Министерство труда, занятости и социальной защиты
Республики Татарстан
Государственное казенное учреждение социального обслуживания
«Республиканский информационно-методический центр в сфере
социального обслуживания»

«ВОЛОНТЕРЫ СЕРЕБРЯНОГО ВОЗРАСТА»

Казань, 2015

УДК

ББК

Пособие разработано в рамках реализации Государственной программы «Социальная поддержка граждан Республики Татарстан» на 2014-2020 годы и подпрограммы «Повышение качества жизни граждан пожилого возраста» на 2014-2020 годы.

Общая редакция: Э.А. Зарипова – министр труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, к.пед.н.

Научный руководитель - Н.Н. Исланова – директор, Государственного казенного учреждения социального обслуживания «Республиканский информационно-методический центр в сфере социального обслуживания», к.ф.н.

Автор-составитель:

К.А. Добрынина - специалист по социальной работе сектора развития социального добровольчества, отделения развития инноваций в социальной сфере ГКУ СО «РИМЦССО» МТЗиСЗ РТ

Волонтеры серебряного возраста: методическое пособие для специалистов социальной сферы / авт.- сост. К.А. Добрынина – Казань: Веда, 2015 – 42с.

В данном пособии рассматриваются теоретические и практические аспекты организации деятельности и мотивации волонтеров «серебряного возраста». Помимо этого в пособии представлено описание упражнений и занятий с практическими примерами, рекомендованных к использованию в работе с людьми старшего возраста.

Пособие адресовано социальным волонтерам и специалистам организаций социальной сферы, работающим с людьми старшего возраста.

Содержание

Введение **4**

1.1. Теоретические аспекты волонтерской деятельности **6**

1.2. Волонтеры «Серебряного возраста» **8**

1.3. Мотивация волонтеров **14**

Приложение 1 **20**

Приложение 2 **25**

Приложение 3 **26**

Введение

Проблема демографического старения общества вышла на уровень глобальных проблем человечества. В России люди старшего возраста – самая быстро растущая группа. Данная возрастная категория больше остальных нуждается в уходе и заботе со стороны общества. Поэтому особое значение в работе с гражданами старшего возраста приобретает педагогический компонент, заключающийся в формировании у них нового социального опыта, позитивной мотивации и активизации их жизненных сил для решения своих проблем.

Системность решения проблем граждан старшего возраста возможна путем вовлечения их в волонтерскую деятельность. Волонтеры «Серебряного возраста» – это те, кто, даже выйдя на пенсию, не пожелали себе спокойной старости. Вместо этого они включились в новую для себя деятельность – волонтерство. Это прекрасная возможность снова почувствовать себя активным гражданином, шанс поделиться с молодежью своими знаниями и жизненным опытом.

В нашем обществе сложился стереотип: волонтер – значит, студент или школьник. Тем не менее, во всем мире волонтерское движение предполагает присутствие и тех, кому за 40, 50, 60 – верхней границы не существует.

В домах-интернатах для престарелых и инвалидов также возможна деятельность волонтеров «серебряного возраста», это полезно как для проживающих в данных учреждениях, так и для специалистов. С одной стороны происходит адаптация людей старшего возраста к изменяющимся условиям жизни и формирование у них позитивного отношения к старости, а специалистам помощь со стороны волонтеров.

Методическое пособие «Волонтеры серебряного возраста» способствует адаптации людей старшего возраста, благодаря их добровольческой деятельности. Цель: повышение качества жизни людей старшего возраста, путем:

- формирования в обществе позитивного имиджа людей старшего возраста как полноценного участника жизни социума;

- самореализации, развития и проведения досуга людей старшего возраста;

- удовлетворения новой социальной роли людей старшего возраста.

Глава 1. Теоретические аспекты волонтерской деятельности

В современной России существует огромное количество разнообразных движений. Зачастую эти движения существуют на добровольных началах и реализацией их программ занимаются добровольцы (волонтеры). Также и деятельность благотворительных организаций нуждается в поддержке добровольцев. Сотрудничество с волонтерами решает две задачи: нравственное социальное воспитание населения и экономия средств на реализацию различных программ.

Но при этом не все знают, кто такие волонтеры. Если заглянуть в словари, то в переводе с французского, волонтер – это человек-доброволец. Человек, который имеет привычку заботиться о близких людях, помогая им абсолютно добровольно и без какой либо выгоды (корысти). А награда за это – благодарность и признательность людей, которым оказана существенная помощь.

Кроме того, волонтеры получают полезные знания, новые знакомства, общение с разными людьми. Но и это еще не все. Главное, что волонтеры получают – это чувство своей полезности в обществе. Благодаря этому, волонтеры трудятся на благо своей страны абсолютно бесплатно.

Волонтер (доброволец) – это человек, участвующий (абсолютно бесплатно) в различных социально-значимых кампаниях: распространении необходимой информации, подготовке и проведении общественных акций, обучении и многое другое.

Волонтер – это любое физическое лицо, в том числе иностранные граждане и лица без гражданства, которые вносят свой вклад в развитие волонтёрства, осуществляя волонтерскую деятельность, основанную на принципе добровольности и активности.

Волонтер – это человек, который, работая безвозмездно, стремится внести свой вклад в реализацию социально-значимых проектов.

Волонтеры, с точки зрения закона Российской Федерации — физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и оказания услуг.

Волонтерская деятельность – это широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которые осуществляются добровольно на благо широкой общественности. Работа может проводиться по различным направлениям деятельности:

- социальное волонтерство;
- спортивное волонтерство;
- экологическое волонтерство;
- виртуальное волонтерство;
- концертные волонтеры;
- волонтерство в области культуры;
- участие в образовательной деятельности;
- сельскохозяйственное направление.

Денежное вознаграждение не является главным мотивом в этом деле. Проще говоря, волонтерский труд не оплачивается, как это принято понимать в нашем обществе, когда за любые услуги необходимо платить. Да и рассчитывать на то, что кто-то будет платить человеку, не обладающему знаниями и навыками, мягко говоря, неуместно. Но это не значит, что волонтер работает совершенно бесплатно. При этом волонтеры могут затрачивать на свою деятельность от шести часов и более в неделю. Волонтеры – не только альтруисты, они работают ради приобретения опыта, специальных навыков и знаний, установления личных контактов.

Обычно волонтеры тратят свое личное свободное время на благо нуждающихся в помощи людей. Волонтеры помогают пожилым людям в домах для престарелых людей. Организовывают сборы вещей для человеческих нужд. Помогают нуждающимся людям решать социальные проблемы. Оказывают активную помощь людям с ограниченными

возможностями. Кроме этого, волонтеры ведут активную работу с детскими домами и больницами, помогая детям всем тем, чем могут. Сюда входят сбор вещей для детей, поиск доноров для детей, организация досуга и многое другое.

Часто волонтерская деятельность – это прямой путь к оплачиваемой работе. У волонтеров всегда есть возможность проявить и зарекомендовать себя с лучшей стороны, попробовать себя в разных сферах деятельности и определиться с выбором жизненного пути.

Волонтерство для человека – это возможность набрать социальный опыт, получить рекомендации для дальнейшего продвижения и карьерного роста. Также это возможность познакомиться с некоммерческой деятельностью и найти своё место в нем.

Многие волонтеры со временем начинают создавать свои собственные организации, реализовывать свои авторские социальные проекты и многое другое. То есть в дальнейшем, волонтер сам может организовать любое волонтерское движение. А в этом ему смогут помочь другие волонтеры. Волонтерские движения основываются на дружеских отношениях и взаимной выручке друг друга. Именно поэтому человек, ставший волонтером, становится участником удивительных человеческих взаимоотношений: «Ты нужен!»

Кроме того, *волонтер* – человек очень нужный в нынешнем обществе.

Специалисты утверждают: За волонтерским движением – будущее. Волонтёрство позволяет человеку, «не ломая» свою жизнь, дополнить ее очень значимой частью – реализовать чувство личной гражданской ответственности за происходящее.

1.2. Волонтеры «Серебряного возраста»

Основными проблемами людей старшего возраста являются не здоровье, а недостаточная востребованность в обществе, которая являются

следствием утраты привычного социального статуса в связи с выходом на пенсию.

Волонтеры «Серебряного возраста» - волонтерское движение, в состав которого входят люди старшего возраста, проживающие на территории Санкт-Петербурга, Краснодара, Сочи, Самары, Нижнего Новгорода, Всеволожска, Казани. Волонтеры «Серебряного возраста» принимают участие в социальных, спортивных, экологических и интеллектуальных акциях и мероприятиях своего города и страны. Самому молодому участнику такого волонтерского движения – 55 лет.

Волонтерами серебряного возраста называют активных людей старшего возраста, которым скучно сидеть дома и смотреть сериалы, и они включаются в волонтерские проекты. Программы поддержки серебряного волонтерства сейчас активно развиваются по всей России. Во-первых, это хорошая социальная тенденция, которая положительно влияет на состояние общества. Во-вторых, не одна молодежь может делать что-то полезное – за плечами серебряных огромный жизненный опыт, умение работать в команде, нести ответственность, знание иностранных языков и много узкоспециализированных знаний, которые нужны разным волонтерским профилям.

Безусловно, все люди своеобразны, с возрастом у человека гибкость в общении часто снижается, но это можно сказать и о молодых волонтерах. При этом статус серебряных волонтеров внушает уважение и даже почтение. Таким образом, наличие в команде волонтеров старшего возраста автоматически повышает уровень взаимоуважения и осознанности, это первый плюс.

Второй плюс - это активная жизненная позиция. С возрастом интересы меняются, и когда «переваливает за…», необходимо делать выбор: быть среди большинства или выбрать свой путь. И это в 100 раз сложнее, чем в 20 лет. Что же отличает людей, которые выбирают второй вариант? Это не просто желание многое повидать и много где поучаствовать. Дело в

позитивном настрое: они ценят то, что у них есть, не жалуются на обстоятельства и получают удовольствие от жизни.

Волонтеры «серебряного возраста» активны, они умудряются всегда быть в курсе нужной информации: каким автобусом лучше воспользоваться, где пересесть, где дешевле купить фрукты, когда надо ловить бонусы волонтерам. Серебряные волонтеры ищут пути достижения своих целей. Лишний раз спросят, узнают, даже потребуют.

При этом «серебряные волонтеры» так же активно отдыхают. В выходные дни у них насыщенная программа, с самого утра до позднего вечера. Они всегда с кем-нибудь разговаривают в пути, заведут новые знакомства. Вот это и есть жизненная позиция «серебряных волонтеров»!

В движении, насчитывающем сегодня более четыреста человек, люди значимые. Это – педагоги, врачи, экономисты, экскурсоводы, писатели и журналисты. Люди с различными руководящими должностями. Хочется отметить их неиссякаемую энергию, энтузиазм, потрясающую ответственность. Только с такими качествами можно выполнять эту нелегкую миссию добра и милосердия. Этот порыв, ориентируемый на бескорыстие, помощь, добро, не является исключением, как и все, что делают волонтеры «серебряного возраста». Например, «серебряные волонтеры» помогали в проведении Универсиады, Олимпийских и Паралимпийских Игр 2014г.

Важно, что к волонтерскому движению может присоединиться каждый. Это может быть пенсионер, проживающий дома со своей семьей, и человек, проживающий в доме-интернате для престарелых и инвалидов. Дом-интернат, в определенной степени, замкнутое пространство, и здесь людям старшего возраста сложно адаптироваться, найти себя, трудно быть активным. Благодаря волонтерской деятельности создаются условия для приобретения опыта общения и взаимодействия между собой, возможность почувствовать свою значимость, улучшить эмоционально- психологическое состояние, завести новые знакомства, почувствовать удовлетворение от

социальной активности. Экологические или социальные акции помогут волонтерам «серебряного возраста» держать себя в тонусе, помогать другим людям, живущим в данных учреждениях, а также специалистам, работающим в них.

Приведем пример успешного опыта деятельности волонтеров «серебряного возраста» в Республике Татарстан. Подобных волонтерских отрядов функционирует девять. Большой и активный отряд волонтерствует в Лаишевском районе. Он состоит из волонтеров от 57 до 68 лет, которые по мере своих сил, участвуют в организации спортивных и культурных акций. Здесь уверены — после 55 жизнь не останавливается, а только начинается.

В Лаишевском районе РТ спорту уделяется серьезное внимание, и помощь волонтеров необходима для проведения таких мероприятий как «Веселые старты», «Дворовые игры», проведение праздников, посвященные ко дню защиты детей, ко дню пожилого человека, так и организация различных концертов. В свою очередь, людям старшего возраста может быть интересно стать зрителями и болельщиками.

Для активизации граждан старшего возраста наиболее оптимальной формой работы становится организация клубной деятельности. В Лаишевском районе действуют клубы «Орхидея» и «Оптимист».

Клуб «Оптимист» объединяет волонтеров старшего возраста с целью формирования позитивного философского взгляда на жизнь, повышения самооценки, решение проблеем одиночества и общения. Кроме того, снимается напряжение и решается проблема психологической поддержки людей старшего возраста.

Клуб «Орхидея» занимается растениеводством, огородничеством, уходом за комнатными растениями, изготовление композиций из природного материала, участие с ними на выставках и ярмарках. Объединение людей старшего возраста на основе общих увлечений

приносит радость от общения, поддерживает жизненные силы и вдохновляет на занятие растениеводством.

Также в планах у добровольцев старшего возраста заняться решением социальных вопросов, например, они хотят помогать одиноким молодым мамам и папам, нуждающимся в патронаже. Помощь нужна и детям-инвалидам, которые проживают в данном районе.

Добровольный труд на основе увлечений является отличным средством помощи как волонтерам старшего возраста, так и тем, кому они помогают.

Люди становятся волонтерами по нескольким причинам:

- **Идея**, благородная идея, отражающая важность и принципы деятельности. Именно идея определяет, будет ли человек понимать, что он делает и зачем, появятся ли у него гордость, самоуважение и удовлетворение от работы и результатов деятельности.
- **Психологическая потребность быть нужным**. Волонтерское движение позволяет реализовать эту потребность, ощутить свою полезность.
- **Потребность в общении**. Если подбирается веселая компания и в ней интересно и комфортно, то хочется быть рядом. Расширяется круг общения. Именно это часто становится основной причиной работы в качестве волонтера.
- **Интерес**. Работа волонтером зачастую связана с нестандартными подходами и новыми возможностями.
- **Антураж**. Начинающих больше интересует внешняя привлекательность движения (кепки, футболки, значки и т.п.), чем идея, цели или конечный результат.
- **Финансовые соображения**. Возможность что-то заработать тоже может быть стимулом. Безвозмездности как таковой не бывает, волонтер все равно что-то получает, будь то моральное удовлетворение или финансовые компенсации. Точно одно — волонтер в настоящем его

понимании работает не ради денег. Но он может получать какие-либо материальные выгоды в той или иной форме, если это этично и позволительно для проекта или организации.

- **Карьера, авторитет и самореализация.** Сюда относится возможность улучшить свое социальное положение в карьерной или межличностной сфере.. Будучи волонтером, можно установить новые связи, научиться новому и за счет этого приобрести уважение и вес в обществе. Зачастую именно в волонтерском движении проявляются некоторые способности, например, руководящие или организаторские.
- **Творческие возможности.** Можно проявить себя в различных видах деятельности вне зависимости от возраста или от уже имеющейся профессии — журналистика, преподавание, менеджмент, выступления, написание сценариев, дизайн.
- **Решение своих проблем.** Если профиль организации совпадает с вашими проблемами — то это выход. Если чувствуете себя никчемным замухрышкой — идите в волонтеры, там можно изменить ситуацию. Есть проблемы с общением — идите в волонтеры, найдете новых друзей и единомышленников.
- **Досуг.** Время можно тратить двумя способами — с пользой и без. Первый вариант — это волонтерское движение.
- **Способ поделиться своим опытом.** Зачастую люди, прекратившие пить, пережившие кризис, могут точно и четко прогнозировать и предотвращать ситуации, подобные тем, которые ранее случились с ними самими или их близкими. Вместо озлобления можно вынести свою энергию на борьбу с тем злом, которое довелось пережить.
- **Защита своих интересов**, при отстаивании которых требуется поддержка официальных лиц, организаций или просто инициативных людей.

- **Ресурсные возможности.** Работая волонтерами, люди становятся обладателями сопутствующих благ — поездок, интересных книг и фильмов, новых связей, Интернет-ресурсов, компьютеров и.т.п.

В результате помощи другим людям граждане старшего возраста могут почувствовать свою значимость, нужность, востребованность. Волонтеры «серебряного возраста» положительно отзываются о своей деятельности, отмечают, что она является источником бодрости, активности, хорошего самочувствия.

1.3. Мотивация волонтёров

Мотивация волонтёров к деятельности является одним из самых важных аспектов организации волонтёрского движения. Систему мотивации волонтёров необходимо разрабатывать намного ранее набора волонтёров. Она должна ориентироваться на такие факторы как: возрастные особенности, социальное положение, потребности потенциальных волонтёров.

Вся деятельность волонтёров, в том числе, и серебряных, строится на самом главном принципе – добровольности. Этот аспект предполагает учёт следующих особенностей. Во-первых, руководство волонтёрского движения не имеет право заставлять волонтёра выполнять любую деятельность в приказном порядке. Вся деятельность волонтёра основана на свободе выбора и собственного желания. Исходя из этого, руководителям домов-интернатов для престарелых и инвалидов можно сделать следующий вывод – важно научиться мотивировать волонтёров к добровольческой деятельности. Во-вторых, волонтёр выполняет всю деятельность безвозмездно. То есть, он не требует материальных или иных видов поощрения за свою деятельность. Но при этом волонтёрская организация, вправе поощрять деятельность волонтёра различными способами. В-третьих, волонтёр, который дал добровольное согласие на выполнение определённой деятельности, несёт ответственность за её исполнение.

Ответственность с точки зрения качества, и с точки зрения сроков выполнения. Следовательно, об этом важно сразу договариваться с волонтёрами, прописывать эти пункты в нормативных документах.

Разделение мотивации на внешнюю и внутреннюю представляется основной в представленной системе мотивации. Внешняя мотивация – это стремление получить выгоду из осуществления деятельности, или из её результатов. Например, зарплата, повышение общественного статуса, дипломы, сертификаты. Внутренняя мотивация предполагает стремление человека к саморазвитию и получению определенных выгод от самой деятельности, как таковой. Например, получение знаний, актуализация и развитие собственных способностей, интерес к деятельности.

Актуализировать мотивы можно при помощи информирования потенциальных волонтёров о тех возможностях, которые им предоставляет подобная деятельность. При этом важно понимать что у волонтёров, приоритетными будут различные мотивы. А следовательно, важно обозначать все возможные стимулы к волонтерской деятельности.

Внешняя мотивация включает в себя следующие формы – выдача различных сертификатов, удостоверений о прохождении обучения и волонтёрской деятельности в определённом количестве часов, а также благодарственных писем. Данные документы могут являться большим стимулом для волонтёров «серебряного возраста» в плане приобретения доказательств определённой компетентности в области социальной, психологической, педагогической работы.

Следующие виды мотивов, которые относятся к внешней мотивации, - возможность найти новых друзей, весело провести время, безопасная атмосфера для общения и самореализации, получение новых положительных ощущений, впечатлений.

«Волонтёры серебряного возраста», это сообщество, имеющее относительно однородный состав, а, следовательно, и общие интересы, стремления, мотивы. Это говорит о том, что руководителям волонтёрского

движения на первых этапах необходимо создать доверительные, эмоционально-положительные отношения между «волонтёрами серебряного возраста». На следующих этапах важно создать команду, коллектив единомышленников, в котором волонтёры будут доверять друг другу, иметь общие цели, где будет эмоциональная положительная атмосфера. Если волонтёр найдёт себе друзей среди других волонтёров, если он будет приходить в волонтёрскую организацию с удовольствием, то это большой плюс к сохранению стабильного состава команды волонтёров» серебряного возраста» и постоянного его увеличения. Особо важно, чтобы волонтёры чувствовали безопасность в общении, отсутствие дискомфорта. Это можно достичь за счёт постоянства и ограниченности от посторонних людей пространства, в котором собираются волонтёры, за счёт постоянного костяка состава команды и руководителей волонтёрского движения.

Наконец, основной мотив, благодаря которому многие люди участвуют в волонтерском движении, – это стремление к проявлению социальной активности, посредством помощи различным группам социального риска. Чувство сострадания и стремление помочь толкает многих людей к волонтерской деятельности. Это благородные побуждения, которые свойственны многим людям. Только не всем людям и не всегда хватает инициативности и силы устремления чтобы самостоятельно организовать мероприятие, которое будет направлено на помощь людям. Для этого им нужно внешнее руководство, внешний фактор, который направит на участие в данных мероприятиях. И одним из таких факторов является волонтёрское движение на базе социозащитного учреждения, которое, с одной стороны, может предоставить ресурсы для организации волонтёрских акций, с другой стороны, может скоординировать и направить волонтёров именно к тем людям, которые нуждаются в социальной поддержке.

Таким образом, были перечислены основные мотивы, исходя из которых можно привлекать людей к волонтёрскому движению. Естественно

это неполный список, и его можно существенно расширить, или наоборот сократить, ориентируясь при этом, на множество факторов, которые объединяются в социальную ситуацию в конкретном пространственно-временном отрезке. Это важно учитывать, потому что разные мотивы будут иметь разную степень действенности в различном социальном контексте.

Но важно пробовать актуализировать как можно больше мотивов, посредством общения, информирования, эмоционального заражения волонтёров «серебряного возраста».

Систему мотивации важно всегда держать под контролем, и постоянно актуализировать различные мотивы. Это способствует поддержанию волонтёров «серебряного возраста» в постоянном тонусе, позволяет развивать их, вызывать интерес к происходящему, что крайне важно для эффективной деятельности волонтерского движения.

Следующим важным аспектом, который будет способствовать сохранению и увеличению числа активных волонтёров в добровольческом движении, является так называемая корпоративная культура. Несмотря на то, что «корпоративная культура» - относительно новое понятие в отечественных социальных науках, в настоящее время существует четкое понимание данного термина и его отличия от, например, «организационной культуры».

Организационная культура складывается спонтанно и естественно, ее составляющие – правила, нормы, ценности – специально не формируются руководством и не регламентируются. Корпоративная культура, напротив, изначально имеет желаемую конфигурацию из норм, ценностей, правил. Она закреплена в документах и определяется идеологией организации, а руководство прикладывает значительные усилия для ее воплощения на практике со стороны всех сотрудников, контролируя выполнение правил и соблюдение норм.

Корпоративную культуру важно формировать на первых этапах организации волонтерского движения. При этом некоторые компоненты

могут формироваться стихийно, с инициативы волонтёров серебряного возраста. И здесь важно не препятствовать данной инициативе, при условии, если она не противоречит целям и принципам деятельности волонтёрского движения.

Таким образом, следует отметить, что система мотивации и корпоративная культура волонтерского движения являются важными механизмами регуляции деятельности волонтёра «серебряного возраста», которые необходимо постоянно держать под контролем и изменять их содержание и степень выраженности в зависимости от ситуации.

Список литературы:

1. Захарова П.И. Социально- педагогическая поддержка граждан пожилого возраста – Казань: Веда, 2012. – 52 с.

2. Мифтахов А.Р., Урманчеева И.Ш. Организация волонтерского движения на базе учреждений социальной защиты «Школа социального волонтера» - Казань: Веда, 2010. – 80с.

3. Раимова Л.А. От А до Я. сборник творческих методик и техник, рекомендуемых к внедрению в практику работы с пожилыми людьми – Казань: Веда, 2012 – 137с.

4. Секарева Н.Б. Социально-педагогическая реабилитация пожилых людей в учреждениях социальной защиты:автореф.дис. … Канд. пед. наук / М., 2009. - 17с.

Интернет – ресурсы:

5. http://silveryears.ru/volunteer/

6. http://www.50plus.ru/gazeta50plus/2378.xml

7. http://volunteersochi.ru/volontery-serebryanyy-vozrast.html

8.https://www.asi.org.ru/news/serebryanye-volontery-pomogut-provesti-konferentsiyu-ot-stareyushhego-obshhestva-k-obshhestvu-dlya-vseh-vozrastov/

9. http://www.ntv.ru/novosti/326905/

10. http://mir24.tv/news/olympic/9655462

11. http://industry60plus.ru/articles/detail.php?id=1682

Приложение 1

КОДЕКС ВОЛОНТЕРОВ «СЕРЕБРЯНОГО ВОЗРАСТА»[1]

I. Основные понятия и термины

Волонтер – человек, участвующий в общественно полезной деятельности безвозмездно и на основе осознанного свободного выбора. Волонтер «Серебряного возраста» - человек возрастом старше 55 лет.

Под *волонтерской деятельностью* понимается добровольное безвозмездное участие граждан в мероприятиях по поддержке, помощи и сопровождению лиц соответствующих социальных групп.

II. *Принципы* волонтерской деятельности:

- *Добровольность* (никто не может быть принужден действовать в качестве волонтера).
- *Безвозмездность* (труд волонтера не оплачивается, однако могут быть компенсированы расходы волонтера, связанные с его деятельностью: командировочные расходы, затраты на транспорт и другие).
- *Ответственность* (волонтер, взявший на себя обязательство выполнить ту или иную работу, должен довести ее до конца).
- *Законность* (деятельность волонтера не должна противоречить законодательству РФ).
- *Толерантность* (волонтеры должны толерантно относиться к социально уязвимым слоям населения).
- *Равенство* (волонтеры признают равные возможности участия каждого в коллективной деятельности).
- *Самосовершенствование* (волонтеры признают, что добровольческая деятельность способствует их личному совершенствованию,

[1] Кодекс волонтеров «Серебряного возраста» разработан волонтерским центром «Серебряные волонтеры», г. Санкт-Петербург, 2014г.

приобретению новых знаний и навыков, проявлению способностей и возможностей, самореализаций).

- *Нравственность* (следуя в своей деятельности морально-этическим нормам, волонтеры личным примером содействуют формированию и распространению в обществе ценностей здоровья и здоровьесбережения, а также духовно-нравственных и гуманистических).

III. *Основаниями* для приобретения статуса волонтера являются:

- принятие целей, методов и принципов деятельности;
- заполнение анкеты и собеседование с руководством;
- активное участие в деятельности.

IV. *Целями* волонтерской деятельности являются:

- выражение гражданской позиции;
- социальное взаимодействие;
- реализация творческого потенциала;
- профессиональное развитие;
- общественное признание, чувство социальной значимости;
- самовыражение и саморазвитие;
- организация свободного времени молодежи.

V. *Волонтер имеет право*:

- знать цели, задачи, планы и методические ресурсы ;
- выбрать тот вид волонтерской деятельности, который отвечает его потребностям и устремлениям;
- получать регулярные оценки качества выполняемой работы;

- требовать документы (справок, рекомендаций), содержащие сведения о характере, качестве и объеме выполненных работ, уровне проявленной волонтером квалификации и о стаже его деятельности в качестве волонтера;
- повышать собственную профессиональную квалификацию, для выполнения деятельности в рамках школы;
- продолжать обучение в ходе работы;
- делиться и пользоваться опытом коллег;
- получать возможность для личного развития;
- получать финансовую компенсацию за непредвиденные траты в ходе работы;
- участвовать в принятии решений;
- вносить предложения при обсуждении форм и методов осуществления волонтерской деятельности.
- получать всю необходимую информацию, оборудование, а также материальные средства для выполнения поставленных перед ним задач.
- на признание и благодарность за свой труд;
- отказаться от выполнения взятого лично на себя задания (с указанием уважительной причины);
- быть услышанным;
- прекратить свою деятельность.

VI. *Волонтер берет на себя следующие обязательства*:

- проходить обучение, проводимое школой, усваивать новые знание, умения, навыки в рамках выбранного направления деятельности;
- четко и добросовестно выполнять выбранную им работу в рамках деятельности.
- знать, уважать и следовать цели и принципы волонтерства;

- соблюдать принцип конфиденциальности (не распространять не предназначенные для разглашения сведения об организации, а также информацию о личной жизни сотрудников и волонтеров)
- следовать инструкциям техники безопасности, выданным ему при инструктаже;
- беречь материальные ресурсы,
- продолжать обучение в области своей деятельности, участвовать в ориентации, программах обучения и собраниях;
- поддерживать положительный имидж в обществе;
- выполнять указания руководителя, в соответствии с деятельностью школы;
- соблюдать правила и положения по использованию символики и не допускать её неправильного использования;
- уведомить о своем желании прекратить волонтерскую деятельность в организации не менее чем за 2 дня.

VII. *Организация имеет право*:

- требовать от волонтера отчета за проделанную работу;
- требовать уважительного отношения к персоналу и имуществу организации;
- отказаться от услуг волонтера при невыполнении им обязательств, нарушении дисциплины, некорректном поведении в отношении сотрудников или других активистов.

VIII. *Организация обязана*:

- создать волонтеру условия для обучения и волонтерской деятельности;
- разъяснять волонтеру его права и обязанности;

- обеспечить безопасность волонтера (проинструктировать его о необходимой технике безопасности или, в случае, если деятельность может предоставлять угрозу жизни и здоровью волонтера, обеспечить его медицинское страхование);
- предоставлять волонтеру полную информацию о деятельности организации;
- разрешать конфликтные ситуации, возникающие в процессе волонтерской деятельности;
- предоставлять обучающие программы, курсы повышения квалификации для получения волонтером знаний, умений, навыков, необходимых для успешного осуществления деятельности волонтера;
- предоставлять волонтеру документы (справки, рекомендации), содержащие сведения о характере, качестве и объеме выполненных работ, уровне проявленной волонтером квалификации и стаже его деятельности в качестве волонтера;
- предоставлять волонтеру различные виды работ в рамках основной деятельности , в соответствии с целями и задачами

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Листок учета работы волонтера серебряного возраста (добровольца)

Листок учета посещений заполняется специалистом учреждения, для учета времени работы волонтера «серебряного возраста».

Пример заполнения листка учета работы волонтера

Фамилия_____*Иванов*_____

Имя, отчество _____*Иван Иванович* _____

Возраст _____60_____

№	Дата	Наименование работы	Время работы	Замечания	Подпись руководителя
1	*03.09.15*	*Проведение музыкального мероприятия*	*2ч.*	*нет*	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Тренинг командообразования для добровольцев

Тренинг состоит из упражнений на развитие коммуникативных навыков, сплочения, на выявление конфликтов в команде и на раскрытие творческих способностей, которые разбиты на три дня. Подобные сроки выбраны для того, чтобы провести тренинг в сжатый период для комфортного ощущения людей старшего возраста, и для экономии средств.

1 день. Знакомство

Цель первого дня тренинга: знакомство членов группы друг с другом, их сплочение и командообразование. Длительность – 1 час

Ход работы

1. Упражнение «Имена – это важно»

Время: 15 минут.

Цель:

- знакомство.

Материалы:

- Мягкие игрушки.

Инструкция ведущему: Группа встает в круг. Ведущий приглашает группу к участию в ритуале, который совершают при приветствии жители тропических островов. Ведущий поднимает игрушку над собой и громко называет свое имя. Затем передает предмет своему соседу справа. Он также должен представиться и передать предмет своему соседу, и так далее: каждый, кто получает игрушку, называет свое имя и передает ее своему соседу справа. После того, как круг пройден, и игрушка снова окажется в руках ведущего, игра начинается снова только по левую сторону. После завершения этого круга группа переходит к следующей более динамичной части тренинга.

Затем ведущий бросает игрушку любому из участников, называя его имя, поймавший продолжает. Далее необходимо попросить каждого члена группы сказать несколько слов благодарности тому, кто передает ему игрушку, обращаясь при этом к нему по имени. Например: «Большое спасибо, Мария». Но при этом может произойти так, что участнику передает игрушку человек, чье имя он еще не запомнил. В этом случае игрок говорит: «Большое спасибо…» и ждет, что «неизвестный» ему представится. Через некоторое время темп игры можно ускорить. На этом этапе можно пустить в ход еще одну игрушку и продолжить процедуру знакомства. Остановить игру можно через 2 минуты и попросить любого желающего назвать имена всех членов группы. Затем группе нужно будет поменяться местами и спросить, может ли кто – нибудь теперь назвать все имена членов группы.

После этого можно пригласить группу на «коктейль». Ведущий берет в левую руку воображаемый стакан, а правую протягивает соседу для рукопожатия и говорит: «Света, я очень рада, что ты здесь». Затем перейти к следующему участнику. Затем пригласить принять участие в этой воображаемой вечеринке всех участников группы, приветствуя других гостей рукопожатием или объятиями.

Комментарии ведущему: Через несколько минут между участниками должна завязаться самостоятельная беседа, которая будет свидетельствовать о том, что группу удалось расшевелить.

2. Упражнение «Измерим друг друга»

Время: 20 минут

Цель:

- сплочение;
- координация действия в команде.

Инструкция ведущему: Участники делятся на 2 команды. Команды должны встать так, чтобы имеющие наибольшее количество братьев и сестер впереди, а обладатели наименьшего количества – позади.

Когда команда решит, что стоит правильно, участники должны встать руки по швам и крикнуть «Сделано!» Ведущий должен проверить, действительно ли команды построились правильно.

Примеры:

- по числу видимых пуговиц на одежде;
- по ширине улыбки;
- по размеру обуви;
- по длине волос;
- по длине большого пальца руки
- по росту
- по наиболее дальнему путешествию, предпринятому участниками.

3. Упражнение «Оле Неле Нишиков»

Время: 10 минут.

Цель:

- расслабление;
- настройка на дальнейшую работу.

Ведущий: «Это старый кавказский ритуал. Пропал вождь племени. Каждый вечер его соплеменники собираются вместе, садятся вокруг костра и спрашивают друг друга, видел ли кто–нибудь Оле Неле Нишиков. Самое главное при этом, что никто из племени не должен смеяться, потому что пропажа вождя – это страшная беда».

Инструкция ведущему: Разделить группу на две команды. Участники усаживаются в круг. Выберите кого–нибудь, кто начнет игру. Он должен обратиться к своему соседу справа и сказать: «Ты не видел Оле Неле Нишиков?». При этих словах нельзя улыбаться даже губами, а тем более смеяться.

Сосед справа отвечает установленной фразой: «Жаль, но я не видел его. Я спрошу моего соседа» и т.д. Нужно сказать, что при задаче вопроса, можно добавить что – то свое, чтобы вызвать смех у других. Тот, кто улыбнется или засмеется, выбывает из игры.

4. Упражнение «Вавилон»

Время: 30 минут.

Цель:

- усвоение навыков в работе в команде;
- задействовать свою творческую энергию.

Материалы:

- карточки – 24 шт.

Вам потребуется стопка карточек – столько, чтобы каждый участник получил по одной и плюс еще несколько дополнительных. Карточки легко можно изготовить самостоятельно, если отпечатать на компьютере буквы алфавита и наклеить их, например, на картонную основу. Буквы должны быть прописными, высотой не менее трех сантиметров, чтобы их можно было легко прочитать со сравнительно большого расстояния. Кроме того, нужно сделать еще четыре карты, на которых нарисовать звездочки, - это будут джокеры, то есть карточки, способные заменить любую букву. Сделать также дополнительные карточки для гласных и для особенно часто встречающихся букв.

Инструкция ведущему: Перемешать карточки и раздать игрокам по одной. Объяснение правил: «Я даю сигнал к старту, и у каждого есть минута, чтобы найти трех других игроков, чьи карточки вместе с его собственной образуют какое – либо слово из четырех букв. Напомнить, что джокер – звездочка – заменяет любую букву.

Как только все четверо игроков нашли друг друга, они должны выстроиться в ряд и поднять над головой свои карточки так, чтобы можно было прочесть получившееся слово.

После одной минуты ведущий говорит «Стоп!» Все стоят там, где застал их сигнал ведущего. Дайте участникам, которые сумели составить слово, две минуты для того, чтобы представиться и рассказать о том, как они оказались в подгруппе. Тем участникам, которые не составили слов, тоже предложить объединиться по четыре человека и прочитать их

слова. Когда все участники таким образом оказались в группах, подойдите к каждой и посмотрите на продукты их творчества. Прокомментируйте это с юмором.

Через минуту начните игру заново: прежние четверки распадаются и каждый ищет глазами трех новых игроков, с которыми он может составить слово, и т.д. до 6 – 8 раундов.

5. Упражнение «Работа в команде»

Время: 10 минут.

Цель:

- задействовать все основополагающие качества для успешной работы в команде;
- развитие творческой энергии и интуиции.

Материалы:

- Воздушные шарики – (6шт.)

Инструкция ведущему: Участники разбиваются на команды по 4 человека. Берутся за руки. Каждая команда получает воздушный шарик. Задача состоит в том, чтобы удерживать шар в воздухе, помогая себе при этом лишь плечами или локтями. Дать командам потренироваться. Пусть во время тренировки они попытаются удерживать шар в воздухе при помощи разных частей тела.

После тренировки начинается сама игра: Вы называете ту часть тела, при помощи которой участники должны удерживать шар (голова, колени, локти, нос, левое плечо, правая нога и т.д.).

Далее усложняем задачу: Например: «Голова и локоть!», или «Голова и колени» или «Локти и нос» - важно, чтобы была соблюдена последовательность.

Чтобы закончить игру, дайте такую команду: «А теперь держите шар, не используя при этом никакие части тела!». Пока игроки сообразят, что это можно сделать, только дуя на шар, у всех наверняка он упадет, и игра сама собой завершится.

6. Упражнение «Совместный рассказ»

Время: 30 минут.

Цель:

- взаимодействие друг с другом;
- общее приключение.

Материалы:

- Мягкая игрушка.

Инструкция ведущему: Группа садится в круг, и руководитель начинает рассказывать историю, например:

Жил – был король, у которого была невеста, и любил он ее больше всех на свете…

Жил – был могучий король, у которого было три сына, и любил он их больше жизни. Он думал: «Хорошо бы было, если б мои сыновья отправились посмотреть мир…»

Жила – была одна девушка, которая целый день ничем другим не занималась, кроме как пряла и ткала…

Приготовьте маленький мяч, держите его в руках, когда начнете рассказывать историю. Начав рассказ, бросьте мячик кому – нибудь из группы. Этот человек должен будет продолжить историю ведущего – он может произнести одно слово, а может и несколько предложений. После этого он бросает мячик следующему участнику. Мячик делает процесс более живым и интересным. Никто из игроков не знает, когда наступит его очередь, и поэтому вынужден очень внимательно слушать то, что рассказывают другие.

Предупредить участников группы, что придумываемая ими сказка должна иметь хороший конец.

7. Упражнение «Коридор»

Время: 20 минут.

Цель:

- проверка, насколько глубоко он может доверять остальным.

Инструкция ведущему: Группа встает в два ряда друг напротив друга, на расстоянии руки или чуть больше, образуя своеобразный коридор. Доброволец идет по этому коридору и в какой – то момент начинает падать назад. Остальные участники каждое мгновение должны быть готовы поймать его. Каждый решает для себя, пойдет ли он с открытыми глазами или с закрытыми.

Комментарии ведущему: Предоставьте возможность пройти между двух рядов каждому участнику группы.

После упражнения обсудите с членами группы их впечатления:

- Легко ли было заставить себя начать падать?
- Боялся ли я, что окажусь слишком тяжелым?
- Боялся ли я, что группа будет невнимательной?
- Как я чувствовал себя в момент падения?
- Какое чувство я испытал, когда меня поймали?

8. Завершение

Инструкция ведущему: Все члены группы становятся по двое друг напротив друга. Они держат перед собой руки ладонями вверх. Затем вы говорите следующее: «Возьми свою левую руку и мысленно положи на нее свой собственный вклад в нашу сегодняшнюю работу, потом возьми свою правую руку и положи в нее все то, что ты сегодня получил от нашего занятия. И когда я скажу: «Готово, давай!», ты соединишь руки одним громким хлопком, сказав при этом: «Спасибо!».

2 День

Цель второго дня тренинга: развитие навыков работы в команде и коллективного творчества, расслабление и успокоение, а также создание хорошего настроение у участников. Длительность: 2 часа

Ход работы

1. Приветствие «Сели – встали»

Цель:

- настроиться на работу в группе.

Инструкция ведущему: В этом упражнении все участники сидят на стульях. Ведущий называет число, которое меньше, чем число игроков. Задача участников заключается в том, чтобы быстро встало столько человек, сколько назвал ведущий. Нельзя разговаривать, обмениваться жестами.

2. Упражнение «Пластилиновое искусство»

Время: 20 минут

Цель:

- развитие навыка командной работы и коллективного творчества.

Материалы:

- Пластилин для каждой команды

Инструкция ведущему: Группа делится на команды по 5 или 6 человек. Каждая команда выбирает «творца», того, кто будет лепить. Все «творцы» собираются возле руководителя, который шепотом называет тему творчества, например «жираф», в это время другие разминают пластилин. «Творцы» возвращаются в команды, берут пластилин и пробуют вылепить жирафа. Остальные пытаются угадать, что именно он лепит. Та команда, которой удалось угадать тему задания, объявляется победителем первого тура. Затем команды выбирают нового творца, который получает от руководителя группы новое задание. Нужно записывать результаты команд.

Комментарии ведущему: Игру имеет смысл закончить только тогда, когда каждый игрок хотя бы дважды продемонстрировал свое искусство скульптора.

Вот некоторые забавные темы, которые можно предложить участникам:

Темы:

Животные - жираф, дельфин, воробей, медведь, лиса.

Музыкальные инструменты: скрипка, барабан, труба, аккордеон.

Бытовая техника: плита, телевизор, магнитофон, утюг и т.д.

3. Упражнение «Семь предпосылок»

Время: 40 минут

Цель:

- умение договориться.

Инструкция ведущему: Участники делятся на две команды (по 5 – 6 человек). Каждая составляет список из семи качеств, которые кажутся игрокам наиболее важными для работы в коллективе, например: умение внимательно слушать, способность поставить себя на место другого, уважение к партнеру, ясное мышление, доверие и т.д. (15 минут). Теперь каждая команда должна проранжировать эти качества по их важности для работы в коллективе (15 минут). После этого команды сходятся, и каждая представляет свои результаты.

Ведущему необходимо задать следующие вопросы участникам:

- Насколько быстро и сложно они смогли составить список?
- О каких качествах спорили долго?
- Какое качество именно Вам кажется особенно важным?
- Какое бы качество Вы хотели развить в себе в дальнейшем?

4. Упражнение «Массажная цепь»

Время: 10 минут

Цель:

- налаживание контакта между участниками;
- расслабление, успокоение;
- создание хорошего настроения.

Инструкция ведущему: Все участники встают друг за другом в круг. Каждый начинает массировать спину, плечи и шею впереди стоящего. Игроки могут говорить друг другу, что им нравится, что нет, где массаж можно делать более интенсивно, а где мягче и т.д.

Через 5 минут все поворачиваются на 180 градусов и повторяют процедуру.

5. Упражнение «Воображаемое путешествие»

Время: 25 минут.

Цель:

- укрепление отношений доверия между двумя партнерами.

Инструкция ведущему: Участники разбиваются на пары. Один из партнеров закрывает глаза или завязывает их платком. Он остается «слепым» на протяжении всей игры. Второй партнер сопровождает его в воображаемой поездке. Цель путешествия указывает «слепой». Он может пожелать все что угодно – поход на ярмарку, поездку, на морское побережье, прогулку по экзотическому городу, в зоопарк, в музей, на вечеринку и т.д. Партнер ведет «слепого» за руку и рассказывает ему о том, что происходит вокруг, что их окружает. При этом слепой может попросить идти быстрее, остановиться, сделать для него что – нибудь и.т.д. Это путешествие длится 10 минут, затем участники меняются ролями. После второго путешествия они обсуждают между собой свои впечатления:

- Насколько уверенно они чувствовали себя друг с другом?
- Хотели бы они вместе отправиться друг с другом в настоящее путешествие?
- Какая роль кому больше понравилась?

6. Упражнение «Каждый…»

Время: 20 минут

Цель:

- переживание эмоциональной встряски.

Материалы:

- Карточки, с написанными вопросами:

Например:

- У каждого есть что – то, чему он благодарен… Чему благодарен ты?
- Каждый знает, каким образом он может помешать сам себе… Как это сможешь сделать ты?
- Каждый хорошо разбирается в каких – то вещах… А в каких вещах разбираешься ты?

- Каждый добился в своей жизни успехов… А каких успехов добился ты?

- Каждый знает, что его волнует… А что волнует тебя?

- Каждый знает, какими вещами бы он занялся, если бы имел на это время.. А какими бы вещами занялся ты?

- У каждого есть цель, которую он хотел бы реализовать в следующем месяце… А какую бы цель хотел реализовать ты?

- Каждый чего – то хочет от своего партнера по жизни… А чего хочешь ты от своего партнера?

- Каждому известно, чего он раньше боялся…А чего раньше боялся ты?

- Каждый знает, чему он недостаточно доверяет… А чему недостаточно доверяешь ты?

- Каждый знает, чего ему не хватает… А чего не хватает тебе?

- Каждый в своей жизни что – то приносил в жертву… А что в жертву приносил ты?

- Каждый уверен в определенных вещах… А ты в каких вещах уверен?

- Каждый имеет то, что он ценит в жизни…А что имеешь ты, что ценишь в своей жизни?

- Каждый знает о том, что его отталкивает… А что отталкивает тебя?

- У каждого есть то, о чем он хотел бы говорить… А о чем ты хотел бы говорить?

- Каждому известно, на что он может рассердиться… А на что можешь рассердиться ты?

- Каждому известны правила, которые он нарушал ты жизни… А какие правила нарушал ты?

- У каждого есть некоторые особенно прекрасные воспоминания детства… А какие особенные воспоминания детства есть у тебя?

- Каждый знает, что он ненавидит… А что ненавидишь ты?

- Каждый знает то, что он слышит от других с удовольствием… А что ты слышишь от других с удовольствием?

- Каждому известны те решения, которые другие принимали ради нас… А тебе известны те решения, которые принимали ради тебя?
- Каждый знает то, чего он никогда не рассказывал своим родителям…. А ты знаешь, что никогда не рассказывал своим родителям?
- У каждого есть проекты, которые он не закончил… А у тебя есть проекты, которые ты не закончил?
- Каждый знает то, что он никогда бы не сделал снова…. А что ты никогда бы не сделал снова?
- Каждый знает, кого он хотел бы простить…. А ты кого хотел бы простить?
- Каждый знает, что он хотел бы простить самому себе… А ты что хотел бы простить самому себе?
- Каждый совершал ошибки… А какие ошибки совершал ты?
- Каждый знает, за что он мог бы взять на себя ответственность…. А ты знаешь, за что бы ты мог взять ответственность?
- Каждый знает вопросы, от которых он уклоняется…. А от каких вопросов уклоняешься ты?

Инструкция ведущему: Перемешать карточки и положить их текстом вниз на табурет, поставленный в центр круга. Один за другим в порядке очереди участники отвечают на вопросы, при этом отвечающий сам не подходит к табурету и не берет карточку в руки – за него это делает какой – нибудь другой участник, который должен взять верхнюю карточку и прочитать вопрос. Тот, кто на очереди, должен ответить как можно быстрее. Ответы не комментируются и не задаются вопросы. Каждый участник должен ответить на вопросы по 2 – 3 раза.

В конце необходимо подвести итоги:
- Как я себя чувствовал во время этой игры?
- Что было для меня самым важным в это время?

7. Упражнение «Сквозь игольное ушко»

Время: 10 минут.

Цель:

- воспитать у членов группы доверие к себе и другим.

Инструкция ведущему: Попросите участников равномерно разойтись по комнате. Скажите, что Вы хотели бы предложить им несложный эксперимент, который, тем не менее, способен резко поменять их отношение к кому – либо из группы. Участники должны закрыть глаза.

Скажите, что Вы будете видеть каждого из них и будете следить за тем, чтобы все соблюдали правила. Пусть игроки примут «позу безопасности»: руки на уровне груди, ладонями наружу. С закрытыми глазами игроки медленно начинают ходить по комнате и пытаются определить, что происходит вокруг: приближаются ли они к другим игрокам.

Каждый должен попытаться увернуться от столкновения с другими людьми. Чтобы это получилось, движения должны быть медленные и точные (2-3минуты). Далее необходимо попросить открыть глаза и определить, соответствует ли их реальное местонахождение в комнате тому, которое они представляли себе с закрытыми глазами.

Это была подготовка. Теперь начинается собственно эксперимент. Группа становится в круг. Каждый снова закрывает глаза и ставит руки перед собой, принимая защитную позу. Задание состоит в том, чтобы все участники одновременно попытались достичь противоположной стороны круга. Задачей каждого становится пройти через толпу, не наступив никому на ноги и не с кем не сталкиваясь. Тот, кто достигает противоположной стороны круга, останавливается там, повернувшись лицом в центр круга и открыв глаза. Задание можно повторить.

Комментарии ведущему: Упражнение считается успешно завершенным, только если все участники группы выполнят задание без сильных столкновений друг с другом.

Обсуждение.

- Что Вы чувствовали во время упражнения?

- Насколько Вы могли доверять другим членам группы?

- Выросло ли доверие членов группы друг к другу после выполнения задания?

- Как Вы ориентировались в пространстве?

- Постоянно ли у Вас были закрыты глаза или вы иногда открывали их?

8. Упражнение «Подойди ближе»

Время: 10 минут.

Цель:

- понять, сколько личного пространства нужно каждому участнику.

Инструкция ведущему: Играют двое. Один из них закрывает глаза, другой встает на расстоянии пяти метров от него. «Слепой» партнер дает сигнал к началу игры и говорит: «Иди сюда». Тогда другой игрок медленно подходит к «слепому» до тех пор, пока тот не поднимет руку и не скажет «Стоп». После этого они меняются ролями.

После окончания упражнения партнеры обмениваются своими впечатлениями.

«Слепой рассказывает о том:

- Что он чувствовали в этот момент?

- Что чувствовал при приближении партнера?

Другая версия:

Партнер, у которого открыты глаза, старается неслышно подойти как можно ближе к другому, вплоть до того, что он может коснуться его. При этом он может обойти партнера кругом и подкрасться к нему сзади, может останавливаться и вообще делать все, чтобы оставить партнера в неведении относительно своего местонахождения. Любой из двоих может закончить игру сигналом «Стоп».

9. Завершение

Инструкция ведущему: Все члены группы становятся по двое друг напротив друга. Они держат перед собой руки ладонями вверх. Затем вы говорите следующее: «Возьми свою левую руку и мысленно положи на нее

свой собственный вклад в нашу сегодняшнюю работу, потом возьми свою правую руку и положи в нее все то, что ты сегодня получил от нашего занятия. И когда я скажу: «Готово, давай!», ты соединишь руки одним громким хлопком, сказав при этом: «Спасибо!».

3 День

Цель третьего дня тренинга: проведения занятий на раскрытие творческих способностей, на доверие и умению распределять роли в команде. Длительность -1 час

Ход работы

1. Упражнение на сближение «Найди пару».

Цель: Сплочение участников.

Инструкция: Каждому участнику на спину прикрепляется лист бумаги. На листе написано имя сказочного героя или литературного персонажа, имеющего свою пару (крокодил Гена и Чебурашка, Ильф и Петров и т.д.).

2. Упражнение на командную работу «Построимся».

Цель: Обучение умению распределять роли в команде, сравнивать себя с другим участником по схожим признакам, а также обучению эффективному взаимодействию в команде.

Инструкция: Ведущий: «Теперь мы посмотрим, насколько Ваши общие черты проявляются у каждого из вас в отдельности!». Задача участников – построиться в одну линию по росту. При этом нельзя разговаривать. Затем задание усложняется – им нужно построиться по именам (от А до Я), дате или месяцу рождения, по длине или по цвету (от темного до светлого цвета) волос.

3.Упражнение на взаимодействие друг с другом «Пальцы».

Цель: Обучение работе в команде, эффективному взаимодействию.

Инструкция: На счет «три» все выбрасывают на руках какое-нибудь количество пальцев. Повторяется до тех пор, пока все, не вкинут одно и то же число пальцев.

4. Упражнение на создание хорошего настроения « Взаимные комплименты».

Цель: Создание приподнятого настроения, сплоченность группы.

Инструкция: Участники делятся на равные части и встают, образуя внутренний и внешний круг, лицом друг к другу. Человек из внешнего круга говорит участнику во внутреннем круге: « Мне нравится, что ты…», человек из внутреннего круга отвечает на это: «Да, я (повторяет), и еще я…». Затем меняется кругами.

5. Упражнение на развитие коммуникативных навыков «Вопросы на листочках».

Цель: Упражнение позволяет участникам объективно оценить свои коммуникативные навыки, получить масштабную обратную связь от группы, лучше узнать друг друга

Инструкция: Каждый пишет на листочке вопрос, на который хотел бы получить ответ. Листочки с вопросами складываются в шляпу, перемешиваются и раздаются участникам в произвольном порядке. Каждый отвечает на вопрос, который ему достался.

6. Упражнение на выявление конфликтов в команде «Конфликт».

Цель: Понимание природы конфликта, развитие способности адекватного реагирования на различные конфликтные ситуации, выявление разногласий в группе.

Инструкция: Предлагаем группе перечислить слова, приходящие в голову при мысли о конфликте. Просматривается составленный список

слов, затем выявляются положительные и отрицательные слова.(выявляются конфликты в группе)

7. Упражнение на раскрытие творческих способностей.

Цель: Самораскрытие участников занятия, создание условий для проявления творческой, профессиональной и личностной индивидуальности.

Инструкция: Нарисуйте что-нибудь и через 10 минут работы каждый передает свой рисунок соседу справа. Тот что-либо дорисовывает к изображению и передает его дальше по кругу, пока оно не возвратится к своему автору.

8. Завершение

Инструкция ведущему: Все члены группы становятся по двое друг напротив друга. Они держат перед собой руки ладонями вверх. Затем вы говорите следующее: «Возьми свою левую руку и мысленно положи на нее свой собственный вклад в нашу сегодняшнюю работу, потом возьми свою правую руку и положи в нее все то, что ты сегодня получил от нашего занятия. И когда я скажу: «Готово, давай!», ты соединишь руки одним громким хлопком, сказав при этом: «Спасибо!».