из них был вором. Однажды я заблудился в пустыне, и, когда набрел на деревню, было уже поздно, все было закрыто. В конце концов, я нашел человека, который пытался проделать дыру в стене дома, и спросил го, где бы я мог остановиться. Он ответил: «В такое время суток это трудно, но ты можешь остаться со мной, если не брезгуешь обществом вора».

Этот человек был настолько великолепен, что я остался с ним на месяц! Каждую ночь он говорил мне: «Я собираюсь на работу, а ты отдыхай и молись». Когда он возвращался, я спрашивал его: «Удалось добыть чего-нибудь?» Он отвечал: «Сегодня нет, но завтра я попытаюсь вновь, да поможет мне Бог!» Он никогда не пребывал в состоянии безнадежности, а всегда был целеустремлен и счастлив.

Когда у меня в течение долгого времени что-то не получалось в жизни и наступал момент глубокого разочарования и безнадежности, я вспоминал вора, который говорил каждый вечер: «Благодаря Богу это должно случиться завтра».

Моим вторым учителем была собака. Изнывая от жажды, я подошел к реке, подошла и собака. Она тоже хотела пить. Она посмотрела в реку, увидела там другую собаку – собственное отражение – и испугалась. Она залаяла и убежала, однако ее жажда была так сильна, что она вернулась. В конце концов, умирая от страха, она прыгнула в воду, и отражение исчезло. И я

понял, что это было послание Бога ко мне: следует прыгнуть, невзирая на свой страх.

Третьим моим учителем был ребенок. Я вошел в город и встретил ребенка, несущего зажженный светильник. Он направлялся в мечеть, чтобы поставить его там.

«Забавляешься? – спросил я ребенка. – Ты сам зажег светильник?» Он ответил: «Да, сэр». И я спросил: «Был момент, когда светильник был не зажжен, и затем момент, когда он уже горел; можешь ли ты показать мне источник огня?» Ребенок засмеялся, задул светильник и сказал: «Смотри, огонь ушел. Куда он ушел?» В этот момент я почувствовал собственную глупость. С тех пор я отбросил свою ученость.

Это, правда, что у меня не было учителя. Однако это не означает, что я не был учеником. Я позволял каждой ситуации в своей жизни учить меня. Учитель только учит учиться. Учитель – это плавательный бассейн, где вы учитесь плавать. Когда вы научились, ваш учитель – океан жизни».

Рефлексия по окончанию занятия.

Тренинг № 5.

Подарите себе радость добрых отношений с близкими.

Мое будущее.

Цель: анализ и осознание каждым участником качественных изменений, произошедших за время тренинга; осмысление того, что произошло с группой за время тренинга; проектирование своего будущего.

Разминка: «Реклама – двигатель тренинга».

Каждый из участников в течении 3-5 минут должен придумать рекламный ролик, представляющий его самого как «лучший в мире продукт». Участники могут разыграть пантомиму или сценку со словами, спеть песню, привести «мнение эксперта» - все что угодно, укладываемое в привычные рамки коммерческого или социального сообщения. Каждый получает аплодисменты по завершению каждого ролика.

Упражнение 1: «Спасательная шлюпка».

Ведущий обращается к группе: «Вы провели в лодке семь долгих дней. Вы очень устали, вас обожгло солнце, запас воды совсем мал, а еды почти не осталось, и если вы не избавитесь хотя бы от двух человек, то умрете. Выберите двух человек, которых выбросите за борт. Но прежде пусть каждый из вас попробует убедить группу, что пощадить нужно именно его. А вы будите решать».

Упражнение 2: «Страна эмоций».

- Необходимый материал: 2 листа белой бумаги формата А-1, всевозможные изобразительные материалы: фломастеры, цветные карандаши, пастельные мелки, цветные мелки, краски акварельные и/или гуашь.

ТР: Изобразите на общем листе бумаги ваше эмоциональное состояние в данный момент. Зарисуйте свободное пространство листа так, чтобы получилась карта внутреннего мира группы. Договоритесь о содержании и способах изображения. Покажите маршрут или маршруты путешествия по этой стране. Придумайте историю этого государства, опишите его, дайте название. Далее сравнивается с той страной, которую рисовали на первом занятии.

Упражнение 3: «Мои жизненные планы».

Каждому участнику предлагается представить свою жизнь и найти два события, наиболее значимы в прошлом, и два события, которые наиболее значимы в будущем.

При обсуждении делается акцент на события ожидаемые.

Вопросы:

- От кого зависит возможность осуществления этих планов?
- В какое время они должны осуществиться?
- Если эти события не произойдут, что ты будешь чувствовать?
- Что может помешать тебе, осуществить твои планы?

Рефлексия произошедшего в тренинге.

Вопросы:

- Что дала тебе тренинговая работа?
- Произошли ли в тебе какие-либо изменения?
- Можно ли использовать данный метод или отдельные процедуры в своей педагогической деятельности?
- Что ты можешь сказать о роли консультанта в тренинге?

Окончание встречи

Вся группа стоит в круге. Участники предлагают друг другу клубок ниток, проговаривая, что значит для него данный человек, произнося пожелания, слова благодарности. Постепенно середина круга превращается в узор из натянутых нитей. Когда круг завершен, каждый участник, натягивает свою нить, и группа минуту стоит с закрытыми глазами, стремясь прочувствовать другого человека.

По окончанию встречи ведущий благодарит группу за работу и желает всем успеха.

Тема 4. Наставник – подопечный: формирование команды.

Теория:

Из-за блестящего марева на берег выползало черное нечто... Но вот непонятное существо выбралось из-за миражной дымки, и сразу стало ясно, что чернота на сей раз не только от тени, но еще от одежды. Существо оказалось отрядом мальчиков, шагавших в ногу в две шеренги и странно, дико одетых.

У. Голдинг. Повелитель мух

Под командообразованием в данном случае понимается ее развитие из формальной группы кандидаты рабочей группы с субкультурой «команда».

Можно выделить четыре этапа развития команды. 1-й и 2-й этапы:

1-й и 2-й этапы: адаптация, группирование и кооперация

С точки зрения деловой активности первый этап — адаптация характеризуется как этап взаимного информирования и анализа задач. Происходит поиск членами группы оптимального способа решения задачи. Межличностные взаимодействия осторожны и ведут к образованию диад, наступает стадия проверки и зависимости, предполагающая ориентировку членов группы относительно характера действий друг друга, и поиск взаимоприемлемого поведения в группе. Члены команды собираются вместе с чувством настороженности и принужденности. Результативность команды на данном этапе низка, так как члены ее еще не знакомы и не уверены друг в друге.

Второй этап — группирование и кооперация — характеризуется созданием объединений (подгрупп) по симпатиям и интересам. Инструментальное содержание его состоит в противодействии членов группы требованиям, предъявляемым им содержанием задачи, вследствие выявления несовпадения личной мотивации индивидов с целями групповой деятельности. Происходит эмоциональный ответ членов группы на требования задачи, который приводит к образованию подгрупп. При группировании начинает складываться групповое самосознание на уровне отдельных подгрупп, формирующих первые интергрупповые нормы. Здесь впервые возникает сложившаяся группа с отчетливо выраженным чувством «мы».

3-й и 4-й этапы: нормирование деятельности и функционирование

На третьем этапе разрабатываются принципы группового взаимодействия и нормируется либо область внутригрупповой коммуникации, либо область коллективной деятельности. Характерная черта развития группы на этой стадии — отсутствие интергрупповой активности. Процесс обособления сплоченной, хорошо подготовленной, единой в организационном и психологическом отношениях группе может превратить ее в группу-автономию, для которой характерны замкнутость на своих целях, эгоизм.

Траектории развития групп

Как отмечалось, любая группа проходит в своем развитии ряд стадий, но последовательность этих стадий зависит от субкультуры группы.

1. *Группа с субкультурой «клика»*. Для членов этой группы основную роль играют эмоциональные отношения между ними, благоприятный психологический климат в группе, а уже затем успешное решение задачи. Исходя из этого можно говорить о приоритете развития эмоциональной сферы; на материале которой и разворачиваются стадии адаптации, группирования и нормирования.

2. *Группа с субкультурой «комбинат»*. Для членов этой группы прежде всего необходима определенность поставленных задач, а также своего места в решении данной задачи. Если, этого не происходит, члены группы из-за неопределенности начинают испытывать дискомфорт и тревогу. Поэтому группа сразу после адаптации к поставленной задаче переходит к нормированию деятельности, которую проводит, как правило, наиболее компетентный член группы, владеющий технологией осуществления деятельности.

3. *Группа с субкультурой «кружок»*. После стадии адаптации к задаче каждый член группы определяет сам свое место в технологии ее решения, тот инструментарий, который может оказаться необходимым и переходит к самостоятельному выполнению своей подзадачи, т. е. группа переходит к стадии функционирования. При этом выполнение подзадач сочетается с нормированием деятельности внутри группы. Каждый очерчивает рамки своей компетентности, происходит нормирование взаимодействия детей. Нормы не могут быть вменены, как в «комбинате», они согласуются в группе.

4. *Группа с субкультурой команда*. Развиваясь, группа последовательно сменяет эмоциональную и инструментальную сферы: адаптация — группирование — нормирование — кооперация — функционирование. Подобное развитие позволяет группе включить в свою субкультуру элементы «клики», «комбината», «кружка», при этом не

останавливаясь не на одной из них. Существенным для формирования команды является процесс взаимодействия с другими группами в рамках реальной деятельности, без включения группы в решение практических задач невозможно достижения ею типа «команда».

Эффективность команды

Эффективную команду можно охарактеризовать общепринятыми критериями эффективности любой организационной структуры, однако есть специфические черты, присущие только команде. Прежде всего, это нацеленность всей команды на конечный результат, инициатива и творческий подход к решению задач. Высокая производительность и ориентированность на лучший вариант решения, активное и заинтересованное обсуждение возникающих проблем дополняют ее характеристику.

Эффективной можно назвать такую команду, в которой

- неформальная и открытая атмосфера;
- задача хорошо понята и принимается;
- члены группы прислушиваются друг к другу;
- в обсуждении принципиальных вопросов участвуют все члены группы;
- в ходе обсуждения поощряется как высказывание идей, так и выражение чувств;
- конфликты и разногласия между членами группы центрируются вокруг идей и методов, а не личностей;
- группа осознает, что делает, решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства.

При удовлетворении таких условий команда не только успешно выполняет свою миссию, но и удовлетворяет личные и межличностные потребности своих членов.

Методы формирования команд

Формирование команды — один из уровней организационного консультирования. Существует три уровня проведения процессов формирования команд:

1. индивидуальное консультирование, т. е. управление трудными проблемами, возникающими в результате существования в отряде;
2. непосредственно формирование команды — активное командное включение в планирование организационных изменений (команда определяется как группа из более двух человек, динамично взаимодействующих, зависимых друг от друга и направленных в сторону

общей цели/миссии. Каждый член команды играет определенную роль, занимает четкую позицию и выполняет определенную функцию в команде);

3. построение межкомандных взаимоотношений. В отряде может существовать несколько отдельных и независимых групп, из которых необходимо сформировать команды. В этом случае консультирование направлено как на процесс формирования команд, так и на налаживание взаимосвязи между ними.

Различают четыре основных подхода к формированию команды:

1) целеполагающий (основанный на целях), межличностный (интерперсональный),

3) ролевой и

4) проблемно-ориентированный.

1. ***Целеполагающий*** подход (основанный на целях) — позволяет членам группы лучше ориентироваться в процессах выбора и реализации групповых целей. Процесс осуществляется с помощью консультанта. Цели могут быть стратегическими по своей природе или установлены в соответствии со спецификой деятельности, например, как изменение внутренней среды или каких-либо процессов.

2. ***Межличностный*** подход (интерперсональный) — сфокусирован на улучшении межличностных отношений в группе и основан на том, что межличностная компетентность увеличивает эффективность существования группы как команды. Его цель — увеличение группового доверия, поощрение совместной поддержки, а также увеличение внутрикомандных коммуникаций.

3. ***Ролевой*** подход — проведение дискуссии и переговоров среди членов команды относительно их ролей; предполагается, что роли членов команды частично перекрываются. Командное поведение может быть изменено в результате изменения их исполнения, а также индивидуального восприятия ролей.

4. ***Проблемно-ориентированный*** подход к формированию команды (через решение проблем) предполагает организацию заранее спланированных серий встреч по фасилитации процесса (с участием третьей стороны) с группой детей, имеющих общие организационные отношения и цели. Содержание процесса включает в себя последовательное развитие процедур решения командных проблемы и затем достижение главной командной задачи. Предполагается, что наряду с наработкой такого умения у всех членов команды активность по ее формированию должна быть также сфокусирована на выполнении основной задачи, межличностных умениях, а также может включать целеполагание и прояснение функционально-ролевой соотнесенности.

Как правило, формирование команд протекает по четырем направлениям:

1. диагностика;
2. достижение или выполнение задачи;
3. командные взаимоотношения;
4. командные процессы формирования команды.

Практика: Коммуникативные тренинговые упражнения «Слепой и поводырь», «Я в тебе уверен», «Дом», «Автобус».

Игры на сплочение

«Работа в команде»

Ход игры: разбиться на группы по три-четыре человека. Равномерно распределиться по помещению. Каждая команда получает воздушный шар.

Задача – удержать шар в воздухе без рук, разными частями тела. Ведущий называет части тела (голова, локти, плечо, колено, нос, правая нога и т.д.) через каждые 15-20 секунд

«Скованные одной цепью»

Ход игры: все члены команды встают в шеренгу прикасаясь друг к другу щиколотками, и им нужно пройти расстояние в 6 м, не разрывая контакта у щиколотки ни на миг. В конце все вместе подводят итоги – здесь очень часто у участников возникает понимание специфики работы в команде, которое весьма ценно для последующей работы.

«Бумажная эстафета»

Ход игры: каждой команде выдается набор для аппликации: газета, клей, краски. Ватман повесить на стену на определенном расстоянии. Каждый участник команды подбегает к листу и приклеивает часть аппликации. Та команда, которая первой справилась с заданием, – победитель. Можно усложнить игру, предложив создать картину (подрисовать к аппликации что-нибудь), но только вместо кисточек воспользоваться носами (слон работает носом).

«Пропасть»

Ход игры: на расстоянии 20-30 см от стены рисуем длинную ровную линию. Члены команды встают спиной к стене плечом к плечу, не заступая за линию. Ведущий игры объясняет, что все находятся на горной тропе, за линией пропасть, а за спиной – скала. Команде необходимо пройти эту тропу и не сорваться в пропасть следующим образом: сначала крайний справа перемещается вдоль всей команды и встает за последним игроком слева. Сразу за ним идет следующий игрок справа. Тропа считается пройденной,

если все участники игры прошли тропу справа налево и не сорвались в пропасть.

«Паровозик»

Ход игры: участники делятся на группы и встают паровозиком, закрывая глаза тому, кто стоит впереди. Открытыми остаются глаза у последнего участника, а свободные руки – у первого. После того, как играющие закрыли глаза, ведущий помещает в комнате предмет, который паровозик должен достать. Видит местонахождение только участник, стоящий последним. Он и будет руководить и направлять паровозик в нужном направлении. Все команды должны передаваться по цепочке впереди стоящим. Игра продолжается до тех пор, пока первый игрок не возьмёт в руки предмет поиска.

«Сороконожка»

Ход игры: игроки становятся в ряд друг за другом, каждый держится за пояс того, кто стоит впереди него. Ведущий даёт «сороконожке» различные задания, которые она должна выполнить. Можно устроить соревнования между несколькими «сороконожками». Выигрывает та команда, которая выполнит больше заданий до того, как развалится.

Например:

Задания для «сороконожки»:

- Поднять все правые ноги
- Попрыгать
- Присесть
- Ползти (передвигаться на корточках)
- Встать и побежать.

«Пойми меня»

Ход игры: команда выстраивается в колонну (в затылок друг другу). Первый участник команды поворачивается к ведущему этапа и вытягивает один из предложенных ему вариантов видов спорта, которые написаны на карточках. После этого он поворачивается назад, хлопает по плечу 2-го участника команды. После того, как он к нему повернулся 1-й игрок без слов, используя только мимику и жесты, показывает впереди стоящему выбранный вид спорта (например: биатлон, фехтование, фигурное катание и т. д.) Если 2-й игрок понял, он показывает это кивком головы и поворачивается вперед, и хлопает по плечу следующему игроку, если же нет, то 1-й игрок повторяет свой показ. Последний игрок в колонне ничего не показывает, он только называет тот вид спорта, который ему показали. При проведении этого этапа важно проследить, чтобы игроки до того, как их попросят повернуться, не поворачивались.

«Создай круг»

Ход игры: ведущий просит участников собраться вокруг него. По сигналу они должны закрыть глаза и начать хаотично двигаться в пространстве, стараясь не наступать друг на друга и жужжа, как пчелы, собирающие мед. Через некоторое время ведущий хлопает в ладоши, и участники должны мгновенно замолкнуть и замереть на месте. Два хлопка, — не открывая глаз и ни к кому не прикасаясь руками, участники в полной тишине пробуют выстроиться в круг. Очень важно почувствовать окружающих людей. Когда все заняли подходящие с их точки зрения места, ведущий просит открыть глаза и посмотреть, что получилось. В группах, где участники умеют работать согласованно, доверяют друг другу, построить круг удается довольно быстро. Если же группу постигла неудача, можно обсудить, почему это произошло, как вели себя разные играющие (не называя конкретных имен). Игру можно повторить несколько раз.

«Корабли и скалы»

Ход игры: половина играющих – «корабли», половина – «скалы». «Скалы» рассаживаются на полу, «корабли» закрывают глаза и хаотично двигаются по комнате. При приближении «корабля» «скала» издает шипящий звук, с которым «волны накатываются на камень». Цель «скал» – не допустить

«кораблекрушения». Через несколько минут – играющие меняются ролями.

«Живые картины»

Ход игры: командам предлагается, используя всех участников, изобразить:

— Картину «Утро в сосновом бору», «Бурлаки на Волге», «Грачи прилетели» и т.д.

— Пизанскую башню, мост над Темзой, Китайскую стену, Кремль...

— Оркестр, электричку, зоопарк, телефон, телевизор...

— Болельщиков, команда которых проиграла, зрителей, смотрящих боевик, пациентов перед операцией, очередь за колбасой...

— Букву «А», «К», «Ю», «Ш»...

— Диких поросят, крутых зайцев, одиноких волков, сумасшедших кур...

Игры и упражнения для завершения встречи

«Автобусная остановка»

Ход упражнения: на 4-х стенах комнаты развешиваются листы ватмана, на каждом из которых написано незаконченное предложение. Например: «С этой минуты я буду...», «Спасибо...», «Самое важное — это...», «Сегодня я сделал открытие, что...» и др. Все участники делятся на 4 группы и отправляются в путешествие по этим остановкам, на каждой из которых

задерживаются не более 2-3 минут. Команда должна завершить начатое предложение, на каждой из остановок.

Упражнение «Дерево терминов»

Ход упражнения: все участники делятся на мини-группы по 3-4 человека. Ведущий объясняет, что один из способов объединить в единую систему какие-либо новые понятия – это организовать их через укрепление разукрепление. Например, если мы говорим о столах, то можно вспомнить о деталях (ножки, столешница) либо о более общих понятиях (мебель, предметы домашнего обихода). В свою очередь, каждое из этих понятий можно далее разделить на более частные (столешница – это лак, дерево и т.д.) либо объединить в более общие (мебель – это то, что производит промышленность, либо то, что делает нашу жизнь легче и т.д.).

Ведущий предлагает каждой мини-группе построить подобное дерево терминов для ключевых слов профилактической программы (профилактика, эффективные действия, стратегия отказа и т.д.), стволем которого будет центральная тема, а ответвлениями – более частные понятия. Рисовать эти понятия не нужно, достаточно изобразить дерево, а термины надписать словами.

Каждая группа получает лист ватмана, на котором за 10 минут должна нарисовать дерево, после чего один человек от каждой группы презентует всем результат групповой работы.

Варианты. Подобное задание можно дать и для лучшего усвоения других тем, например, можно попросить мини-группы подготовить дерево изменений, где центральной темой будет внедрение в свою жизнь месте полученных знаний, а ветвями – конкретные шаги, которые будут для этого предприняты.

Рефлексия или обратная связь

Внимание! Рефлексию проводят каждый раз, когда собираются участники.

Цель: расширить видение каждого участника, осознание своих действий, мыслей, понимание других.

Материальное обеспечение: флип-чарт, маркеры, стулья, пространство.

Ход: Ведущий выписывает вопросы на флип-чарт, которые актуальны в данный момент.

Рефлексивные вопросы могут быть как в начале, так и в конце сбора участников.

Примерные вопросы в начале встречи:

- Какое у тебя сейчас настроение?
- Какие ожидания на эту встречу?
- Что нового для себя хотел бы открыть?
- Каким вкладом ты хотел бы стать сегодня?

Примерные вопросы в конце встречи:

- Как себя чувствуете после всех проделанных упражнений?
- Что нового в себе открыли?
- Что тебе помогало в ходе игры?
- Что готов начать делать с сегодняшнего дня, чтобы изменить себя, свои мысли, свои действия, свое пространство, в своем дворе, районе, городе, в мире и т.п.
- Что ты осознал в процессе взаимодействия с командой?
- Каким вкладом ты стал для команды?
- Как приобретенные открытия ты можешь использовать в своей жизни завтра?

Тема 5. Организация экскурсии.

Экскурсия – это интеллектуальная деятельность человека в свободное время, направленная на получение новой информации.

Можно выделить несколько **основных признаков экскурсии**:

- 1) наличие экскурсионной группы;
- 2) наличие профессионального экскурсовода;
- 3) наличие определенной темы;
- 4) наличие определенной задачи и цели;
- 5) знакомство с объектами (в соответствии с определенной темой) в движении или при остановках.

Главным признаком экскурсии является **единство показа объектов экскурсии и грамотного и интересного рассказа экскурсовода**. Только при объединении этих двух условий экскурсия будет полной и интересной, а экскурсанты останутся довольны.

Классификация экскурсий представляет собой разделение их на типовые группы, подгруппы и виды. Классификация экскурсий по признакам помогает подготовить наиболее эффективную и интересную программу, в зависимости от ее целей и аудитории, дает возможность экскурсоводу правильно подобрать план экскурсии, тон подачи информации.

В своей общей массе экскурсии можно разделить по нескольким признакам.

По содержанию экскурсии делятся на:

- 1) обзорные;
- 2) тематические, которые, в свою очередь, могут подразделяться на исторические, литературные, природоведческие, военно-исторические и др.

По составу участников экскурсии делятся на экскурсии для:

- 1) взрослых;

- 2) детей;
- 3) местных жителей;
- 4) иногородних;
- 5) иностранцев.

По месту проведения экскурсии бывают:

- 1) городские;
- 2) загородные;
- 3) музейные;
- 4) производственные;
- 5) религиозные (экскурсии в монастырях, церквях).

По способу передвижения экскурсии бывают:

- 1) пешеходные;
- 2) транспортные;
- 3) комбинированные.

На практике чаще всего используется классификация по признакам.

Существует еще несколько классификаций экскурсий.

1. Классификация по степени увлеченности экскурсией. Сущность этой классификации заключается в делении всех участников экскурсий на определенные группы, в зависимости от их отношения к экскурсии, как к виду услуг. Этот вид классификации включает три основные категории экскурсантов. **В первую категорию экскурсантов** входят любознательные люди, которые хотят знать «все обо всем», и экскурсоводы должны рассказать им все самое новое и интересное, не забывая о мелких подробностях. Это самые активные участники экскурсий. Они постоянно задают вопросы и требуют на них полных и развернутых ответов. В эту группу могут входить люди, различные по уровню дохода, образованию и возрасту. Но все они сходны в одном – в своем желании получать знания, их привлекают любые темы экскурсий. **Во вторую категорию** могут быть отнесены люди, которые имеют широкий круг знаний и проявляют определенный интерес к одной из областей знаний, например, к литературе XVII в. Чаще всего эта группа ставит перед собой задачу пополнить свои знания по интересующей теме, поэтому такие люди выбирают конкретную тему экскурсии и относятся к информации довольно серьезно. Работа с участниками этой группы требует постоянного расширения и углубления экскурсионной тематики. **К третьей категории** относятся люди, которые хотят заполнить свой досуг интересными мероприятиями без четко определенной цели. В ходе экскурсии в подобной группе происходит разделение: часть экскурсантов становится активными участниками мероприятия, другие не проявляют заинтересованности к речи экскурсовода.

2. Классификация по роду занятий (профессии) экскурсантов. Для проведения экскурсий для подобных групп должны учитываться профессиональные интересы каждой группы.

3. Классификация экскурсий по направленности на различные группы слушателей. Главное отличие экскурсий по данной классификации – это содержание мероприятия, зрительный и словесный материал, методика его преподнесения участникам. Нужно учитывать то, что люди различного возраста и разных профессий по-разному воспринимают и усваивают одинаковую информацию. Школьников, например, не заинтересует монотонный рассказ гида на тему, о которой они знают очень мало, в свою очередь, учителя и педагоги, воспитанные на научных трудах, не воспримут материал, изложенный в игровой форме, с использованием анекдотов и шуток.

Существуют также **особенности проведения экскурсий для различных групп.**

Всех участников экскурсий можно подразделить на:

1) участвующих в обычных экскурсиях, которые помогают расширить кругозор слушателей. Среди этой части экскурсантов создаются группы из молодежи, детей, городских и сельских жителей, отдыхающих на туристических базах, в гостиницах или путешествующих по туристическим маршрутам. Тема экскурсии должна заинтересовать любого слушателя из данной группы. Для этого необходимо продумать методику преподнесения информации в зависимости от группы слушателей. Комплектование групп производится по желанию самих участников;

2) участвующих в учебных экскурсиях, которые являются неотъемлемой частью учебного процесса. Подобные экскурсии помогают раскрыть темы, предусмотренные учебным планом. Учебные экскурсии проводятся для учащихся школ и вузов, а также для участников семинаров и курсов.

Экскурсии для сельского населения. Особенностью проведения названного вида экскурсий является то, что экскурсии проводятся между сельскохозяйственными работами. Именно поэтому такие экскурсии должны сочетаться с отдыхом. При подготовке данного вида экскурсий необходимо учитывать профессиональные интересы данной группы экскурсантов, а также тот факт, что сельское население часто плохо знает город и слабо ориентируется в нем. Экскурсоводы должны хорошо знать интересы сельских жителей, иметь представление об их культурной жизни и производственной деятельности.

Экскурсии для приезжих граждан (жильцы гостиниц, пансионатов, отелей). При проведении подобных экскурсий, экскурсоводы должны

помнить, что большинство туристов приезжает в незнакомый для них город. Приезжающие хотят узнать о городе побольше нового и познакомиться с его достопримечательностями. Программа экскурсий должна включать любые виды экскурсии – музейные, литературные и т. д.

Экскурсии для отдыхающих в санаториях. Особенность этих экскурсий заключается в том, что все люди, приезжающие в санаторий, имеют различные проблемы со здоровьем. При подготовке экскурсии необходимо учесть, какой срок может вынести отдыхающий на свежем воздухе, какая эмоциональная и умственная нагрузка необходима для того, чтобы человек, находящийся в нездоровом состоянии, мог полноценно воспринимать информацию.

Экскурсии для молодежи. При подготовке таких экскурсий нужно учитывать, что молодежь наиболее активна. Экскурсия должна быть построена в форме диалога, чтобы все могли задавать вопросы. Информация должна преподноситься в живой, активной форме, должны учитываться специфические особенности молодого поколения. Часто в экскурсию добавляют несколько современных интересных фактов. Экскурсию можно провести на роликах или велосипедах.

Экскурсии для детей можно разделить на две группы:

- 1) школьные: урочные, внеурочные и внеклассные. Эти экскурсии носят обучающий характер. За знания, полученные на экскурсии, ученики часто получают оценку, которая заносится в журнал;
- 2) внешкольные. Могут носить игровой характер, связаны с общим обозрением интересующей темы.

Технология организации экскурсии включает в себя два основных этапа.

Первый этап – **подготовка экскурсии.** В данный этап включается:

- 1) выбор темы, целей и задач экскурсии;
- 2) изучение и выбор экскурсионных объектов;
- 3) разработка, уточнение и окончательное составление маршрута экскурсии;
- 4) изучение материалов по выбранной теме экскурсии;
- 5) разработка контрольного и индивидуального текста экскурсии;
- 8) составление технологической карты экскурсии;
- 9) проведение и утверждение пробной экскурсии.

Второй этап – **проведение экскурсии** – включает:

- 1) показ объектов экскурсии;
- 2) экскурсионный рассказ.

Тема 6. Форма наставнической деятельности.

Формы работы наставника можно условно разделить на групповую и индивидуальную. В зависимости от формы работы выбираются соответствующие методы.

Наставничество, по сути своей, является индивидуальным взаимодействием наставника и подопечного. Такая форма работы позволяет полностью индивидуализировать содержание, методы и темпы работы с подопечным, а также позволяет отслеживать динамику отношений, анализировать эффективность взаимодействия в паре «наставник – подопечный», оценивать действия подопечного при решении стоящих перед ним задач.

К индивидуальной форме работы можно отнести следующее:

- консультация;
- беседа;
- практическое занятие;
- помощь.

Индивидуальные консультации проводятся исходя из запроса подопечного. В процессе общения не следует навязывать свое мнение подопечному. Более важным и конструктивным будет направлять подопечного к самостоятельному поиску решения своей проблемы.

Беседы с подопечным могут проходить в любое время и в любом месте, которое будет удобно обеим сторонам. Тематика бесед определяется совместно, в процессе взаимодействия с подопечным или же наставник самостоятельно определяет тему и включает собеседника в обсуждение.

Практическое занятие может определяться как домашнее задание для подопечного после проведенной беседы. Другим вариантом может быть практическое занятие, построенное по принципу «здесь и сейчас» познавательной и развивающей направленности, на котором наставник обучает подопечного чему-либо в процессе общения.

Индивидуальная помощь является, по сути, оказанием наставником посильной помощи подопечному в случаях острой необходимости. При оказании помощи важно помнить, что не бывает совершенно беспомощных людей, следовательно, главным правилом наставника является оказание помощи в разумных пределах, т.е. наставник не должен все делать за подопечного. В противном случае конструктивных изменений в жизни подопечного, в его поведении не произойдет.

К групповым формам работы можно отнести следующее:

- групповая консультация;
- групповая дискуссия;
- игра;
- практическое занятие и др.

Групповая работа имеет место при совместной организации деятельности нескольких волонтеров наставников для своих подопечных одной категории.

Групповая консультация может проводиться, если подопечные разных наставников уже не раз взаимодействовали друг с другом в других ситуациях. Должен быть установлен комфортный для всех участников консультации эмоциональный климат, обеспечивающий успех консультации. В процессе консультации наставники могут задавать наводящие вопросы, которые выведут собеседников на высказывание своих мыслей по той или иной теме. Для наставника и его подопечного групповая консультация является хорошим способом оценить и проанализировать эффективность взаимодействия в парах «наставник – подопечный», поделиться опытом, организовать совместную деятельность различной направленности с другими такими же парами, получить объективную оценку своих взаимоотношений друг с другом от сторонних наблюдателей, развить сеть социальных контактов.

Групповую дискуссию можно организовать в виде встречи группы по интересам, организации обсуждения какого-либо вопроса за чаепитием или просмотра и последующего обсуждения художественного или документального фильма.

Другим вариантом организации групповой работы является *игра*. При проведении игры вырабатываются и закрепляются определенные коммуникативные и социальные навыки, которые практически невозможно развить при индивидуальной работе в узком социальном окружении. В процессе игры подопечные, испытывающие проблемы в социализации, коммуникативного, эмоционального или поведенческого характера, могут попробовать себя в различных ролях. Темами игры могут быть разного рода социально-бытовые ситуации, а также ситуации разрешения конфликтов, установления контакта и т.д.

Практическое занятие – еще один вид групповой работы наставников со своими подопечными. Наставники разрабатывают и проводят практические занятия различной направленности для своих подопечных одной категории.

ПРОЕКТЫ

«Экология здоровья»

Одним из основных факторов защиты, препятствующих формированию наркозависимости, является семейная стабильность и сплоченность, адекватное воспитание и близкие отношения с членами семьи. Воспитанники детских домов, лишенные семейного тепла, автоматически относятся к

подросткам «группы риска», склонной к началу наркопотребления, и, следовательно, являются важнейшим объектом профилактической антинаркотической деятельности.

Эффективность профилактики наркомании среди воспитанников детских домов возрастает при привлечении волонтерских объединений к работе по информированию подростков о последствиях потребления наркотиков, ознакомлению их с возможностями развития физических и творческих способностей.

Цель — сокращение немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ и снижение уровня преступности, связанной с незаконным оборотом наркотиков, среди подростков «группы риска» (воспитанники детских домов).

Задачи:

- формирование у подростков негативного отношения к наркопотреблению;
- повышение качества профилактической антинаркотической работы, посредством использования эффективных форм воздействия на подростков;
- привлечение к профилактической работе муниципальных молодежных советов, волонтерских объединений, творческих и спортивных коллективов;
- ознакомление воспитанников детских домов с видами деятельности, альтернативными наркопотреблению;
- знакомство с основными ценностями олимпийского и паралимпийского движения;
- формирование здоровьесберегающего мировоззрения;
- формирование экологической культуры.

Описание: В ходе мероприятия наставники рассказывают воспитанникам детских домов о вреде наркотиков и показывают документальный фильм «Вся правда о наркотиках». На интерактивном уроке об олимпийских и паралимпийских играх активисты рассказывают ребятам об историях успеха известных спортсменов, отстаивающих традиции спорта на главных стартах планеты, и о качествах необходимых как для олимпийских побед, так и для побед над жизненными трудностями. В качестве альтернативы пагубным влечениям воспитанникам детских домов предлагается попробовать себя в спорте или занятиях танцами. После чего проводится мастер класс по танцам, коллективная спортивная игра. Завершается мероприятие благоустройством территорий детских домов. В совместном творческом процессе воспитанники детдомов и наставники высаживают на клумбах цветы.

Комплексный подход в концепции «Экологии здоровья» продемонстрировал необходимость единения здоровья внутреннего и здоровья окружающей среды — это имеет большое значение в профилактике наркомании, обучении детей, лишенных попечения родителей, расширение их кругозора и адаптации в обществе.

«Эстафета наставников»

Цель: популяризация и вовлечение молодежи в наставники.

Задачи:

- поиск и вовлечение активной молодежи в волонтерскую деятельность;
- формирование в молодежной среде ценностей здорового образа жизни и социальной ответственности;
- обучение базовым навыкам волонтера;
- оказание содействия в разработке и реализации проектов;
- формирование в молодёжной среде ценностей здорового образа жизни. Описание: Активисты движения рассказывают о наставничестве, знакомят ребят с целями и задачами движения, делятся своим опытом, презентуют все существующие направления.

«Здоровое питание – здоровому поколению»

Цель проекта: формирование навыков здорового образа жизни и культуры питания у детей, привлечение внимания общественности к проблеме питания детей, как к основе психического и физического здоровья подрастающего поколения.

Описание: Мероприятие рассчитано на учащихся 5-6 классов. Ведущие проводят вводную часть и актуализируют проблему здорового питания, после чего демонстрируется видео ролик «Здоровое питание – здоровому поколению». По завершении просмотра фильма дети объединяются в команды по 10-20 человек. В задачу образовавшихся команд входит выработка названия и девиза команды (например: Команда Апельсинов). Затем в парах проводится анкетирование «Что ты знаешь о здоровом питании?». После обсуждения заполненных анкет в группах проводится «мозговой штурм», с целью составления группового «Идеального меню школьного питания». Завершается мероприятие танцевальным флешмобом «Танец фруктов».

«Добрый дворик своими руками»

Цель: приобщение молодежи к проектной деятельности на основе комплексного культурно-экологического подхода, объединяющего изучение-природосберегающих технологий, современных экологических проблем, возможностей методов и средств экодизайна, в том числе, регионального своеобразия современной культуры и проектной практики.

Задачи:

- обогащение познавательно-досуговой деятельности;
- пропаганда среди детей и молодёжи бережного отношения к окружающей среде и природным ресурсам;
- формирование экологической и проектной культуры, активной жизненной позиции;
- формирование ориентации молодежи на здоровый образ жизни.

Описание: Проект заключается в организации конкурса работ экодизайна «Вторая жизнь ненужных вещей». Участники должны предоставить к оценке жюри проект экологического дизайна детского двора с использованием утиля и вторсырья.

«Нежное сердце»

Цель: развитие творческого потенциала молодежи, профилактика наркомании, алкоголизма и табакокурения.

Задачи:

- формирование здорового образа жизни в молодежной среде;
- организация досуга подростков, привлечение их к творческим формам проведения досуга;
- обучение технике декупажа, квиллинга и оригами.

Описание: проведение в школах города обучающих мастер-классов по декупажу, квиллингу и оригами. В программе мастер-класса 5 занятий. В результате творческой работы происходит непосредственное, открытое общение с детьми, что является в свою очередь профилактическим моментом. Поделки, сделанные своими руками, затем выставляются на ярмарке-аукционе. Вырученные с аукциона деньги идут на покупку наборов для квиллинга и декупажа.

АКЦИИ

«День земли»

Цель: социальная адаптация детей с ограничениями зрения и слуха. Воспитание экологической и духовной культуры детей с «безграничными возможностями».

Описание: Каждой весной проводятся массовые посадки цветочных клумб в форме земного шара с участием детей с ограничением зрения и слуха. Заранее выбираются места посадки, подготавливается инвентарь, саженцы. Дети совместно с волонтерами осуществляют посадку цветов. Благодаря подобным акциям многие образы в сознании особенных детей зарождаются впервые или приобретают красивые облики и краски.

«День отца»

Цель: актуализация роли отца в воспитании ребенка и в становлении новой личности.

Описание: Для отцов и их детей подготавливается целый парк развлечений: мастерские по лепке, рисованию, флористике, курсы стилистов, все задания дети выполняли совместно с папами.

«День молодежи — Back to 90th»

Цель: формирование моды на здоровый образ жизни, актуализация активных форм проведения досуга, характерных для 90-х годов.

Описание: Для гостей праздника организовывается развлекательная площадка под названием «Возвращение в девяностые». Гостям предлагается парк развлечений, на интерактивных площадках можно сфотографироваться в антураже 90-х, поиграть всей семьей в уличные и настольные игры (классики, резиночка, активити, уголки, шашки).

Тема 7. Деловая игра «Наставником быть почётно!».

Деловая игра – это имитация рабочего процесса, его моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации. Она представляет собой последовательность действий, которые игроки должны выполнить для достижения определенного результата. Игра регламентируется правилами, заранее прописанными в сценарии.

Тренинг и деловая игра — в чем отличия?

1. В игре четко определены границы начала и конца, этапы в ней регламентированы. Тренинг не всегда имеет ограничения по времени.
2. Игра моделирует ситуацию, включающую множество факторов. Тренинг, как правило, затрагивает отдельный аспект ситуации.
3. Игра направлена на развитие совокупности навыков. Тренинг используется чаще для тренировки конкретного навыка.
4. Для игры характерно проблемное содержание: конкуренция, конфликт интересов участников, недостаток ресурсов. Конфликтная ситуация заставляет игроков искать эффективные способы выполнения задачи.
5. Особенность игры состоит и в том, что она всегда имеет исход – чью-то победу и чей-то проигрыш. В результате победившие участники убеждаются в эффективности выбранных способов поведения, а проигравшие знакомятся с примерами успешного поведения, анализируют свои ошибки. Ориентация на игровой исход обеспечивает максимальное вовлечение участников в процесс игры, проживание ими с имитированных, но все же приближенных к реальным, условий.

В деловой игре опыт приобретается через деятельность, то есть самым эффективным способом усвоения информации. Известно, что обычное прочтение информации позволяет человеку запомнить только 10%

материала, прослушивание – 20%, просмотр – 30%, а самостоятельное исполнение – деятельность – 90%.

Деловые игры, заставляя участников использовать свой прошлый опыт, предоставляют им автономное пространство для развития собственных представлений и действий. Обязательное условие каждой игры заключается в том, что каждый участник принимает решения самостоятельно, а это не всегда происходит в реальности, в результате игра становится тренингом креативности. Одним из главных плюсов деловых игр является то, что они, моделируя реальность, позволяют радикально сократить время накопления опыта, позволяют повернуть ход возможных событий, попробовать разные стратегии.

Классические деловые игры, развивающие навыки решения проблем

1. Тонущий корабль

Развивает умение адаптироваться.

Необходимый инвентарь: веревка, одеяло или клейкая лента, чтобы обозначить место на полу.

Правила игры. Отметьте с помощью веревки (одеяла, клейкой ленты) ограниченный участок на полу, и пусть ваша команда на него встанет. Постепенно сокращайте это пространство в течение 10-15 минут, а участники пусть ищут способ удержать друг друга внутри и не «вывалиться за борт».

2. Башня из спагетти и зефира

Развивает навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: по 20 штук сырых спагетти, одному мотку клейкой ленты, метровому куску веревки и одному зефиру на каждую команду.

Правила игры. Ваша цель — построить самую высокую башню, способную стоять самостоятельно, опередив команды соперников. Если хотите усложнить игру, поставьте дополнительное условие: зефир должен находиться на вершине башни и использоваться в качестве «купола». Это упражнение учит активному мышлению, а также укрепляет командный дух и развивает лидерские способности.

3. Яйцепад

Развивает навыки командной работы, умение принимать решения.

Необходимый инвентарь: десяток яиц; строительные материалы (газеты, соломинки для коктейлей, клейкая лента, пищевая пленка, воздушные шары, резиновые ленты, палочки от мороженого и т. п.); брезент или защитная пленка, место на автостоянке или любой участок, где вы не боитесь намусорить.

Правила игры. Каждая команда получает по яйцу и выбирает для себя строительные материалы. За 20-30 минут участники должны соорудить защитный контейнер, который не позволит яйцу разбиться. Затем сбрасывайте контейнеры с яйцами с высоты (с высокого стола или даже со второго этажа), и смотрите, чье яйцо не разобьется. Если уцелеют несколько яиц, постепенно повышайте высоту падения, пока не останется только один победитель.

4. Заперти

Развивает коммуникационные навыки, умение принимать решения.

Необходимый инвентарь: офис.

Правила игры. Представьте, что ваша команда оказалась запертой в офисе. Все двери заблокированы, ломать их или выбивать окна нельзя. За 30 минут участники команды должны выбрать 10 обычных предметов из вашего офиса, которые необходимы им для выживания, и расположить их по степени значимости. Цель заключается в том, чтобы за тридцать минут обсудить предложенные списки и порядок предметов и прийти к согласию.

Игры, развивающие творческий подход к решению проблем

5. Лего

Развивает коммуникационные навыки.

Необходимый инвентарь: набор Лего.

Правила игры. Разбейтесь на небольшие команды из двух и более участников. Выберите ведущего, не входящего ни в одну из команд, который должен за 10 минут построить из блоков Лего произвольную конструкцию. После этого команды должны за 15 минут в точности воспроизвести эту конструкцию, используя блоки того же цвета и формы. Но видеть оригинальную конструкцию может только один участник от каждой команды. Этому участнику придется понятно и точно описать размеры, цвета и форму оригинальной конструкции. Если вам кажется, что это слишком легко, запретите «видящему» участнику прикасаться к конструкции, которую строит его команда. Эта игра поможет вам понять всю важность эффективного обмена информацией.

6. Побег

Развивает навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: 1 веревка, 1 ключ, запертая комната и 5-10 загадок или головоломок в зависимости от того, сколько времени вы хотите потратить на игру.

Правила игры. Цель этого упражнения состоит в том, чтобы выбраться из запертой комнаты за отведенное время, отыскав ключ с помощью подготовленных подсказок. Ключ и подсказки должны быть спрятаны

заранее. Команду запирают в комнате, и за 30 минут или один час игроки должны найти ключ с помощью спрятанных здесь же подсказок. Для успешного прохождения игры нужно уметь действовать сообща и устраивать мозговые штурмы, пытаясь понять, что означает та или иная подсказка.

7. Полярники

Развивает умение принимать решения, умение адаптироваться.

Необходимый инвентарь: повязки на глаза и по одной упаковке «строительных материалов» (листов картона, зубочисток, резиновых лент или стикеров) на каждую команду, электрический вентилятор.

Правила игры. Представьте, что вы — отважные исследователи Арктики, бредущие по ледяной пустыне. В каждой команде выберите «начальника экспедиции». Через 30 минут должна налететь снежная буря, и каждой команде нужно выстроить убежище, чтобы остаться в живых. К несчастью, у начальника экспедиции обморожены руки, так что он не может участвовать в строительстве, а у остальных снежная слепота, и они не могут видеть. Через 30 минут включите вентилятор и посмотрите, чье убежище уцелеет.

8. Минное поле

Развивает коммуникационные навыки.

Необходимый инвентарь: пустая комната или коридор, повязки на глаза и набор обычных офисных принадлежностей.

Правила игры. Разбросайте на полу предметы (коробки, офисные стулья, бутылки с водой и т. д.) случайным образом, чтобы нельзя было пройти из одного конца комнаты в другой и ни на что не наткнуться. Разделите участников по парам, и завяжите глаза одному из партнеров. Второй должен провести своего напарника из одного конца «минного поля» в другой так, чтобы не задеть ни одну мину. При этом он не имеет права прикасаться к напарнику. Если хотите усложнить задачу, запустите на «минное поле» все пары одновременно, чтобы игрокам приходилось внимательнее прислушиваться к указаниям своих «проводимых».

9. Слепые фигуры

Развивает коммуникационные навыки.

Необходимый инвентарь: повязки на глаза, веревка.

Правила игры. Игроки надевают повязки и становятся в круг. Концы веревки связываются вместе, и она укладывается перед участниками также в форме круга — чтобы каждый из игроков мог наклониться и ее нащупать. Ведущий говорит игрокам, чтобы они взяли в руки веревку и образовали с ее помощью геометрическую фигуру: квадрат, треугольник, прямоугольник и т. п. Игроки могут переговариваться, но им нельзя снимать повязки. Если у вас очень много участников, их можно разбить на команды и дать по веревке

каждой из команд. Победит та команда, которая быстрее построит нужную фигуру.

Простые и легкие игры, развивающие навыки решения проблем

10. Слепой строй

Развивает коммуникационные навыки.

Необходимый инвентарь: повязки на глаза.

Правила игры. Участники завязывают глаза, а затем ведущий шепотом называет каждому игроку число, начиная с единицы. Затем участники должны выстроиться в порядке возрастания их чисел, не переговариваясь между собой. Также можно выстраиваться не по числам, а по росту, возрасту, дням рождения и т. д.

11. Переверни пирамиду

Развивает умение адаптироваться, навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: не нужен.

Правила игры. Участники становятся так, чтобы образовать пирамиду, подобно шарам в бильярде. Затем ведущий говорит, что трое из участников команды должны переместиться таким образом, чтобы вершина и основание пирамиды поменялись местами. Лучше всего делать это упражнение в большой группе, которую можно разделить на маленькие команды и посмотреть, кто перевернет пирамиду быстрее.

12. Перемена мест

Развивает умение адаптироваться, навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: мел, веревка, клейкая лента, бумага (чтобы отметить место, где можно встать).

Правила игры. Разделите группу игроков на две команды истройте их в две шеренги лицом друг к другу. Используя мел, клейкую ленту, веревку или листы бумаги (в зависимости от того, на каком полу вы играете) отметьте место, где стоит каждый из игроков, а также один дополнительный пустой участок между двумя шеренгами. Цель заключается в том, чтобы шеренги поменялись местами.

Используйте следующие ограничения:

- Одновременно может перемещаться только один человек.
- Нельзя меняться местами с игроком, смотрящим в том же направлении.
- Нельзя двигаться назад.
- За один ход игрок не может меняться местами с более чем одним игроком из второй команды.

13. Запутанная история

Развивает умение адаптироваться, навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: не нужен.

Правила игры. Все участники должны встать в круг, затем каждый игрок берет за руки двух любых игроков, не стоящих с ним рядом. После того, как все возьмутся за руки, попросите игроков «распутаться» и образовать идеальную окружность, не разжимая рук. Для этого участникам игры потребуется творческое и стратегическое мышление.

Последние две игры подходят для ситуаций, когда у вас есть проблема, которую нужно решить.

14. Конкурс на самую тупую идею

Цель: решение текущей проблемы.

Необходимый инвентарь: не нужен.

Правила игры. Иногда «тупые» идеи оказываются самыми удачными. Попросите, чтобы каждый из участников предложил самый тупой вариант решения насущной проблемы. А затем, составив длинный список, попробуйте найти решение, которое окажется не таким уж тупым.

15. Что бы сделал Х?

Цель: решение текущей проблемы.

Необходимый инвентарь: не нужен.

Правила игры. Пусть каждый из участников представит себя кем-то из знаменитостей или выдающихся людей, которые ему нравятся. Затем спросите у каждого игрока, какое мнение мог бы высказать их персонаж, если бы столкнулся с текущей проблемой? Как бы он ее решил? Это позволит каждому из участников задуматься о возможном решении, которое иначе могло бы не прийти им в голову.

Тема 8. Мифы о наставничестве и их влияние на мотивацию.

8 мифов о наставничестве

1. Наставник – бесплатная рабочая сила.

Наставник – это не только ресурс (время и навыки), это, прежде всего, живой человек со своей свободной волей и личным выбором, к которым уже подгружаются время и навыки. Именно поэтому по отношению к заказчику или просителю наставник – партнер, соратник или даже друг, но никак не «рабочая сила».

2. Наставничество возможно по приказу.

Представьте себе две картины. Первая: юноша встречается любимую девушку на вокзале. Вот она спустилась с поезда и ждет. Он с цветами бежит по перрону. Что вы видите на лице юноши, в его глазах? Радость, свободу, легкость? Вторая картина: конвойный подталкивает человека, прикрикивая на него, чтобы шел быстрее, и чтобы смотрел вперед. Что вы видите на лице конвоируемого? Бессмыслицу, тревогу, напряжение?

Как вы хотите, чтоб наставники приходили к детям и старикам? Сами, буквально летя на крыльях радости и счастья, или, чтобы их загоняли пинками? Какое наставничество будет взаимно полезно и долгосрочно?

Собственно, дальше можно не пояснять. Добавлю только, что принуждение (приказ от ректора ВУЗа или манипуляция через психологическое давление со стороны благотворительной организации) требует ресурсного сопровождения наставников, вкачивания в них мотивации и огромной ответственности. А свободный выбор нуждается лишь в дружеском сопровождении к манящей общей радости. В идеале наставник – это воплощение мечты!

3. Наставников можно где-то взять, их может кто-то прислать.

Такие ожидания популярны даже в среде благотворительности! Не говоря о сторонних людях. В благотворительности не бывает свободных денег – все они идут на уставную деятельность и никак иначе, все они заранее расписаны на благо подопечных. Пожертвованные деньги невозможно никому передать, вывести, во что-то инвестировать и т.д.

Так же дело обстоит и с наставниками. Не существует свободных наставников. Если в нашем добровольческом движении есть наставники, то это отнюдь не биржа труда, где пасутся ищущие! Это сообщество тех, кто уже нашел, кто уже свое свободное время кому-то отдал, будь то больница или детский дом. Поскольку, не существует свободных наставников, то и направить их никуда нельзя!

4. Наставничество – полная самореализация, делаю, что хочу.

Безусловно, без свободы и самореализации нет наставничества. Но его так же не может быть без своего рода границ, принципов и правил.

Во-первых, наставник помогает кому-то конкретно и выполняет конкретный запрос. А это значит, время, место, вид деятельности, условия труда, окружающие люди – все это может не совпадать с первоначальными ожиданиями. Хочешь работать с детьми в больнице? Вот больница. Это она и есть. Нужда в помощи тут настоящая. Но, особенности болезни пациентов, режим, холодность медицинского персонала и т.д. – это те вещи, которые не зависят и не могут зависеть от наставника, их надо либо принять, а значит и скорректировав свою самореализацию, помочь нуждающимся, или отвергнуть и уйти.

Во-вторых, любое наставничество основано на принципе – «не навреди». Не навреди тому, кому хочешь помочь, не навреди окружающим людям, не навреди самому себе! Отсюда проистекает обязательное самоограничение. И приходится искать компромисс между мечтой и жизнью.

5. Наставничество – дело сильных духом и уникальных людей

Порой наставникам надо преодолевать немало трудностей. Ждут дети в приюте? Но как понести всю ответственность? Мы ж в ответе за тех, «кого приручили». Хватит ли меня на всех? А вдруг я заболею?

Все это справедливо, если бы не одно «но»! Между желанием человека помочь и самим нуждающимся может стать благотворительная наставническая организация, задача которой из разных небольших волеизъявлений, ограниченных по времени и ресурсам, собрать единую картину. Вспомните византийскую мозаику. Камешков много, все они небольшие и разные, а рисунок – один.

Сегодня наставником может стать каждый, лишь бы он имел кроху желания и несколько часов свободного времени. Но, при одном условии. Должна быть организация, способная организовать его труд, снять с него полноту ответственности и оставить лишь посильную ее часть. Должна быть организация, распределяющая роли и полномочия.

6. Наставничество – это просто. Главное – душевный порыв.

Безусловно, главный ресурс наставника – это его свободный выбор! Именно тут кроется вся энергия или сила наставника. Нет личного произволения – нет ничего. Но! Как бы заострено не было это произволение, как бы не был силен мотив, если хотите, в любом случае наставник начинает потреблять те ресурсы и привлекать тех людей, что находятся рядом с ним. Поначалу, он почти не тратит на это силы. Поэтому создается иллюзия, что все невероятно легко.

Если наставник хочет долго и всерьез кому-то помогать, то придется решать множество проблем, напрямую не связанных с первым желанием и первым опытом. И лучше всего эти проблемы отдать организации.

8. Наставничество – это бесплатно

Наставничество – это групповая организованная работа; это работа с обществом (гражданами), которое предоставляет ресурсы; это, в идеале, зарегистрированная организация, ибо в большинстве случаев наставники работают в государственных учреждениях, где не готовы работать с одиночками; это активное присутствие в Интернете, в том числе и в социальных сетях; это серьезная работа психологов и других специалистов.

Ресурс наставнической организации – знания, опыт (профессионализм) и связи. Благотворительность и наставничество, как и бизнес, требует стабильности, системности и развития. Залогом этого являются профессиональные сотрудники, в нашем случае, сотрудники наставнической организаций.

Заключение

Согласно принципу пирамиды потребностей А. Маслоу, когда удовлетворены базовые потребности человека, он ощущает стремление к личностному росту. Это стремление побуждает людей заниматься творчеством, изучением нового, саморазвитием, наконец, становиться наставником, деятельность и цели которых многообразны, но все они так или иначе сводятся к оказанию помощи другим людям.

В современном российском обществе, еще не так давно не знавшем о сути и целях наставничества, в настоящее время сложился определенный образ. Эта работа высоко престижна и социально поощряема, но не является типичной и массовой.

Социальное наставничество – возможность оказания полноценной поддержки для человека, который в ней нуждается. Это длительный, трудный и эмоционально затратный процесс. Наставничество требует подготовки Наставника как информационной, так и психологической, а также непрерывного сопровождения его деятельности в работе с Выпускником. Именно с этой целью была разработана данная программа. В ней освещены основные теоретические вопросы, касающиеся наставничества, основываясь на которых специалист, занимающийся подготовкой Наставника, сможет грамотно и эффективно организовать свою практическую работу. Социальное наставничество – шаг к личностной и профессиональной самореализации. Результаты, достигаемые в процессе наставничества, дают ту самую эмоциональную и личностную удовлетворенность, к которой стремится человек, присоединившийся к наставнической деятельности.

В долгосрочной перспективе реализации программы планируется сформировать устойчивые пары «Наставник – Выпускник», увеличить количество граждан, желающих стать наставниками для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа; сформировать подготовленную команду наставников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

Международные нормативно-правовые документы.

1. Всеобщая декларация прав человека (утверждена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.). Ст. 21. П.3.
2. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.).
3. Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.).
4. Конвенция о правах ребенка (1989 г.).
5. Всеобщая декларация прав человека (утверждена генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.).
6. Всеобщая Декларация Добровольцев (принята на Международной ассоциации добровольческих усилий 10 января 2001 г.).
7. Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека (1995).

Федеральные и региональные нормативно-правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. №230-ФЗ // Информационно-правовой портал «Гарант».
3. Об общественных объединениях: Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №82-ФЗ // Российская газета. 1995. 24 мая.
4. О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений: Федеральный закон от 28 июня 1995 г. №98-ФЗ // Российская газета. 1995. 3 июля.
5. О благотворительной деятельности и благотворительных организациях: Федеральный закон от 11 августа 1995 г. №135-ФЗ // Информационно-правовой портал «Гарант».
6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций: Федеральный закон от 5 апреля 2010 г. №40-ФЗ // Российская газета. 2010. 10 апреля.
7. О добровольчестве (волонтерстве): Проект Федерального закона № 300326-6 // Информационно-правовой портал «Гарант».
8. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. №1760-р // Информационно-правовой портал «Гарант».

9. Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. №1054-р // Российская газета. 2009. 4 августа.

10. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря.

11. Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 августа 2013 г. №1008 // Российская газета. 2013. 11 декабря.

12. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы // Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. №295 // Российская газета. 2014. 24 апреля. 12

Литература

1. Анн, Л. Психологический тренинг с подростками / Л.Анн – СПб., 2009.

2. Арсеньева, Т.Н. Практико-ориентированные методы психологической подготовки добровольцев. Учебно-методическое пособие / Т.Н.Арсеньева, Н.В Виноградова, И.М Пелевина, А.А. Соколов. – СПб. - Тверь, 2009.

3. Барябина, Е.Н. Теория и практика волонтерского движения. Методическое пособие / Е.Н. Барябина, П.В Романов, И.В Шатылко. - Саратов: ООО Бонапарт ПС, 2003. - 205 с.

4. Битянова, М.С. Практикум по психологическим играм с детьми и подростками / М.С. Битянова. – СПб.: Питер, 2012.

5. Вачков, И.В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой работы / И.В. Вачков – М.: Эксмо, 2007. - 204 с.

6. Вислова, А. Нетерпимость в молодежной среде и способы ее преодоления /А. Вислова // Воспитание школьников. - 2008. - №1.

7. Волонтеры: мотивация, методы набора, обучение: Методические материалы - СПб.: ИСОП, 2009.

8. Волохов, А.В. Программа деятельности волонтеров детских общественных объединений в системе дополнительного образования / А.В. Волохов, М.Р. Мирошкина, И.И. Фришман. – М.: Перспектива, 2011.

9. Григорьев, Д.В. Программы внеурочной деятельности. Познавательная деятельность. Проблемно-ценностное общение / Д.В. Григорьев, П.В Степанов. - М.: 2011. - 105 с.

10. Добровольчество – путь к овладению профессией: сборник. – Саратов.: ООО Бонапарт ПС, 2004.
11. Дорогою добра: Методическое пособие по развитию добровольческого движения. – Вологда, 2011.
12. Левдер, И. А. Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания / И. А. Левдер // Социальная работа. - 2006. - №2.
13. Макеева, А.Г. Помогая другим, помогаю себе / А.Г. Макеева. - М.: РЦОИТ, 2003.
14. Осипова, И.Л. Личностно-ориентированные способы конструктивной коммуникации с учащимися / И.Л. Осипова // Воспитание школьников. - 2006. - №8.
15. Панченко, С. Формирование толерантных взаимоотношений подростков в детском коллективе / С. Панченко // Воспитание школьников. - 2008. - № 7.
16. Барабаш, В.Г. Педагогическое образование: традиции, перспективы: международная заочная научно-практическая конференция / В.Г. Барабаш – Шадринск: Шадринский Дом Печати, 2012.
17. Региональный межведомственный проект «Территория детства» на 2011-2013 г. – Курган: ИРОСТ, 2011.
18. Романюк, Т.В. Межнациональное общение: тренинг и упражнения. / Т.В. Романюк // Воспитание школьников. - 2009. - № 7.
19. Настольная книга лидера: из опыта работы штаба «Беспокойные сердца» // Сост. Г.В. Каледа. - Самара: ООО Офорт, 2008.
20. «Переходи на зеленое»: Методическое пособие по волонтерству в экологической сфере – М.: Эка, 2012.
21. Пузииков, В.Г. Технология ведения тренинга / В.Г. Пузииков – СПб.: Речь, 2005. - 207
22. Сикорская, Л. Е. Добровольческая деятельность как школа нравственного воспитания молодежи /Л.Е. Сикорская // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. - 2009. - № 3. –
23. Тыртышная, М.А. 50 идей для классного руководителя. Практическая копилка педагога / М.А. Тыртышная – Ростов н/Д: Феникс, 2012.
24. Хулин, А. А. Добровольчество как вид благотворительности / А. А.Хулин // Социальная работа. - 2003. - №3.

Интернет-источники

1. Доброволецъ: Делать добро проще, чем кажется [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.dobrovolno.ru>
2. Ильина, И. Волонтерство в России [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.isovet.ru/>

3. Календарь проведения мероприятий, осуществляемых волонтерами [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://prospekt45.ru/>
4. Косова, У. П. Психологические характеристики волонтерской деятельности [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://elibrary.ru/>
5. План работы областного штаба волонтеров [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://prospekt45.ru/>

Список литературы для наставников

1. Азбука благотворительности – М.: Форум Доноров, 2008.
2. Битянова, М.С. Практикум по психологическим играм с детьми и подростками / М.С. Битянова. – СПб.: Питер, 2002.
3. Волохов, А.В. Программа деятельности волонтеров детских общественных объединений в системе дополнительного образования / А.В. Волохов, М.Р. Мирошкина, И.И. Фришман. – М.: Перспектива, 2011.
4. Макеева, А.Г. Помогая другим, помогаю себе / А.Г. Макеева. - М.: РЦОИТ, 2003. - 156 с.
5. Настольная книга лидера: из опыта работы штаба «Беспокойные сердца» // Сост. Г.В. Каледа. - Самара: ООО Офорт, 2008.
6. «Переходи на зеленое»: Методическое пособие по волонтерству в экологической сфере – М.: Эка, 2012.
7. Пузиков, В.Г. Технология ведения тренинга / В.Г. Пузиков – СПб.: Речь, 2005.

Куратору подготовки полпрограмме «Наставник»

(ФИО лица, подающего заявку)

Паспорт серия _____ № _____,

Выдан « ____ » _____ г.,

Место проживания на территории РФ _____

Контактный телефон _____

Заявка.

Прошу Вас включить меня в программу подготовки «Наставник», предназначенной для граждан, выразивших желание стать наставниками выпускников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Настоящим заявлением я даю свое согласие на обработку моих персональных данных, в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных".

_____ (_____) _____

(подпись) (Ф.И.О.)

" ____ " _____ г.

дата заполнения заявления

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Анкета наставника

ПОМОЖЕТ оценить своё время. Сколько времени в день/неделю/месяц Вы действительно готовы уделять наставнической деятельности.

ПОМОЖЕТ оценить свои силы. Прежде, чем браться за все, что кажется таким важным и нужным, необходимо задуматься: сможете ли Вы довести это до конца? Сумеете ли качественно осуществить выбранный вид помощи? Остановитесь и оцените свои силы.

ПОМОЖЕТ начать с малого. Это позволит адекватно оценить свои силы, увидеть людей, с которыми придётся работать вместе, даст им возможность увидеть Вас в деле.

ДАННЫЕ АНКЕТЫ НЕ БУДУТ РАСПРОСТРАНЯТЬСЯ БЕЗ ВАШЕГО ВЕДОМА!

1. ФИО

(полностью) _____

2. Дата рождения _____

3. Как с Вами лучше связаться?

e-mail _____

номер телефона _____

4. Что именно привлекает Вас в наставнической деятельности (отметьте нужное):

- Получение нового опыта
- Встречи с новыми людьми
- Возможность помочь другим
- Вклад в общее дело
- Новые интересы
- Открытие для себя новых сфер
- Другое

5. Есть ли у Вас опыт наставнической деятельности? Если есть, какой именно:

6. Кому бы Вы хотели оказывать помощь (отметьте нужное):

- Детям-сиротам
- Больным детям
- Пожилым людям
- Бездомным
- Инвалидам
- Одарённым детям
- Правозащитным организациям (например, помощь в распространении информации о возможности получить бесплатные юридические консультации – защита социальных, экономических, культурных, гражданских и личных прав)
- Организациям, работающим в сфере культуры
- Организациям, работающим в сфере экологии и охраны окружающей среды
- Приютам для животных
- Ваши варианты: _____

7. Каким образом Вы готовы оказывать помощь (отметьте нужное):

- Отдавать вещи, книги

- Отдавать свое время (совершать поездки по детским домам, больницам, домам престарелых)
- Участвовать в организационной работе (подготовка и проведение мероприятий, праздников)
- Делиться профессиональными навыками
- Ваши Варианты:

8. Оцените себя по шкале от 1 до 10 по следующим качествам :

Ответственность _____
 Конфликтность _____
 Стрессоустойчивость _____
 Коммуникабельность _____

9. Какие виды деятельности Вы предпочитаете:

- связанные непосредственно с людьми (в том числе с незнакомыми)
- не связанные с общением
- коллективную деятельность (в группе с другими людьми – единомышленниками)
- индивидуальную деятельность (делать что-то самому)
- все равно

10. Какими компьютерными программами Вы владеете:

11. Ваши навыки (что Вы умеете делать лучше всего, чему можете научить):

12. Ваши увлечения, хобби:

13. Как Вы любите проводить свободное время:

14. Сколько времени Вы готовы посвящать наставнической деятельности:

16. Ваш жизненный девиз!

**СПАСИБО ВАМ ЗА ИНФОРМАЦИЮ!
 ОНА ПОМОЖЕТ СДЕЛАТЬ НАШУ РАБОТУ НЕ ТОЛЬКО ПОЛЕЗНОЙ, НО И
 УВЛЕКАТЕЛЬНОЙ!**

1. ДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТИ (В.Э.МИЛЬМАН)

Шкалы: жизнеобеспечение, комфорт, общение, общая активность, творческая активность, социальная полезность

НАЗНАЧЕНИЕ ТЕСТА

Методика позволяет диагностировать мотивационный (МП) и эмоциональный (ЭП) профили личности.

Инструкция к тесту

Перед вами 14 утверждений, касающихся ваших жизненных стремлений и некоторых сторон вашего образа жизни. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (a, b, c, d, e, f, g, h), проставив в соответствующих клетках бланка ответов одну из следующих оценок каждого утверждения:

- «++» – да, согласен,
- «+» – пожалуй согласен,
- «=» – когда как, согласен в некоторой степени,
- «-» – нет, не согласен,
- «?» – не знаю.

Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами, отвечайте на вопросы последовательно, от 1a до 14h. Следите за тем, чтобы не путать клетки. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

ТЕСТ

Вариант для взрослых

<p>1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:</p> <ol style="list-style-type: none">1. «Время – деньги». Нужно стремиться их больше зарабатывать.2. «Главное – здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы.3. Свободное время нужно проводить с друзьями.4. Свободное время надо отдавать семье.5. Нужно делать добро, даже если это дорого обходится.6. Нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем.7. Нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг.8. Нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.	<p>2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Работа – это вынужденная жизненная необходимость.2. Главное – не допускать конфликтов.3. Нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями.4. Нужно активно стремиться к служебному продвижению.5. Главное – завоевать авторитет и признание.6. Нужно постоянно совершенствоваться в своем деле.7. В своей работе всегда надо найти интересное, что может увлечь.8. Нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.
<p>3. Среди моих дел в свободное время большое место занимают следующие дела:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Текущие, домашние.2. Отдых, развлечения.3. Встречи с друзьями.4. Общественные дела.5. Занятия с детьми.6. Учеба, чтение необходимой для работы литературы.7. Хобби.8. Подрабатывание денег.	<p>4. Среди моих рабочих дел много места занимают:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т. д.).2. Личное общение (на темы, не связанные с работой).3. Общественная работа.4. Учеба, получение новой информации, повышение квалификации.5. Работа творческого характера.6. Работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная).7. Работа, связанная с ответственностью перед другими.8. Свободное время, перекуры, отдых.
<p>5. Если бы мне добавили выходной день, я бы скорее всего потратил его на то, чтобы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Заниматься текущими домашними делами.2. Отдыхать.3. Развлекаться.4. Заниматься общественной работой.5. Заниматься учебой, получением новых знаний.6. Заниматься творческой работой.7. Делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими.8. Делать дело, дающее возможность заработать.	<p>6. Если бы у меня была возможность по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Тем, что составляет мои основные обязанности.2. Общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения).3. Личным общением (разговорами, не связанными с работой).4. Общественной работой.5. Учебой, получением новых знаний, повышением квалификации.6. Творческой работой.7. Работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность.8. Работой, за которую можно больше получить.

<p>7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Где что можно купить, как хорошо провести время. 2. Про общих знакомых. 3. О том, что вижу и слышу вокруг. 4. Как добиться успеха в жизни. 5. О работе. 6. О своих увлечениях 7. О своих успехах и планах. 8. О жизни, книгах, кинофильмах, политике. 	<p>8. Моя работа дает мне прежде всего:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Достаточные материальные средства для жизни. 2. Общение с людьми, дружеские отношения. 3. Авторитет и уважение окружающих. 4. Интересные встречи и беседы. 5. Удовлетворение от работы. 6. Чувство своей полезности. 7. Возможность повышать свой профессиональный уровень. 8. Возможность служебного продвижения.
<p>9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Уютно, хорошие развлечения. 2. Можно обсудить волнующие тебя рабочие темы. 3. Тебя уважают, считают авторитетом. 4. Можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи. 5. Можно приобрести новых друзей. 6. Бывают известные заслуженные люди. 7. Все связаны общим делом. 8. Можно проявить и развить свои способности. 	<p>10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. С которыми можно поговорить на разные темы. 2. Которым мог бы передавать свой опыт и знания. 3. С которыми можно больше заработать. 4. Которые имеют авторитет и вес на работе. 5. Которые могут научить чему-нибудь полезному. 6. Которые заставляют тебя становиться активнее на работе. 7. Которые имеют много знаний и интересных идей. 8. Которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.
<p>11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Материальное благополучие. 2. Возможность интересно развлекаться. 3. Хорошие условия жизни. 4. Хорошую семью. 5. Достаточно возможностей интересно проводить время в обществе. 6. Уважение, признание и благодарность других. 7. Чувство полезности для других. 8. Создание чего-то ценного, полезного. 	<p>12. Я думаю, что имею в своей работе в достаточной степени:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Хорошую зарплату, другие материальные блага. 2. Хорошие условия для работы. 3. Хороший коллектив, дружеские взаимоотношения. 4. Определенные творческие достижения. 5. Хорошую должность. 6. Самостоятельность и независимость. 7. Авторитет и уважение коллег. 8. Достаточно высокий профессиональный уровень.
<p>13. Больше всего мне нравится, когда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Не нужно думать о насущных заботах. 2. Есть комфортное, приятное окружение. 3. Кругом оживление, веселая суета. 4. Предстоит провести время в веселом обществе. 5. Испытываю чувство соревнования, поиска. 6. Испытываю чувство активного напряжения и ответственности. 7. Погружен в свою работу. 8. Включен в совместную работу с другими. 	<p>14. Когда меня постигает неудача, не получается то, что я хочу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Я расстраиваюсь и долго переживаю. 2. Стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное. 3. Теряюсь, не знаю что делать, злюсь на себя. 4. Злюсь на то, что мне помешало. 5. Стараюсь оставаться спокойным, и обычно мне это удается. 6. Пережидаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую, что произошло. 7. Стараюсь понять, в чем я сам был виноват. 8. Стараюсь понять причины неудачи и поправить положение.

ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА

Обработка результатов теста

Ответы испытуемого переводятся в баллы:

- «++» – 3 балла,
- «+» – 2 балла,
- «=» – 1 балл,
- «-» или «?» – 0 баллов.

Ключ к тесту

Вариант для взрослых

1 2 3 4 5 6

a П П П Д П Д

b П К К К,О К О,Д

c О К О Д,ОД* К* К,О

d Д С Д,ОД* Д ОД* С,Д*

e ОД С,О ОД ДР* ДР*

f С ДР П ДР ДР*

g ДР ДР Д,ДР* ОД ОД ОД

h ДР ОД П,Д К П,Д П

Ожид Рбид Ожре Рбре Ожид Рбид

7 8 9 10 11 12 13 1

a К П К К,О П П аст аст

b О О Д ОД К К аст аст

c С С С П,Д К К,О аст аст

d Сид О С С О ДР* аст аст

e П,Д ДР О П С,О С* ст ст

f ДР ОД Сре ОД С,ОД С ст ст

g ДР ДР Д,ОД ДР ОД ОД ст ст

h Оид С К,О* ДР* П,Д ст ст

Ожре Рбре Ожид Рбид Ожре Рбре Э Ф

Примечание:

* – звездочкой отмечены пункты методики, входящие в шкалу коррекции.

Описание шкал теста

Шкалы **мотивационного** профиля:

- П- поддержание жизнеобеспечения,
- К – комфорт,
- С – социальный статус,
- О – общение,
- Д – общая активность,
- ДР – творческая активность,
- ОД – общественная полезность.

Каждая из семи мотивационных шкал представлена в четырех подшкалах:

- Ож – общежитейская, относящаяся ко всей сфере жизнедеятельности,
- Рб – рабочая (учебная), относится только к рабочей или учебной сфере;
- ид – «идеальное» состояние мотива, уровень побуждения, устремления;
- ре – «реальное» состояние то, насколько испытуемый расценивает данный мотив удовлетворенным в настоящее время, а так же то, сколько им для этого затрачивается усилий.

Шкалы **эмоционального** профиля:

- Эст – направленность на эмоциональные переживания стенического типа;
- Эаст – направленность на эмоциональные переживания астенического типа;
- Фст – стенический тип переживания и поведения в состоянии фрустрации;
- Фаст – астенический тип переживания фрустрации.

После обработки результаты каждого респондента могут быть представлены в следующей таблице:

П	К	С	О	Д	ДР	ОД	Э
Ожид	Ожре			Рбид			Рбре

Шкала коррекции

Для построения проверочной шкалы, «шкалы коррекции» в ряде пунктов, по которым существует вероятность для заполняющего приукрасить свой портрет, предусмотрена просьба уточнить свой ответ конкретными данными.

Например, если испытуемый положительно ответил на вопрос 3g – о «хобби», то в соответственном месте бланка заполнения он должен уточнить, в чем именно оно состоит. Если он этого не делает, или делает неубедительно, то оценка данного ответа корректируется экспериментатором: вместо 3 или 2 баллов ставится 1 или 0. Ответы по этой шкале, кроме возможностей проверки и коррекции, несут в себе также дополнительную информацию об испытуемом.

Интерпретация результатов теста

На основе соотношения показателей всех шкал, выводимых в результате тестирования можно выделить определенные типы мотивационного и эмоционального профиля.

Типы мотивационного профиля:

Прогрессивный – характеризуется заметным превышением уровня развивающих мотивов над уровнем мотивов поддержания: (Д+ДР+ОД) – (П+К+С) \geq 5 баллов. Данный тип преобладает у лиц, добившихся успеха в работе или учебе. Так же характерен для личности с социально направленной позицией.

Регрессивный – противоположен прогрессивному и характерен превышением общего уровня мотивов поддержания над развивающими мотивами. В наиболее отчетливом виде отражается в последовательном снижении профильной линии слева направо. Часто встречается среди плохо успевающих школьников.

Импульсивный – характеризуется резкими перепадами профильной линии с тремя выраженными пиками, чаще всего по шкалам «К», «О», «ДР», но могут быть и другие соотношения. Критерий пика – количественное значение данной шкалы на 2 или более баллов превышает соседние с ним; если это крайняя шкала («П» или «ОД»), то для того чтобы считаться пиком он должна превышать соседнюю («К» или «ДР») не меньше, чем на 4 балла. Наиболее характерен для школьников и студентов. Отражает значительную дифференциацию и, возможно, конфронтацию различных мотивационных факторов внутри общей структуры личности.

Экспрессивный – характеризуется заметными перепадами профильной линии с наличием двух пиков: чаще других встречаются сочетания пиков по шкалам «К» и «ДР». В этом типе отражается определенная выборочная дифференциация мотивационных факторов отдельно по группам поддерживающих (П, К, С) и развивающих (Д, ДР, ОД) мотивов. Назван так в связи с тем, что обнаруживает определенную корреляцию с экспрессивным типом акцентуации личности (по Л.А.Гройсману), т.е. со стремлением субъекта через повышение уровня самоутверждения.

Уплощенный – характеризуется достаточно плоским, маловыразительным профильным рисунком без отчетливых подъемов и спусков; наличие одного пика в этом случае не меняет уплощенного характера профиля в целом. Отражает недостаточную дифференцированность мотивационной иерархии личности, ее бедность. Чаще встречается у школьников, особенно – плохо успевающих. Заметна тенденция его уменьшения с возрастом.

Типы эмоционального профиля:

Стенический – характеризуется доминированием стеничности как в эмоциональных предпочтениях (Эст выше Эаст), так и в фрустрационном поведении (Фст выше Фаст). Отражает склонность субъекта к активным, деятельным эмоциональным переживаниям и устойчивую, конструктивную, управляемую позицию в трудных ситуациях. Отчетливо коррелирует с «прогрессивным» мотивационным профилем и успешностью в деятельности. Больше выражен у мужчин в сравнении с женщинами.

Астенический – характеризуется превышением астеничности в показателях и эмоционального предпочтения (Эаст выше Эст), и фрустрационного поведения (Фаст выше Фст). Отражает склонность субъекта к гомеостатическому комфорту, эмоциональным переживаниям гедонистического типа, а так же – неумение управлять собой в трудных ситуациях, раздражительность, склонность к проявлению разного рода защитных механизмов. Отчетливо коррелирует с «регрессивным»

мотивационным профилем. Часто встречается у женщин и плохо успевающих школьников.

Смешанный стенический – характеризуется стеничностью фрустрационного поведения (Фст выше Фаст) и астеничностью эмоциональных предпочтений (Эаст выше Эст). Выражает определенную разнонаправленность внутри эмоциональной сферы. Наиболее характерен для молодежи. Коррелирует с характеристиками «импульсивного» мотивационного профиля.

Смешанный астенический – характеризуется стенической эмоциональностью (Эст выше Эаст) и одновременно астеническим фрустрационным поведением (Фаст выше Фст). Встречается редко. Характерен для пятиклассников: они эмоционально стеничны, но еще не научились управлять собой в трудных ситуациях.

При интерпретации результатов обычно строится два профиля: для общежитейской мотивации и для рабочей.

Методика 2. «Индивидуально-типологический опросник (ИТО)»

Л.Н. Собчик

Цель: диагностика ведущих черт характера.

Оборудование: бланк методики, содержащий инструкции.

Ход работы: обследуемым предлагается ответить на 91 вопрос. По результатам обследования легко понять, насколько уравновешенным является индивид, какие особенности его характера акцентуированы, в благоприятной ли он находится ситуации или дезадаптирован. Поэтому тест может успешно использоваться в профориентации, при отборе и расстановке кадров, в семейном консультировании, в сфере образования в целях индивидуализации подхода к отдельной личности. Время выполнения теста – 30 минут.

Инструкция. Прочитав каждое утверждение реши верно ли оно по отношению к тебе, согласен ли ты с ним. Если верно, то на бланке ответов рядом с номером, соответствующим утверждению, поставь «+». Если оно неверно, то поставь «-».

Опросник

1. Я постараюсь отнестись к исследованию ответственно и быть максимально искренним (искренней).
2. У меня очень сложный и трудный для окружающих характер.
3. Я лучше справляюсь с работой в тиши и одиночестве, чем в присутствии многих людей или в шумном месте.
4. Решая серьезные проблемы, я, как правило, обхожусь без посторонней помощи.
5. Я очень редко заговариваю первым (первой) с незнакомыми людьми.
6. Для меня важно, что подумают другие о моих высказываниях и поступках.
7. Если будет нужно, я разрушу все преграды на пути к достижению цели.
8. Я часто тревожусь по пустякам.
9. В моих неудачах виноваты определенные люди.
10. Для меня важно иметь общее мнение с теми людьми, с которыми я обычно общаюсь.
11. Меня мало касается все, что случается с другими.
12. Мне интересны яркие, артистичные личности.
13. Мне нет дела до чужих страданий: хватает своих.
14. В шумной компании я чаще всего в роли только наблюдателя.
15. Для меня невыносимо наблюдать страдания других людей.
16. Я - человек абсолютно правдивый и искренний.

17. Все мои беды связаны с собственным неумением ладить с людьми.
18. Меня часто тянет к шумным компаниям.
19. Принимая важное решение, я всегда действую самостоятельно.
20. Мне всегда приятно заводить новых знакомых.
21. Берясь за какое-либо дело, я не стану долго раздумывать, прежде чем начать действовать.
22. Меня раздражают люди, пытающиеся изменить мое мнение, когда я уверен(а) в своей правоте.
23. Я часто волнуюсь за близких мне людей даже без серьезного повода.
24. Я не могу терпеть, когда кто-нибудь меняет заведенный мной порядок.
25. Я умею привлекать к себе внимание окружающих меня людей.
26. В жизни я твердо придерживаюсь определенных принципов.
27. Люблю посещать компании, где можно танцевать или петь.
28. Я чрезвычайно чувствителен (чувствительна) к изменениям в настроении окружающих меня людей.
29. Я могу, не смущаясь, дурачиться в веселой компании.
30. Я спокойно отношусь к тому, что кто-то рядом переживает по поводу своих неприятностей.
31. Я никогда не поступаю как эгоист (эгоистка).
32. Часто бывает так, что из-за меня у окружающих портится настроение.
33. Интересные идеи приходят мне в голову чаще, когда я один (одна), не в присутствии многих людей.
34. Я могу взять на себя ответственность за целую группу людей для пользы дела.
35. Мне трудно преодолеть застенчивость, когда нужно говорить перед группой людей.
36. Мнение старших по возрасту или положению большого значения для меня не имеет.
37. Мне не трудно заставить других людей действовать так, как я считаю нужным.
38. Я так сильно переживаю неудачи, что у меня ухудшается самочувствие.
39. Я всегда бываю упрям(а) в тех случаях, когда уверен(а) в своей правоте.
40. Если в компании я не нахожусь в центре внимания, мне становится скучно и неинтересно.
41. Никто не может навязать мне свое мнение.
42. Мне нравится путешествовать с разными, каждый раз новыми попутчиками.
43. Я могу изменить свое мнение под давлением окружающих.
44. В поезде я с удовольствием провожу время в беседе с соседями по купе.
45. Я никогда не вру.
46. Я никогда не откладываю на завтра то, что следует сделать сегодня.

47. Я вечно ничем недоволен (недовольна).
48. Я люблю одиночество, позволяющее мне сосредоточиться на своих мыслях.
49. Я умею заинтересовать людей и повести их за собой.
50. Мне нравится командовать другими.
51. Я умею дать отпор тем, кто вмешивается в мои дела.
52. Мне бывает неловко за высказывания и поступки моих близких.
53. Мне нередко приходилось в драке защищать свои права.
54. Я испытываю чувство вины (или даже стыда), если меня преследуют неудачи.
55. Мое настроение находится в сильной зависимости от настроения тех, кто меня окружает.
56. Я добиваюсь своего упорством и настойчивостью.
57. Мне часто бывает скучно, когда вокруг все веселятся.
58. Мое грустное настроение легко исправляется, если я смотрю в кино или по телевизору комедийное представление.
59. Ради сохранения добрых отношений я могу отказаться от своих намерений.
60. Я всегда придерживаюсь общепринятых правил поведения.
61. Меня любят все мои друзья.
62. У меня трагичная судьба.
63. У меня много близких друзей.
64. Я-самый несчастный человек на свете.
65. Мне проще надеяться на других, чем брать на себя ответственность, даже если речь идет о моих проблемах.
66. Я стараюсь быть таким (такой) «как все», не выделяться среди других.
67. Я – человек спокойный, уравновешенный.
68. Я могу долго не реагировать на чьи-то шутки, но потом «взорваться» гневной реакцией.
69. Я очень чувствителен (чувствительна) к изменениям погоды.
70. Я не люблю присутствовать на шумных застольях.
71. Я могу проявить безалаберность в делах, а потом понемногу приводить их в порядок.
72. Я люблю ходить в гости.
73. Мне все равно, что обо мне думают окружающие.
74. Я волнуюсь только по поводу очень больших неприятностей.
75. Я никогда не испытываю желаний выругаться.
76. Я никого никогда не обманывал(а).
77. Мне никто не нужен, и я не нужен (не нужна) никому.
78. Я - человек застенчивый.
79. Мне ужасно не везет в жизни.
80. Я часто стараюсь следовать советам более авторитетной личности.
81. Я бы очень переживал(а), если бы кого-то задел(а) или обидел(а).
82. Меня ничем не испугать.

83. Я часто пользуюсь чужими советами при решении своих проблем.
 84. В своих неудачах я в первую очередь виню самого (саму) себя.
 85. Я совершенно не обращаю внимания на свой стиль одежды.
 86. Я не стараюсь планировать свое ближайшее будущее и работу.
 87. Когда меня зовут в гости, я чаще всего думаю: «Лучше бы мне остаться дома».
 88. Я ничего не знаю о личных проблемах окружающих меня людей.
 89. Малейшая неудача резко снижает мое настроение.
 90. Я никогда не сержусь.
 91. Я отвечал(а) на все вопросы очень правдиво.

Ключ к ито

L. Ложь (неискренность, тенденция показать себя в лучшем свете)	верно: 16,31,45,46,60,61,75,76,90
F. Агравация (стремление подчеркнуть имеющиеся проблемы и сложность собственного характера)	верно: 2,17,32,47,62,77,64,79
	неверно: 91
I. Экстраверсия (обращенность в мир реально существующих объектов и ценностей, открытость, стремление к расширению круга контактов, общительность)	верно: 12,27,29,42,44,72
	неверно: 14,57,87
II. Спонтанность (непродуманность в высказываниях и поступках)	верно: 4,19,21,34,49,50
	неверно: 6,65,80
III. Агрессивность (активная самореализация, упрямство и своеволие в отстаивании своих интересов)	верно: 7,22,36,37,51,53,68
	неверно: 66,81
IV. Ригидность (инертность, тугоподвижность) установок, субъективизм, повышенное стремление к отстаиванию своих взглядов и принципов, критичность в отношении иных мнений)	верно: 9,24,26,39,41,56
	неверно: 71,83,86
V. Интроверсия (обращенность в мир субъективных представлений и переживаний, тенденция к уходу в мир иллюзий, фантазий и субъективных идеальных ценностей сдержанность, замкнутость)	верно: 3,5,33,35,48,78
	неверно: 18,20,63
VI. Сензитивность (впечатлительность, склонность к рефлексии, пессимистичность в оценке перспектив)	верно: 15,28,43,59,89
	неверно: 11,13,30,74
VII. Тревожность (эмоциональность, восприимчивость, незащищённость)	верно: 8,23,38,52,54,69,84
	неверно: 67,82
VIII. Лабильность (эмотивность, выраженная	верно: 10,25,40,55,58

изменчивость настроения, мотивационная неустойчивость, сентиментальность, стремление к эмоциональной вовлеченности)	неверно: 70,73,85,88
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------

Суммируются значимые ответы, приведенные в ключе. За каждый ответ, совпадающий со значимым, начисляется один балл. Интерпретация находится в прямой зависимости от количества значимых ответов по 8 шкалам (исключая шкалы «ложь» и «аггравация»):

0-1 балл – гипоземотивность, плохое самопонимание или неоткровенность при обследовании;

3–4 балла (норма) – гармоничная личность;

5–7 баллов (умеренная выраженность) – акцентуированные черты;

8–9 баллов (избыточная выраженность) – состояние эмоциональной напряженности, затрудненная адаптация.

На круговой диаграмме 8 шкал объединены в четыре полярные пары: экстраверсия – интроверсия, спонтанность – сензитивность и т.п.

Бланк ответов Ф.И.О. _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91									



Интерпретация сочетаний шкал

Тенденции, компенсированные полярными свойствами (то есть антитенденциями), свидетельствуют о значительной эмоциональной напряженности и наличии внутреннего конфликта, если при этом показатели выше 5-ти баллов. Для нормы (в пределах 4-х баллов) это признак сбалансированности разнонаправленных.

Социально-психологические аспекты, то есть стиль межличностного поведения - лидерство/зависимость, конформность/неконформность, коммуникабельность/индивидуализм, конфликтность/компромиссность, - проявляются как акцентуированный или дезадаптирующий стиль межличностного поведения при наиболее выраженных показателях по соседним шкалам, выявляющим преобладающие типологические свойства.

1. «Конформность» - проявляется на стыке таких ведущих тенденций как «тревожность» и «сензитивность»: конформность как стиль поведения базируется на типологических свойствах неуверенности в себе, и избыточной ориентированности на общепринятые нормы поведения.

2. Повышенная тревожность в сочетании с эмоциональной неустойчивостью в эксперименте показали высокую корреляцию с таким социально-психологическим свойством как «компромиссность», т.е. одновременное стремление к самоутверждению и к избеганию конфликта с референтной группой.

3. «Зависимость» как стиль взаимодействия с микросоциумом оказалась тесно связанной с такими типологическими свойствами как «интроверсия» (склонность к уходу в мир идеальв, застенчивость,

замкнутость) и «сензитивность» (чувствительность и ранимость в отношении средовых воздействий с выраженной потребностью к глубокой и постоянной привязанности и защите со стороны более сильной личности), так эти тенденции создают почву для поведения, направленного на избегания конфликта и поиска щадящей социальной ниши.

4. «Лидерство» как свойство, проявляющееся в норме ссамостоятельностью в принятии решений, предприимчивостью и стремлению быть «ведущим», а не «ведомым», формируется сочетанием умеренно выраженной «спонтанности» и «агрессивности» (как продолжение высокой активности). Однако при высоких (8-9) баллах отражает самоуверенность и неумение соблюдать субординацию по отношению к старшим по должности или по возрасту лицам, или даже самовлюблённость и манию величия.

5. «На стыке» таких свойств как «эмоциональная лабильность» и «экстраверсия» проявляется «коммуникативность». Этому способствует демонстративность поиски признания неустойчивой личности в сочетании с высокой социальной активностью экстраверта.

6. В то же время следует подчеркнуть, что «социальная пассивность», базирующаяся на интровертированности, здесь рассматривается как свойство неоднозначное: имеется ввиду менее выраженная реактивность внешних проявлений при одновременно более богатой интрапсихической активности, что проявляется как высокая рефлексивность (чувствительность к внешним воздействиям), напряженная внутриличностная работа по самосовершенствованию, склонность к мечтам и фантазированию.

7. Напротив, «социальная активность» рассматривается как склонность к широким контактам с людьми, разговорчивость и двигательная раскрепощенность, но при этом ослаблена склонность к самосовершенствованию и тенденция к самонаблюдению.

8. «Индивидуализм» сочетанием «интровертированности» с «ригидностью» и проявляется устойчивостью собственного, временами достаточно самобытного и субъективного мнения.

9. Сочетаание «ригидности» с «агрессивностью» проявляется конфликтным и неконфликтным стилем поведения.

10. Если «Комформность» в норме проявляется как хранительница традиций и устоев общества, то «некомформность» - тенденция к отвержению общепринятых канонов и устаревших догм, спутница радикализма и прогресса, которая при низком уровне развития или при патологии ведет к антисоциальным формам поведения.

3. Методика УСК (Уровень Субъективного Контроля)

Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера диагностирует локализацию контроля над значимыми событиями. В основе его лежит различие двух локусов контроля – интернального и экстернального и, соответственно, двух типов людей – интерналов и экстерналов.

Интернальный тип. Человек считает, что происходящие с ним события зависят прежде всего от его личностных качеств (компетентности, целеустремленности, уровня способностей и т. п.) и являются закономерными следствиями его собственной деятельности.

Экстернальный тип. Человек убежден, что его успехи и неудачи зависят прежде всего от внешних обстоятельств – условий окружающей среды, действий других людей, случайности, везения или невезения и т. д.

Опросник адаптирован Е.Ф. Бажиным, С.А. Голькиной, А.М. Эткиндоном.

Любой индивид занимает определенную позицию на континууме, задаваемом этими полярными локусами контроля.

Инструкция: Вам будет предложено 44 утверждения, касающихся различных сторон жизни и отношения к ним. Оцените, пожалуйста, степень своего согласия или несогласия с приведенными утверждениями по 6-балльной шкале: – 3 – 2 – 1 + 1 + 2 + 3, от полного несогласия (-3) до полного согласия (+3).

Другими словами, поставьте против каждого утверждения балл от единицы до тройки с соответствующим знаком «+» (согласие) или «-» (несогласие).

Вопросы:

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесплезно прилагать усилия для того, чтобы завоевать симпатии других людей.

7. Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.

8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.

9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда руководитель полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.

10. Мои отметки в школе, в институте часто зависели от случайных обстоятельств (например, настроения преподавателя) больше, чем от моих собственных усилий.

11. Когда я строю планы, то, в общем, верю, что смогу осуществить их.

12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.

13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.

14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь все равно не смогут.

15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.

16. Люди вырастают такими, какими их воспитывают родители.

17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.

18. Я не стараюсь планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.

19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и уровня подготовленности.

20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.

21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.

22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определить, что и как делать.

23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.

24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своих делах.

25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.

26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся обстоятельствах.

27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.

28. На подрастающее поколение влияет так много обстоятельств, что усилия родителей по его воспитанию часто оказываются бесполезными.

29. То, что со мною случается, это дело моих собственных рук.

30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий.

32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виновны другие люди, чем я сам.

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно одевать.

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы не разрешатся сами собой.

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принимать решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.

44. Большинство моих неудач произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Обработка результатов

Обработка результатов теста включает несколько этапов.

1-й этап. Подсчет «сырых» (предварительных) баллов по шкалам.

Показатели (шкалы):

1. ИО – шкала общей интернальности;
2. ИД – шкала интернальности в области достижений;

3. ИН –шкала интернальности в области неудач;
4. ИС –шкала интернальности в семейных отношениях;
5. ИП –шкала интернальности в производственных отношениях;
6. ИМ –шкала интернальности в области межличностных отношений;
7. ИЗ – шкала интернальности в отношении здоровья и болезни.

Подсчитайте сумму баллов по каждой из семи шкал, при этом вопросы, указанные в столбце «+», берутся с тем же знаком балла, а вопросы, указанные в столбце «-», изменяют знак балла на обратный. В приведенной ниже таблице указаны номера утверждений, относящихся к соответствующим шкалам.

1. ИО		2. ИД		3. ИН		4. ИС		5. ИП		6. ИМ		7. ИЗ	
+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
2	1	12	1	2	7	2	7	19	1	4	6	13	3
4	3	15	5	4	24	16	14	22	9	27	38	34	23
11	5	27	6	20	33	20	26	25	10				
12	6	32	14	31	38	32	28	42	30				
13	7	36	26	42	40	37	41	36	26				
15	8	37	43	44	41			37	43				
16	9												
17	10												
19	14												
20	18												
22	21												
25	23												
27	24												
29	26												
31	28												
32	30												
34	33												
36	35												
37	38												
39	40												
42	41												
44	43												

2-й этап. Перевод «сырых» баллов в стены (стандартные оценки) производится в соответствии с приведенной ниже таблицей. Стены представлены в 10-балльной шкале и дают возможность сравнивать результаты различных исследований.

Стен	Минимальные и максимальные значения «сырых» показателей по шкалам													
	1. ИО		2. ИД		3. ИН		4. ИС		5. ИП		6. ИМ		7. ИЗ	
1	-132	-13	-36	-10	-36	-7	-30	-11	-30	-4	-12	-6	-12	-3
2	-12	-2	-9	-6	-6	-3	-10	-7	-3	0	-5	-4	-2	-1
3	-1	10	-5	-2	-2	1	-6	-4	1	4	-3	-2	0	1
4	11	22	-1	2	2	5	-3	0	5	8	-1	0	2	3
5	23	33	3	6	6	8	1	4	9	12	1	2		4
6	34	45	7	10	9	12	5	7	13	16	3	5		5
7	46	57	11	15	13	16	8	11	17	20	6	7	6	7
8	58	69	16	19	17	20	12	14	21	24	8	9	8	9
9	70	80	20	23	21	24	15	18	25	28	10	11	10	11
10	81	132	24	36	25	36	19	30	29	30	12		12	

Проанализируйте количественно и качественно показатели УСК по семи шкалам, сравнивая результаты (полученный «профиль») с нормой. Нормальным считается значение стана, равное 5. Отклонение вправо (6 и более стенов) свидетельствует об интернальном типе уровня субъективного контроля в соответствующих ситуациях, отклонение влево (4 и менее стенов) свидетельствует об экстернальном типе.

Описание оцененных шкал

1. Шкала общей интернальности – ИО. Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни является результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Низкий показатель по шкале ИО соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не считают себя способными контролировать эту связь и полагают, что большинство событий и поступков являются результатом случая или действий других людей.

2. Шкала интернальности в области достижений – ИД. Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. Низкие показатели по шкале ИД свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

3. Шкала интернальности в области неудач – ИН. Высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Низкие показатели ИН свидетельствуют о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать эти события результатом невезения.

4. Шкала интернальности в семейных отношениях – ИС. Высокие показатели означают, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни. Низкий ИС указывает на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

5. Шкала интернальности в области производственных отношений – ИП. Высокий ИП свидетельствует о том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д. Низкий ИП указывает на то, что человек склонен придавать большее значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

6. Шкала интернальности в области межличностных отношений – ИМ. Высокий показатель ИМ свидетельствует о том, что человек считает себя в силах контролировать свои формальные и неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию. Низкий ИМ, напротив, указывает на то, что человек не может активно формировать свой круг общения и склонен считать свои межличностные отношения результатом активности партнеров.

7. Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни – ИЗ. Высокие показатели ИЗ свидетельствуют о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Человек с низким ИЗ считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей. Исследование самооценок людей с разными типами субъективного контроля показало, что люди с низким УСК характеризуют себя как эгоистичных, зависимых, нерешительных, несправедливых, суетливых, враждебных, неуверенных, неискренних, несамостоятельных, раздражительных. Люди с высоким УСК считают себя добрыми, независимыми, решительными, справедливыми, способными, дружелюбными, честными, самостоятельными, невозмутимыми. Таким образом, УСК связан с ощущением человеком своей силы, достоинства, ответственности за происходящее, с самоуважением, социальной зрелостью и самостоятельностью личности.