

Белорусское Общество Красного Креста
Учреждение образования
«Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»

М.Н. Мозерова, П.Д. Махинов

**МЕТОДЫ АКТИВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

Учебно-методическое пособие

Брест
БрГУ имени А.С. Пушкина
2017

УДК 364-78:329.78(07)
ББК 65.272
М 74

Рецензенты:

заведующий кафедрой социальной работы УО «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина», кандидат психологических наук

Е.А. Бай

председатель Брестской городской организации
«Белорусское Общество Красного Креста»

Н.В. Савоневская

Мозерова, М. Н.

М 74 Методы активизации социально значимой деятельности студенческой молодежи : учеб.-метод. пособие / М. Н. Мозерова, П. Д. Махинов ; Белорус. О-во Красного Креста, Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина. – Брест : БрГУ, 2017. – 102 с.
ISBN 978-985-555-685-6.

В учебно-методическом пособии содержится описание форм и методов работы с молодежью, стимулирующих студентов к социально значимой деятельности, а также практические рекомендации по проведению занятий, примеры апробированных форм и методов работы: форум-театр, ментальная карта, синопсис.

Адресуется студентам специальности 1-86 01 01 Социальная работа (по направлениям), организаторам работы с молодежью, социальным педагогам, специалистам по воспитательной и социальной работе с молодежью, руководителям молодежных организаций.

УДК 364-78:329.78(07)
ББК 65.272

ISBN 978-985-555-685-6

© УО «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина», 2017

ПРЕДИСЛОВИЕ

Социальный капитал молодежи будет укрепляться только при условии активного участия молодых людей в решении социально значимых проблем. Для современных студентов учреждений высшего образования интерес представляет деятельность общественных организаций как возможность личностного роста, реализации организаторских способностей, приобретения социального опыта волонтерства. Посредством участия в конкурсах социальных проектов молодые люди получают возможность реализации инициатив и мероприятий, направленных на предупреждение негативных явлений в современном обществе.

Цель данного пособия – содействовать освоению специалистами, работающими с молодежью, современных методов и форм работы, стимулирующих молодых людей к социально значимой деятельности.

Пособие состоит из двух разделов. Первый раздел посвящен подготовке лидеров к реализации социально значимых инициатив, во втором представлено описание форм и методов работы с молодежью, стимулирующих студентов к социально значимой деятельности. Теоретический материал в первом разделе представлен информационными блоками, в которых содержится краткое изложение теоретических основ лидерства в молодежных организациях, командообразования и тайм-менеджмента. Во втором разделе описаны история и технология проведения форум-театра и других современных форм работы с молодежью. Методический материал представлен в пособии практическими рекомендациями по проведению занятий, примерами апробированных форм и методов работы с молодыми людьми. Пособие сопровождается приложениями.

Данное издание может использоваться специалистами общественных организаций при подготовке молодежи к социально значимой деятельности и реализации социально значимых инициатив, организаторами работы с молодежью, преподавателями гуманитарных дисциплин.

Пособие разработано в рамках реализации проекта «Поддержка жертв торговли людьми и беженцев в Беларуси» и содержит методы работы с обучающимися, направленные на профилактику торговли людьми.

РАЗДЕЛ 1

ПОДГОТОВКА АКТИВИСТОВ К РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ИНИЦИАТИВ: ШКОЛА ЛИДЕРА

Потребности современного социума влияют на формирование нового типа личности – активного, инициативного, целеустремленного человека, обладающего лидерскими умениями и навыками, для которого важным является решение социально значимых проблем. Такой социальный заказ детерминирует коррекцию традиционных методов работы с молодежью.

Сегодня для подготовки лидеров используются такие формы и методы, как выездные семинары, кружки, дополнительные обучающие курсы, факультативные занятия, тематические смены в оздоровительных лагерях. Появились инновационные формы обучения лидерству: дистанционные и заочные курсы, вебинары, молодежные форумы. Также следует выделить Школу лидера как современную и комплексную форму подготовки студенческого актива к выполнению функций лидера молодежной группы.

В данном разделе содержатся материалы к проведению занятий в Школе лидера со студентами. Программа занятий направлена на повышение уровня информированности молодежи о современных направлениях и формах деятельности молодежных организаций; привлечение внимания студенческой молодежи к социальным проблемам; создание интерактивной площадки для поиска конструктивных решений актуальных для общества проблем.

Программа рассчитана на 51 академический час и состоит из интерактивного и проектного модулей. Интерактивный модуль предназначен для ознакомления студентов с теоретическими аспектами лидерства в молодежной среде и включает тренинговые занятия, ориентированные на отработку практических навыков студентов в организации и проведении мероприятий, публичных выступлений и самопрезентаций, на развитие деловых коммуникаций лидеров. Проектный модуль предназначен для ознакомления студентов с практикой социального проектирования и создания студенческих проектов.

В состав участников школы могут быть включены активные студенты, которые заинтересованы в решении социально значимых проблем молодежи, руководители первичных ячеек общественных организаций, волонтерских отрядов.

Элементы программы «Стань 100 % лидером!» представлены в приложении А.

Занятие 1. Личность лидера. Самоопределение в эффективном лидерстве

Цель: содействовать пониманию участниками роли и позиции лидера в молодежной группе.

Технические средства: ватман, журналы, ножницы, клей, фломастеры, карандаши, скотч.

План проведения занятия:

1. Знакомство. Упражнение «Интервью наоборот» (15 минут).
2. Информационный блок: теоретические аспекты лидерства (15 минут).
3. Просмотр и обсуждение видео Р. Гандапас «Лидерство» (30 минут).
4. Информационный блок: типы лидеров, стили лидерства (15 минут).
5. Коллаж «Образ идеального лидера» (1 час).
6. Домашнее задание (2–3 минуты).

Знакомство. Упражнение «Интервью наоборот»

Участники разбиваются по парам. Ведущий дает задание участникам в течение 2–3 минут рассказать о себе по очереди (семья, образование, домашние животные, увлечения, любимые фильмы, блюда и т.п.). Затем участники представляются от имени собеседника и рассказывают о «себе» на основании полученной информации. Выступающий может дополнить информацию о собеседнике на свое усмотрение.

Например, Маша от лица Кати рассказывает: «Меня зовут Катя, мне 19 лет, учусь на 2-м курсе, у меня есть любимая кошка и т.д.». Присутствующие могут задать вопросы выступающему.

Информационный блок: теоретические аспекты лидерства

Слова *лидер* (англ. leader) и *лидерство* (англ. leadership) английского происхождения. Этимология их восходит к *lead*, что в переводе на русский язык значит ‘дорога, путь’, а глагол *lead* означает ‘путешествовать’, ‘идти’. В настоящее время глагол имеет также значение ‘вести’, и лидером называют человека, который умеет вести за собой.

Проблема лидерства изучается со времен античной философии (Платон, Аристотель, Цицерон) и рассматривается в аспекте политического или духовно-религиозного лидерства. Лидерами в эпоху античности признавались представители власти, наставники, герои военных действий, которые наделялись такими качествами, как мудрость, благородство, справедливость, честность, мужество.

Современное понимание феномена лидерства формировалось под воздействием ряда теорий, которые развивались по двум направлениям. К первому можно отнести теории, в которых лидерство рассматривается

через призму личностных качеств, позволяющих человеку стать лидером: теория черт, теория харизматического лидерства, лидерской одаренности.

Ко второму направлению относятся теории, рассматривающие лидерство через социальные условия и факторы, влияющие на формирование лидерства: мотивационная теория, ситуационная теория, теория ценностного обмена. Факторами, влияющими на формирование и развитие лидерства в данном направлении, являются мотив, ситуация и ценности.

Лидерство – это реализация оптимального взаимодействия между членами группы, направленного на достижение групповых целей и задач. Некоторые исследователи указывают, что лидерство ведет к социальным изменениям и в конечном счете к развитию общества.

Лидером является такой член группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для ее организации при решении конкретной задачи. Он оказывает значительное влияние на группу, стремится «выложиться» для достижения общих целей, активно влияет на окружающих, способен побудить других к делу. Одновременно происходит обратный процесс: остальные члены группы оказывают влияние на лидера. Лидер наиболее полно понимает интересы большинства. Именно с ним хочется посоветоваться в трудные минуты, поделиться радостью; он может понять, посочувствовать, всегда готов прийти на помощь, от него во многом зависит психологический климат в коллективе.

Просмотр и обсуждение видео Р. Гандапас «Лидерство»

Вопросы для обсуждения:

1. Лидерами рождаются или становятся?
2. Как создать обстановку лидерского воспитания?
3. Что такое перманентное обучение?

Информационный блок: типы лидеров, стили лидерства

На деятельность и результаты работы активиста оказывают влияние механизмы выдвижения лидера, позиция, стиль управления, направленность действий, тип лидера, осуществляемые лидером функции.

По механизму выдвижения лидер может быть *формальным* или *неформальным*.

Позиция лидера в молодежной организации может быть *стабильной* и *переменной*. *Стабильная* лидерская позиция не испытывает особо выраженного влияния среды. Основной признак такой позиции – внешне наблюдаемая активность, инициатива и способность молодого человека принимать решения оперативно и самостоятельно. *Переменная* (ситуативная, нестабильная) лидерская позиция имеет зависимость от ситуации. Такой лидер критически оценивает свои возможности, что в некоторых ситуациях

проявляется в его заниженной самооценке, чаще он раскрывается при внешнем одобрении (похвале, поощрении).

По стилю управления различают *авторитарный*, *демократический* и *либеральный* тип лидера (таблица 1).

Авторитарный стиль использует лидер, требующий монопольной власти. Он единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения. Связи между членами группы сведены до минимума и проходят через лидера или под его контролем. Авторитарный лидер пытается повысить активность подчиненных административными методами. Его главное оружие – «железная требовательность», угроза наказания, чувство страха. Не всем авторитарным лидерам присущи грубость и импульсивность, но их объединяет холодность, властность. Психологический климат в группе, где практикуется этот стиль лидерства, характеризуется недостатком доброжелательности и взаимного уважения между лидером и его последователями. Авторитарный стиль экономит время и дает возможность предсказать результат, но при его использовании подавляется инициатива последователей, они превращаются в пассивных исполнителей.

Демократический стиль, по мнению большинства исследователей, оказывается более предпочтительным. Подобные лидеры обычно тактичны, уважительны, объективны в общении с членами группы. Социально-пространственное положение лидера – внутри группы. Такие лидеры инициируют максимальное участие каждого в деятельности группы, не концентрируют ответственность, а стараются распределить ее среди всех членов группы, создают атмосферу сотрудничества. Информация не монополизирована лидером и доступна членам коллектива. При данном стиле усиливаются личные обязательства последователей по выполнению работы через участие в управлении, однако для принятия решений требуется намного больше времени, чем при авторитарном стиле.

Либерального лидера характеризует отсутствие похвалы, порицаний, предложений. Он старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных. Установка подобного лидера – по возможности незаметное пребывание в стороне. Лидер избегает конфликтов с людьми и устраняется от разбора конфликтных дел, передавая их своим заместителям и другим людям, старается не вмешиваться в ход деятельности группы. Этот стиль позволяет начать дело подчиненным без вмешательства лидера. Однако группа может потерять скорость и направление движения без лидерского вмешательства.

Следует отметить, что чаще всего в управлении лидер использует чередование нескольких стилей в зависимости от ситуации, социально-психологических особенностей группы, важности текущей задачи. Наиболее комфортным для группы считается демократический стиль.

Таблица 1 – Стили управления лидера

Стиль	Техника (приемы, способы)	Содержание решений
Авторитарный	<ul style="list-style-type: none"> • Деловые, краткие распоряжения. • Запреты с угрозой. • Язык четкий, неприветливый тон. • Похвала и порицания субъективны. • Эмоции не принимаются в расчет. • Показ приемов – не система. • Позиция лидера – вне группы. 	<p>Дела в группе планируются заранее (во всем их объеме). Определяются лишь непосредственные цели, дальние – неизвестны.</p>
Демократический	<ul style="list-style-type: none"> • Инструкции в форме предложений. • Не сухая речь, а товарищеский тон. • Похвала и порицание – с советами. • Распоряжения и запреты – с дискуссиями. • Позиция лидера – внутри группы. 	<p>Мероприятия планируются не заранее, а в группе; за реализацию предложений отвечают все. Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются.</p>
Либеральный	<ul style="list-style-type: none"> • Тон – конвенциональный. • Отсутствие похвалы, порицаний. • Никакого сотрудничества. • Позиция лидера – незаметно внутри группы. 	<p>Дела в группе идут сами собой. Лидер не дает указаний. Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового инициатора.</p>

По общей направленности действий различают *лидеров-созидателей* и *лидеров-разрушителей*. Первый действует в интересах дела, организации и всех ее членов, которых он ведет за собой. Лидер-разрушитель действует в собственных интересах. Для него на первом плане эгоистическое желание показать себя, используя для этого дело и окружающих.

По содержанию деятельности можно выделить несколько типов лидеров в социально ориентированном объединении. *Организаторы деятельности* (деловые лидеры) хорошо понимают сущность организаторской деятельности, разбираются в межличностных отношениях, существующих в объединении, умеют распределять поручения между людьми. *Генераторы эмоционального настроя* (эмоциональные лидеры) зачастую не испытывают потребности в управлении группой в прямом смысле, но к ним тянутся люди, прислушиваются к их мнению. *Лидеры-инициаторы*

(творческие лидеры) выделяются в деятельности на этапе выдвижения идей, поиска новых сфер и форм деятельности. Этим лидеров отличает общая креативная направленность. *Лидеры-эрудиты* быстро ориентируются в новой проблемной ситуации, много знающие. *Лидеры-умельцы* способны лучше всех что-то делать. Это наиболее подготовленные к конкретному виду деятельности члены объединения. Все восхищаются результатами их труда. Это может быть изготовленная модель, нарисованная картина и т.п.

Коллаж «Образ идеального лидера»

Цель: тренировка коммуникативных навыков в описании образа лидера посредством коллективной мыследеятельности, выявление неосознанных установок участников.

Материалы: листы ватмана или флипчарта, журналы, ножницы, клей-карандаш, карандаши, маркеры.

Ход упражнения. Группа участников тренинга делится на две подгруппы. Каждая подгруппа получает задание создать на листе ватмана или флипчарта образ лидера. Одна подгруппа создает образ лидера-женщины, другая – образ лидера-мужчины. Участникам предлагается не только обратить внимание на внешний вид, имидж руководителя, но и написать несколько важных качеств, которыми обладает лидер. Представители рабочей группы должны провести презентацию коллажей (фото 1).



Фото 1 – Презентация коллажей студентами

Вопросы для дискуссии

1. Считаете ли Вы, что лидером может стать любой человек в группе? Нужен ли лидер группе? Почему?
2. Каковы пять наиболее важных качеств личности лидера?

Домашнее задание

1. Подготовить презентацию «Я и мои достижения».
2. Выполнить тест (приложение Б) и определить уровень выраженности лидерских качеств.

18 правил лидерства



1. Ставьте цели во всем.
2. Идите навстречу обстоятельствам, не ждите, пока обстоятельства придут к вам.
3. Живите с юмором.
4. Проводите эксперименты. Над собой, над людьми вокруг себя, над судьбой. Провалы будут забыты, триумфы могут войти в историю.
5. Поощряйте людей за ваши общие идеи и достижения. Идти впереди других – это лишь часть лидерства. Вы должны идти рядом с ними.
6. Будьте оптимистом, спрашивайте себя: «А если все получится?»
7. Изобретайте свои собственные правила и живите по ним. В игре побеждает тот, кто устанавливает правила игры.
8. Верьте в себя и верьте в тех, кто следует за вами.
9. Любите людей. Половина людей вам за это не ответит ничем, другая половина отдаст в три раза больше, чем взяли.
10. Задавайте себе вопрос: «Как я могу узнать больше?» Завтра будет лучше, чем сегодня, только если завтра вы будете лучше, чем сегодня. Или совсем жестко: если вы не становитесь лучше, вы становитесь хуже.
11. Знайте свои таланты и стройте свою жизнь вокруг них. Помогайте другим найти их таланты.
12. Доверяйте людям часть своей работы, делегируйте. Забрать себе всю работу – это еще больший грех, чем забрать себе все деньги.
13. Планируйте свой день. Лидер планирует свой день сам. За остальных людей планы строят лидеры.
14. Не платите за знания дважды. Не тратьте всю жизнь на поиски ответа, на который кто-то другой уже потратил свою. Покупайте идеи других людей. Жадный не всегда платит дважды. Иногда он платит только один раз, но в итоге расплачивается растроченной жизнью.
15. Лидеры умеют чередовать глобус с микроскопом. Они мыслят масштабно, но избирательно уходят в детали, когда рассматривают ключевые моменты.
16. Лидеры правильно принимают решения. Там, где обычный человек примет десять решений, лидер примет только одно и не будет в нем сомневаться. Говорят, лидеры видят будущее. Это не совсем так. Они его не видят, они его создают, но при этом четко знают, что делают.
17. Изучайте себя и, самое главное, хорошенько подмечайте, в чем природа предназначила вам отличиться!
18. Делайте мир лучше!

Занятие 2. Искусство самопрезентации. Личный PR

Цель: развить у участников умение презентовать результаты своей деятельности.

Технические средства: проектор, ноутбук, ватманы, журналы, ножницы, фломастеры, клей, скотч.

План занятия:

1. Презентация каждым участником своих достижений (домашнее задание) / выполнение альтернативного упражнения «Я в социальных сетях» (1 час).

2. Информационный блок: составляющие имиджа молодежного лидера (20 минут).

3. Дискуссия «Личный пиар – необходимость или бесполезное дело?» (20–30 минут).

Упражнение «Я в социальных сетях»

Ведущий дает задание участникам на листке бумаги презентовать себя в какой-либо из социальных сетей, спроектировать либо отобразить главную страницу в какой-то из социальных сетей: отразить, в каких группах он состоит, какую информацию о себе размещает, новости каких групп ему интересны, с какой целью он находится в социальных сетях, сколько времени уделяет общению в социальных сетях. Задача участника – определить возможную выгоду социальных сетей для презентации собственной деятельности.

Ведущему следует дать советы участникам по выделению важной и второстепенной информации о себе. После упражнения можно обсудить, какая информация является личной, и какую разглашать не следует.

Информационный блок: составляющие имиджа молодежного лидера

Под имиджем понимают сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный образ кого-либо или чего-либо, способный оказать влияние на поведение людей.

Лидер является «лицом» группы, представляет интересы большинства; служит примером для остальных. В связи с выполнением данных функций, лидер обязан позаботиться о впечатлении, которое он производит на окружающих. Личный имидж лидера обычно рассматривается как свидетельство того, каким человек сам себя представляет.

Молодежному лидеру следует придерживаться делового стиля одежды. Тем не менее у лидера, как представителя молодежи, могут быть атрибуты, выделяющие его: яркий аксессуар, изделия ручной работы, брошь и т.п. (фото 2).

Если лидер представляет на мероприятии организацию, у него обязательно должен присутствовать атрибут организации (майка с символикой организации, платок, ручка, пакет).



Фото 2 – Представители студенческого актива

«Имидж» в переводе с английского – образ. В бытовом понимании имидж ассоциируется с визуальной привлекательностью личности. Однако внешность является составной, а не основной частью имиджа (рисунок 1). Стиль поведения и руководства также определяют имидж лидера.



Рисунок 1 – Составляющие имиджа руководителя

Имидж включает в себя внешний облик, психологические свойства и социальные задатки. Эти компоненты представлены во внешних характеристиках человека, его поведении, манере говорить, стиле одежды, оформлении интерьера дома и офиса. Важной чертой имиджа является обаяние. Самопознание также выступает одним из исходных условий создания

достойного имиджа. В.Н. Шепель выделяет 3 группы качеств, помогающих решить проблему имиджа: природные качества (коммуникабельность, эмпатичность, красноречивость); нравственные ценности, психическое здоровье, владение набором человеческих технологий (межличностное общение, умение разрешать конфликты); качества, связанные с жизненным опытом (интуиция, жизненный и профессиональный опыт личности, правильный выбор модели поведения).

В европейской культуре лидер всегда располагается вне остальных. Позиция «вне и над» (например, при публичном выступлении) или «вне и впереди» (например, в шествиях) позволяет выделить лидера. Однако отделение и обособление лидера от последователей должны быть детально определены, потому как одновременно с демонстрацией своей исключительности, лидер должен показать своим последователям, что он такой же, как они. Стратегия «я один из вас» позволяет лидеру добиться чувства близости с последователями.

Таким образом, имидж лидера включает внешний образ – стиль одежды, внешние атрибуты; вербальный имидж – устная и письменная речь и голос человека; кинетический имидж – проявляется через жестикуляцию, положение тела в пространстве, мимику; поведенческие характеристики – проявление личностных и деловых качеств лидера.

Дискуссия «Личный пиар – необходимость или бесполезное дело?»

Участники делятся на две команды. Ведущий просит каждую из команд найти аргументы в защиту утверждения: для команды № 1 – «Пиарить и рекламировать себя необходимо!», для команды № 2 – «Пиарить себя – бесполезное дело!». Побеждает команда, которая приведет наибольшее количество убедительных аргументов.

Ведущий акцентирует внимание на плюсах саморекламы.

Глоссарий темы

Вербальный имидж – устная и письменная речь, тембр голоса человека.

Готовность к самопрезентации – аспект профессиональной квалификации и образованности специалиста; интегративное качество личности, необходимое для реализации самопрезентации, содержащей следующие характеристики: информативность, осознанность, активность, мастерство.

Имидж – сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа сильно эмоционально окрашенный образ кого-либо или чего-либо, способный оказать влияние на поведение людей.



Имиджмейкинг – профессиональная деятельность по созданию имиджа, обладающего заданными свойствами, а также по преобразованию существующего имиджа с целью достижения поставленных целей.

Имидж-стандарт – образец, эталон, модель имиджа, принимаемые за исходные для сопоставления с ними других подобных объектов.

Кинетический имидж – кинетический язык, который проявляет себя через жестикуляцию, положение тела в пространстве, мимику.

Коммуникация – социально обусловленный процесс передачи, восприятия и переработки информации, циркулирующей между двумя и более субъектами при помощи различных вербальных и невербальных коммуникативных средств.

Метод аттракции – умение представиться, вызвать к себе симпатию, привлечь к себе внимание.

Пиар – практика создания и внедрения в сознание людей привлекательного образа кого-либо, чего-либо (от англ. сокращенного PR (public relation) – связи с общественностью).

Презентация – торжественное, публичное представление, предъявление чего-либо, официальное ознакомление.

Само... – первая часть ряда сложных слов. Слова этого типа фиксируют силы, качества, формы, обеспечивающие особое бытие объектов, людей, природных и социальных систем. Их существование рассматривается на их собственной основе, их внутренняя связность трактуется на «равных правах» с их внешними связями.

Самоидентификация – сложный процесс уподобления себя (как правило, неосознанно) значимому другому как образцу («сделать жизнь с...»). Идентификация выполняет важные функции в связи с выработкой Я-концепции и самореализацией специалиста в творческом процессе.

Самоимиджирование – процесс по созданию собственного имиджа, обладающего заданными свойствами, а также по преобразованию уже существующего имиджа с целью достижения поставленных целей.

Самомаркетинг – систематическое повышение рыночной стоимости самого себя, что помогает ускорить продвижение по служебной лестнице, успешно найти работу и т.д.

Самопрезентация – процесс представления себя в отношении социально и культурно принятых способов действия и поведения.

Самопродвижение – это открытое предъявление свидетельств своей компетентности и квалификации для того, чтобы быть оцененным по достоинству и благодаря этому получить преимущества в отборе кандидатов, назначений на должность и т.п.

Самореклама – создание максимальной популярности самому себе, восхваление самого себя.

Занятие 3. Функции лидера

Цель: мотивировать участников к выполнению лидерских функций в молодежной группе.

Технические средства: раздаточный материал, ручки, бумага для записей, флипчарт, маркеры.

План занятия:

1. Информационный блок: роль лидера в организации социально значимой деятельности (10–15 минут).
2. Упражнение «Продолжите фразу: лидером быть сложно, потому что...» (5 минут).
3. Работа с раздаточным материалом – поручения лидеру (10 минут).
4. Ролевая игра «Выборы студенческого лидера» (30 минут).

 *Информационный блок: роль лидера в организации социально значимой деятельности*

Любая общность, как социальная, так и биологическая, успешнее существует и развивается при наличии в ней лидера. Лидеры играют особую роль в сплочении группы, в поддержании ее стабильности и прочности. В рамках деятельности общественных организаций студенты могут реализовать свой потенциал, так как направленность и широкий круг возможностей организаций позволяют проявить себя в той сфере деятельности, которая интересна молодому человеку.

Например, в общественно полезной деятельности работа организаций заключается в помощи ветеранам, одиноким пожилым людям, в проведении трудовых десантов по посадке зеленых насаждений и уборке территорий; в досуговой сфере – согласно планам работы рассмотренных организаций для студентов организуются конкурсные программы, спортивные марафоны; в рекреативной деятельности – члены организаций участвуют в спортивно-оздоровительных мероприятиях, имеют возможность отдохнуть в оздоровительных лагерях; в компенсаторной деятельности – в задачи молодежных организаций входит приобщение личности к значимым социокультурным ценностям, реализация личностных, творческих интересов; в экологической деятельности – организации проводят экологические марафоны, воспитывают бережное отношение к природе и природным ресурсам. При этом в процессе социально значимой деятельности у участников формируются актуальные лидерские качества: ответственность, целеустремленность, направленность на результат, навыки самоограничения, самоорганизации. Этому способствуют приобретаемые жизненные умения, понимаемые как опыт выполнения многообразных социальных ролей: труженика, гражданина, руководителя, консультанта, товарища,

исполнителя, делегата, уполномоченного, докладчика и др. Участие в работе общественных организаций способствует накоплению социального капитала в виде социальных связей, позволяющих членам организаций действовать более результативно. Тем не менее выполнять роль лидера достаточно сложно. Попробуем разобраться, в чем заключаются сложности лидерской роли, выполнив упражнение.

 *Упражнение «Продолжите фразу: лидером быть сложно, потому что...»*

Ведущий просит участников продолжить предложенную фразу. Основные тезисы выписываются на флип-чарт. Результат групповой работы обсуждается в группе.

 *Работа с раздаточным материалом – поручения лидеру*

Участники получают раздаточные материалы (таблица 2). Необходимо самостоятельно заполнить отсутствующую информацию – вписать способности лидера, которые у него развиваются.

Таблица 2 – Способности лидера

Типы поручений	Какие способности развиваются
Оформление документов	
Обеспечение техническими средствами для проведения мероприятия	
Привлечение новых участников молодежной организации	
Создание временной группы для выполнения определенной задачи	
Сбор материальных средств (членские взносы, добровольные пожертвования)	
Фандрайзинг (поиск средств)	
Организация мероприятия	
Презентация собственной деятельности (составление отчета о проделанной работе)	
Ваш вариант:	

После выполнения упражнения студенты (по желанию) оглашают, какие качества и способности развиваются при выполнении поручений в общественных организациях.

 *Ролевая игра «Выборы студенческого лидера» (фото 3)*

Образовательная цель: углубить знания студентов о направлениях деятельности молодежных организаций.

Воспитательная цель: способствовать развитию лидерских компетенций студентов.

Ход игры. Участники осваивают полученную роль в течение 5 минут. Важно обратить внимание на организацию, которую представляет студент, обозначить направления деятельности, которые преобладают в этой организации. Участники должны обсудить, какие мероприятия они готовы предложить, чтобы развивать студенческую активность, как добиться первенства. Каждый участник презентует себя, обозначает свою позицию, мини-программу планируемых действий. Ведущий объявляет задачу группе – выбрать студенческого лидера. Участники сами определяют критерии отбора лидера и способы голосования.



Фото 3 – Элемент игры «Выборы студенческого лидера»

Характеристика претендентов

Маша. Студентка 2 курса. Представитель Белорусского Общества Красного Креста.

Маша жизнерадостна и общительна, она готова выполнять любую работу на безвозмездной основе. Председатель волонтерского отряда. Поддерживает весь коллектив, скромна, тембр голоса сдержанный, спокойный, мелодичный. Она выступает за «Мир во всем мире». Симпатизирует Никите, отвечает на комплименты «Спасибо!».

Никита. Студент 1 курса. Представитель экологической дружины.

Борец за экологическую направленность университета. Твердо убежден, что он – самый главный кандидат на должность президента студенческого парламента. Иногда перебивает выступающих и напоминает всем, что «глобальное потепление и нарушение экологии ведут к непоправимым

последствиям...» Выступает с идеями озеленения студенческого городка, проведения экологических акций и т.п.

Единственная, кого поддерживает Никита, Маша. Когда Маша начала говорить, отметил, что она очень хорошо выглядит.

Алиса. Студентка 3 курса. Профорг факультета. Алиса отстаивает права студентов, считает, что вступление в Болонский процесс должно стать главной целью всей страны. Алиса обещает бороться за свободу выбора педагогического коллектива студентами, обещает отстаивать права на посещение общежития в любое время дня и ночи. Рекламирует себя.

Алесь. Студент 4 курса. Член БРСМ.

Патриот Беларуси, говорит на родном языке. Выступает за возрождение культуры Беларуси. Считает, что президентом студенческого парламента должен быть только настоящий белорус. Приводит примеры сотрудничества с другими факультетами и доказывает, что он может объединить все факультеты воедино, но мероприятия и праздники должны проводиться на белорусском языке. Предлагает открыть «беларускамоўныя факультэты».

Юлия. Студентка 4 курса. Действующий председатель студенческого совета.

Юлия – яркая, гордая, презентабельная девушка. Говорит громко и уверенно. Она считает, что в университете недостаточно массовых мероприятий и развлечений. Получив должность Президента студенческого парламента, готова устроить личную жизнь всех студенток. Немного завидует Маше. Старается задеть.

Ашыр. Студент 2 курса. Представитель иностранных студентов в учебном заведении, активист КВН.

Претендует на должность как представитель иностранных студентов в учебном заведении. Считает, что в перспективе надо расширять межкультурные связи, привлекать студенческую молодежь из других стран, поэтому нужно в качестве примера для других университетов на данную должность назначить именно его! Обаятелен, улыбчив, легкий акцент. Симпатизирует всем девушкам. Часто добавляет к их выступлениям «Правильно говоришь!». Настороженно относится к Алесю.

Вадим. Студент 3 курса. Представитель организации студенческого профсоюза.

Вадим очень консервативен во взглядах. Убежден, что университет не нуждается в каких-либо переворотах и инновациях. Приводит примеры традиционных праздников. Выступает за сохранение всех традиций и обещает поддерживать порядок и тесно взаимодействовать с администрацией университета.

Притча «Небезупречный»



У одного водоноса было два больших глиняных горшка. Один из них был с трещиной, через которую половина воды вытекала по пути от источника к деревне, в то время как другой горшок был безупречен.

Два года водонос доставлял лишь полтора горшка воды своим односельчанам. Конечно, безупречный горшок гордился своими достижениями. А треснувший горшок страшно стыдился своего несовершенства и был очень несчастен, поскольку мог сделать только половину того, для чего был предназначен.

Однажды он сказал:

– Я стыжусь за себя и хочу извиниться перед тобой.

– Почему? Чего ты стыдишься?

– Через эту трещину в моем боку просачивается вода. Ты делал свою работу, но из-за моего недостатка получал только половину результата, – удрученно сказал горшок.

Что же ответил ему водонос?

– Посмотри на эти цветы на обочине. Ты заметил, что они растут только на твоей стороне дороги, а не на стороне другого горшка? Дело в том, что я всегда знал о твоём недостатке. Каждый день, когда мы шли от источника, ты поливал цветы (рисунок 2). В течение двух лет я любовался ими. Без тебя такого, как ты есть, не было бы такой красоты!



Рисунок 2

Занятие 4. Коммуникации лидера

Цель: содействовать формированию у участников навыков делового общения.

Технические средства: раздаточный материал, ручки, бумага для записей, доска.

План занятия:

1. Лекция «Деловые коммуникации лидера» (25 минут).
2. Упражнение «Как распространяются слухи» (10 минут).
3. Конкурс ораторов (45 минут).

Лекция «Деловые коммуникации лидера»

Если коммуникация лежит в сфере официальных отношений и направлена на решение конкретной проблемы или достижение необходимого результата исходя из общих интересов и целей коммуникаторов, то она называется деловой. Деловое общение – самый массовый вид общения людей в социуме. Без него не обойтись в сфере экономических, правовых, дипломатических, коммерческих, административных отношений.

Важная особенность делового общения – строгое соблюдение его участниками статусной роли: начальник – подчиненный, партнеры, коллеги и др. Если деловым людям приходится постоянно общаться с людьми, стоящими на разных ступенях служебной лестницы, говорят о вертикали и горизонтали отношений. По вертикали – это субординационные отношения, они обусловлены социальным статусом, административно-правовыми нормами и характеризуются подчинением младшего старшему по чину. Горизонтальные отношения предполагают участие в совместной деятельности на принципах сотрудничества, взаимопонимания.

Современный руководитель и лидер должен владеть наукой деловых отношений, уметь устанавливать и поддерживать цивилизованные отношения с людьми, преодолевать противоречия, разрешать конфликты. Он должен уметь произнести организационную речь, мотивировать людей к выполнению поручений, четко давать инструкции, поощрять инициативу, анализировать результаты деятельности. Кроме того, лидер устанавливает и поддерживает внешние контакты организации. В связи с этим лидер общественной организации проводит совещания и переговоры, участвует во взаимодействии со СМИ, организует деловую переписку, заботится об имидже организации, выступает в дискуссиях и дебатах с оппонентами.

Выступление на деловом совещании

Совещание – это форма организации делового общения коллектива (группы) с целью обмена информацией и принятия коллективного решения по актуальным проблемам. Успех совещания во многом зависит от подго-

товки и организаторских способностей руководителя. Именно руководителем принимается решение о проведении совещания, составляется повестка дня, прорабатываются вынесенные на нее вопросы, составляется список участников, подготавливается проект решения. Хорошо организованное совещание не должно превышать 45 минут. Совещания, длящиеся 1,5 часа и дольше, малопродуктивны.

Причины низкой эффективности проведения совещаний – недостаточная их подготовленность, невыполнение регламента (отступление от темы (разговоры ни о чем, демагогические выступления)), нежелание вести дискуссию, находить общий интерес, решать общие задачи.

Если вы руководите деловым совещанием, то вы обязаны:

1. Начать его вовремя и завершить точно в назначенное время.
2. Согласовать правила работы, уточнить повестку дня.
3. Сообщить о регламенте.
4. Назначить ответственного за регламент и протокол.
5. Позаботиться о том, чтобы протокол или выписки из него (на бумажном или электронном носителе, по электронной почте) получили все участники совещания.

Структура совещания:

1. Вступительное слово ведущего.
2. Выступления по повестке дня.
3. Обсуждение вопросов.
4. Принятие решения.
5. Заключительное слово ведущего.

Во вступительном слове характеризуется сама проблема, вынесенная на обсуждение, обозначаются пути ее решения, дается анализ существующего положения дел и предлагаются пути его изменения, зачитывается повестка дня, устанавливается регламент и правила работы.

Именно от вас в большей мере зависит создание атмосферы сотрудничества и конструктивное решение всех производственных вопросов. Поэтому жестко ведите совещание по пути к намеченным целям, предупреждайте о «снятии» выступлений не по существу вопроса, требуйте конструктивности критики. Ваша функция – следить за регламентом и не допускать затягивания выступлений. Напротив, поощряйте тех, кто проводит содержательный анализ и вносит реальные предложения. Регулируйте ход обсуждения с помощью вопросов:

- У Вас все по этому вопросу?
- Вы еще что-то хотите добавить?
- Сколько минут Вам потребуется, чтобы завершить мысль?
- Кто еще хочет высказаться по данному вопросу?

Активизируйте внимание участников совещания, а подводя итоги совещания, обобщите все сказанное, сформулируйте выводы, определите задачи на будущее.

Выступление участников совещания

Выступления участников, как и выступление ведущего, как правило, состоят из двух частей: в первой дается констатирующая информация (это могут быть итоги проделанной работы, результаты процессов, оценка сложившейся ситуации и т.д.), во второй рисуется перспектива деятельности (планы на будущее, аспекты конкретных действий, призывы и т.д.). Общими требованиями к речи выступающих являются требования точности, убедительности, краткости, ясности и доступности.

Важно, чтобы в ходе совещания по обсуждаемому вопросу высказалось как можно больше участников, так как именно наиболее молчаливый и скромный человек, возможно, предложит оптимальное решение проблемы. Поэтому руководитель стимулирует активность сотрудников.

Участник совещания должен уметь:

- свертывать и развертывать информацию: резюмировать, излагать в виде тезисов, подводить итоги;
- находить слова, которые точно и однозначно передают мысль;
- ориентироваться в ситуации общения и при необходимости перестраивать фразы по ходу высказывания;
- переводить информацию с языка цифр и условных обозначений на словесный уровень.

Выступление на собрании

Собрание чаще всего проводится тогда, когда надо организовать действие. Руководитель в таком случае произносит организационные речи, то есть речи, цель которых – организовать совместную деятельность. Такая речь сочетает в себе некоторые черты агитационной, так как организовать выполнение работы можно тогда, когда исполнители будут осознавать необходимость личного участия в деятельности, и информирующей, поскольку каждый член коллектива должен знать, что именно и как следует выполнять всем и конкретно ему. Организационная речь несет информацию о целях, структуре, способах, средствах и конечном результате деятельности, распределении обязанностей и сроках исполнения.

Структура организационной речи может быть следующей:

1. Информация о целях, общем содержании и ожидаемых результатах организуемой деятельности.
2. Мотивация коллектива (почему следует осуществить эту деятельность), призыв к единству в осуществлении деятельности.
3. Состав участников.
4. Информация об этапах и структуре деятельности.

5. Распределение поручений и назначение ответственных.
6. Определение сроков исполнения поручений.
7. Ответы на вопросы исполнителей.
8. Благодарность исполнителям за участие в деятельности.

Упражнение «Как распространяются слухи»

Ведущий просит трех участников выйти из аудитории и зайти, когда позовут. Из числа оставшихся выбирается доброволец, который будет слушать историю и потом передавать то, что запомнил, следующему вошедшему. Текст сообщения:

«Привет! У нас очень важное собрание сегодня. Я скажу самое главное, а вы запомните и передайте остальным! Семь человек сегодня же вечером должны отправиться встречать Дашу Домрачеву! Пускай подходят к главному входу – там разберемся. На наших волонтеров жаловались, что они плохо убрали садик, пусть снова туда едут и уберут как положено! Далее такой вопрос: что будем делать с Волошиным? Его хотят выгнать из университета за неуспеваемость, и в среду он нахамил физику! А еще нас ожидает акция «Отдай сигарету – получи конфету!» 28 апреля. Надо найти курящих, сфотографировать их – пусть «повесят» на стенде факультета, покраснеют! И по одному представителю от группы будут менять сигареты на конфеты. Что-то я неважно себя чувствую, наверное температура, голова болит. Когда в следующий раз соберемся, решайте».

Конкурс ораторов

Среди участников выбираются три оратора, участвующих в конкурсе. Каждый оратор набирает по два человека в свою команду для подготовки публичной речи. Остальные участники становятся зрителями. Из числа зрителей для подсчета голосов выделяется счетная комиссия (два человека). Команды получают тему выступления и вспомогательный методический материал. На подготовку речи выделяется 15–20 минут.

Задание для конкурсантов: подготовить выступление (5 минут) на тему «Каждый может оступиться!».

Во время подготовки к конкурсу объявляется кофе-пауза. Для конкурсантов организовывается место для выступления, по желанию оратора может выставляться трибуна. Участники могут пользоваться пометками, планом выступления. При подготовке можно пользоваться мобильным телефоном, подручными средствами. Зрители занимают места и выслушивают трех ораторов по очереди. Далее раздаются листовки для тайного голосования. Зритель ставит номер выступающего, который, по его мнению, наиболее убедительно, грамотно, выразительно произнес речь.

Вспомогательный материал для участников конкурса ораторов

Выступление перед аудиторией играет значительную роль в деловом общении. Доклад на конференции, выступление на совещании – все это жанры, которыми должен овладеть тот, кто хочет вести людей за собой, доказывать свою точку зрения, продвигать идеи. Удачное публичное выступление положительно влияет на формирование имиджа лидера. По сути, публичное выступление – это особый вид коммуникативного процесса.

Чаще всего человек, выступающий публично, в качестве цели имеет передачу весьма важной, социально значимой информации. Но вместе с передачей информации говорящий стремится воодушевить слушателей, вызвать в их сердцах отклик, возбудить чувство благодарности, гордости, благоговения или протеста, неприятия, возмущения. «Красноречие суть страсти», – сказал великий политик-реформатор М.М. Сперанский.

Необходимым условием эффективного публичного выступления является доверие слушателей к говорящему. И надо приложить специальные усилия, чтобы это доверие возникло. Оратор сообщает о предмете речи (о правах, предвыборной программе или миграции саранчи), но в то же время он сообщает о себе (кто я, каковы мои убеждения, можно ли мне доверять, искренний ли я человек, как я отношусь к другим).

Выступление перед массовой аудиторией часто происходит в особой обстановке эмоционального накала. Это значит, что и оратор, и слушатели подвергаются эмоциональному воздействию. Очень трудно бывает управлять вниманием и поведением людей, находящихся под влиянием эмоций, распространяющихся по аудитории, как волны. И сам выступающий, в особенности начинающий, тоже находится в непривычном эмоциональном состоянии взволнованности, а порой и ораторского страха.

Этапы построения публичной речи:

1. Вступление в контакт:

- установить контакт со слушателями;
- привлечь внимание к теме;
- заинтересовать аудиторию;
- сформулировать тему речи, ее основной тезис;
- обозначить при необходимости краткий план речи.

2. Основная часть:

- раскрыть основные положения темы;
- доказать основной тезис речи и каждого раздела;
- подобрать примеры, факты, цифры;
- продумать переходы от одной части к другой.

3. Завершение контакта:

- напомнить слушателям основные положения выступления;
- «закруглить» речь;
- активизировать аудиторию.

Задачи каждого этапа коммуникации в конкретном случае определяются особенностями ситуации. Например, если оратор и слушатели не знакомы, выступающему следует представиться – назвать себя, свой статус. На конференции принято начинать речь с объявления темы и обоснования ее актуальности. Особенностью введения является то, что аудитория по нему очень быстро составит впечатление о Вас, и это впечатление будет доминировать на протяжении всего выступления. Вступление должно психологически подготовить слушателей к содержанию выступления, заставить их ждать продолжения. Это может быть цитата, вопрос, парадоксальный пример, противоречащий логике, юмористическое замечание, актуальная проблема современности, впечатляющая статистика, необычные сведения и факты, обязательно связанные с темой выступления. Но и слишком эмоциональное вступление тоже нежелательно: трудно удержать высокий стиль и пафос до конца выступления.

Заключительная часть публичного выступления предусматривает подведение итогов. Конец речи должен быть логически связан с ее началом, «закруглять» речь. Напомните ключевые проблемы, затронутые в речи, обязательно повторите все основные идеи. Поинтересуйтесь, есть ли у слушателей вопросы. Удачность конструкции последних фраз, усиленная их эмоциональностью, выразительностью, не только вызовет аплодисменты слушателей, но и превратит их в ваших приверженцев. Не забудьте сделать комплимент слушателям! Продумайте самое последнее предложение Вашей речи. Оно должно заставить слушателей и дальше думать о том, что Вы им сообщили. Объем вступления и заключения по отношению к основной части должен составлять 1/8 часть.

Закон края

Психологи утверждают, что лучше всего запоминается то, что было в начале или в конце выступления. В публичной речи действует закон края: самое важное следует располагать в начале или в конце речи, поэтому во вступлении следует изложить план и, возможно, основную мысль речи, а в заключении обобщить те мысли, которые высказывались в основной части выступления, повторить основные положения, сделать аудитории комплимент, вызвать смех, использовать цитату, создать кульминацию. Закон края действует и при построении системы аргументов: самый сильный довод нельзя «прятать» в середину, так как его «скроют» другие. Ставьте его первым или последним – и слушатели запомнят именно ударный момент доказательства.



Занятие 5. Целеполагание в социальном управлении

Цель: развивать у участников навыки целеполагания.

Технические средства: проектор, ноутбук, ватманы, журналы, ножницы, фломастеры, клей, скотч.

План занятия:

1. Упражнение «Предполагаю – могу» (7–10 минут).
2. Блиц-опрос: цель – это... (1–2 минуты).
3. Упражнение «Золотая рыбка» (10 минут).
4. Создание ментальных карт «Мои цели» (45–50 минут).
5. Рефлексия в кругу (10–15 минут).

Упражнение «Предполагаю – могу»

Участникам предлагается записать ответ на первый вопрос: «Сколько раз я подпрыгну на одной ноге за одну минуту?» Ведущий ставит таймер на одну минуту. Каждый участник подсчитывает количество прыжков. Результат записывается.

Участникам предлагается записать ответ на второй вопрос: «Сколько точек на листке бумаги я смогу проставить за 30 секунд?» Каждый участник подсчитывает количество точек. Результат записывается.

Обсуждение: Совпали ли ваши предположения с действительным результатом? Ваш второй результат оказался выше или ниже, чем Вы предполагали? Удовлетворены ли Вы своими результатами? В данном случае у Вас была цель?

Блиц-опрос: цель – это...

Ведущий проводит фронтальный опрос участников о том, что такое цель. После выслушивания вариантов на проекторе отображаются варианты определений из словарей:

- заранее запланированный результат, который человек должен получить в будущем в процессе осуществления той или иной деятельности;
- результат, на который преднамеренно направлен процесс;
- осознанный образ предвосхищаемого результата;
- доведение возможности до ее полного завершения;
- один из элементов поведения и сознательной деятельности человека, который характеризует предвосхищение в мышлении результата и пути его реализации с помощью определенных средств.

Участники должны прийти к общему пониманию термина.

Упражнение «Золотая рыбка»

Цель: научить участников формулировать цели по технологии SMART. Вызывается доброволец (либо вызывает сам ведущий).

Ведущий начинает диалог: «Вы поймали золотую рыбку. Вы можете загадать ей три желания, но у вас есть только 15 секунд». Тренер ведет отсчет или загибает пальцы по секундам. *Если доброволец не произнес желания, ведущий обращает внимание на то, что рыбка ничего не услышала, и желания не могут быть исполнены. Если желания произнесены, ведущий повторяет их именно так, как они были высказаны.*

– Дом, кучу денег, машину...

Тренер рисует дом.

– Это что?

– Дом. Получи!

– Кучу денег.

– Присутствующие, скиньтесь по рублю! Получи.

– Хочу быть счастливым!

– Обязательно: в следующем месяце будешь счастлив, даже несколько раз. Или будешь всегда счастлив, начиная с 2050 года.

– Любимая женщина?

– Через 150 лет она у тебя появится.

– Я не доживу!

– А это твои проблемы...

Тренер обращается к аудитории: «Что сейчас происходило? Как нужно было загадывать желания, чтобы они были исполнены?»

Тренер знакомит участников с технологией постановки целей SMART:

- Specific – конкретные.
- Measurable – измеримые.
- Agreed – согласованные (с целями более высокого уровня).
- Realistic – реалистичные.
- Timed – определенные во времени.

Создание ментальных карт «Мои цели»

Задание для самостоятельной работы: нарисовать ментальную карту. Центральная тема карты – «мои цели», «личное развитие», «мой план лидерства». На выполнение задания отводится 40 минут. После выполнения задания ведущий может организовать выставку ментальных карт.

Рефлексия в кругу

Ведущий предлагает участникам высказаться о своем эмоциональном состоянии, впечатлении о занятии.

Занятие 6. Основы тайм-менеджмента

Цель: развивать у участников навыки управления временем.

Технические средства: доска, мел, раздаточные материалы.

План занятия:

1. Информационный блок: инвентаризация времени (30 минут).
2. Матрица Эйзенхауэра (20 минут).
3. Упражнение «Поглотители времени» (15 минут).

Информационный блок: инвентаризация времени

Инвентаризация времени – это процесс анализа временных затрат и определения приоритетных действий, позволяющий руководителю систематизировать и структурировать свое время. Условно данный процесс можно разделить на четыре этапа.

ЭТАП 1. Подготовка к инвентаризации.

Шаг 1. Определить виды временных затрат, характерных для вашей жизнедеятельности. Четко сформулировать их в форме логически независимых категорий для наблюдения и фиксации.

Шаг 2. Если необходимо, определить дополнительные категории (параметры) для качественной оценки изучаемых временных затрат.

Шаг 3. Продумать организацию процесса инвентаризации времени (общая длительность, периодичность, ресурсы на проведение и т.п.). Продумать систему кодирования и количественного представления результатов инвентаризации (при необходимости включая шкалы и формулы подсчета). Подготовить соответствующие бланки.

ЭТАП 2. Проведение инвентаризации (хронометраж).

Шаг 4. На практике в течение выбранного промежутка времени (или запланированное количество раз) измерять затраты времени, регулярно заполняя соответствующие бланки.

Шаг 5. Провести предварительную группировку полученных данных, подготовить их к дальнейшему анализу: оценить временные затраты по качественным параметрам; с использованием разработанных формул вычислить необходимые количественные показатели.

ЭТАП 3. Анализ времени.

Шаг 6. Проанализировать временные затраты, например, по следующим направлениям:

- 1) затраты на работу (по видам, операциям, задачам);
- 2) затраты на внерабочую активность;
- 3) затраты на временные помехи;
- 4) качество временных затрат на работу, помехи.

Примечание. Объем и направления анализа могут быть произвольными в зависимости от масштабности задач инвентаризации.

Шаг 7. Сформулировать результат анализа времени исходя из общей цели исследования. Это может быть просто описание временных трат; закономерности трат времени, связывающие отдельные элементы системы ТМ; прогноз изменений целостной системы ТМ при направленном воздействии на один (или более) из ее элементов.

Наиболее «типичным» результатом анализа времени обычно становится выявление закономерностей, обуславливающих эффективное либо неэффективное использование времени. Выявленные закономерности могут быть как процессуального характера (сложившиеся стратегии, способы, поведенческие стереотипы использования времени), так и структурного (реальный фонд времени, помехи, энергетические ресурсы и др.).

Шаг 8. На основе проведенного анализа спроектировать пути и способы борьбы с потерями времени, предложить идеи по более эффективному использованию времени.

ЭТАП 4. Изменение стратегии/способов управления временем.

Шаг 9. Проанализировать пути и способы борьбы с потерями времени, а также способы более эффективного использования времени в процессе целеполагания и планирования. Согласовать цели и задачи по управлению временем с планом по достижению основных жизненных целей (целей деятельности организации). Оформить письменно.

Шаг 10. Приступить к достижению жизненных целей с использованием методов оперативного тайм-менеджмента.

Можно оптимизировать данный алгоритм: объединить, сократить или добавить какие-либо шаги; вместо линейного алгоритма сделать ветвящийся; добавить обратные связи.

Матрица Эйзенхауэра

Матрица Эйзенхауэра – один из вариантов тайм-менеджмента, создателем которой является американский военный и политический деятель Дуайт Дэвид Эйзенхауэр. Принцип ее работы заключается в разделении всех дел по четырем группам в зависимости от степени их важности (рисунок 3). Рассмотрим каждый квадрант подробнее.

1. Срочно и важно.

Идеальный тайм-менеджмент подразумевает, что этот квадрант будет пустовать. Это обусловлено тем, что при грамотной расстановке приоритетов и своевременном выполнении дел завала просто не будет. Это может быть нормально лишь время от времени, но постоянный хаос в делах – признак неорганизованности.



Рисунок 3 – Квадрат Эйзенхауэра

Чтобы избегать проблем с квадрантом 1, нужно организовать грамотное планирование в других областях и выполнять в точности все пункты. Однако если необходимость его заполнения все же возникает, то сюда вписываются дела, невыполнение которых ставит под угрозу срыва достижение цели; задачи, невыполнение которых способствует появлению жизненных трудностей и затруднений; задачи, которые напрямую связаны со здоровьем. Не забывайте о делегировании обязанностей. Часто бывает так, что дела из квадранта 1 можно поручить другому человеку. Если такое возможно, воспользуйтесь этим правом.

2. Не срочно, но важно.

Самые приоритетные дела и задачи располагаются здесь, поэтому им нужно уделять максимум внимания. Это повседневные занятия, срочность которых не так высока, но они все же важны. Специалистами было замечено, что люди, которые работают именно с квадрантом 2, достигают в жизни большего успеха и добиваются намеченных целей. Они зарабатывают больше денег и занимаются любимым делом, от чего и счастливы.

Так как срочность в делах отсутствует – нет паники, что делает подход к их выполнению взвешенным и разумным. Это, в свою очередь,

способствует высокой эффективности и продуктивности. Однако не стоит забывать, что несвоевременное исполнение дел из квадранта 2 перемещает их в квадрант 1. В эту зону вписываются все текущие занятия, которые связаны с ежедневными делами: основная деятельность, спортивные занятия, планы на день и т.п.

3. Срочно, но не важно.

Занятия, которые «лежат» в основе этого квадранта, как правило, являются отвлекающим фактором. Их выполнение не несет в себе никакой полезности в плане достижения целей и не приводит ни к каким результатам. Зачастую они только мешают сосредотачиваться на по-настоящему важных делах и снижают общую эффективность. При работе с матрицей главное – не спутать дела из квадрантов 1 и 3, в противном случае создастся неразбериха в приоритетности дел.

В область 3 можно относить дела, связанные с переговорами и встречами, которые навязаны кем-то, с празднованием дней рождения людей не очень близкого круга, домашние хлопоты, которые возникают внезапно. Так как дела из этого квадранта только тормозят и «крадут» время, то им нужно уделять минимум времени.

4. Не срочно и не важно.

От дел, которые помещаются в этот квадрант, нет абсолютно никакой пользы. Ими нужно заниматься в самую последнюю очередь. Даже если Вы не будете ими заниматься вовсе, то от этого будет только лучше. Однако учитывать такие дела необходимо, как говорится, врага надо знать в лицо. Это самые что ни на есть «пожиратели» полезного времени, от которых стоит избавляться. От дел, которые помещаются в квадрант 4, нет абсолютно никакой пользы.

Но самое интересное, что дела именно из этого квадранта очень привлекают людей. Здесь самое приятное и простое, над чем не нужно трудиться. Они расслабляют и приносят удовольствие. Приятное времяпрепровождение делает проблематичным отказ от них.

Сюда вписываются разговоры по телефону с друзьями и родственниками, просиживание в социальных сетях, интернет-серфинг, компьютерные игры, просмотр телепередач, отдых в клубах.

Конечно, отдых для продуктивной работы важен, как и кислород для человека, но он тоже должен быть полезным. Вместо просиживания целыми выходными на диване устраивайте поездки на природу, разработайте план активного отдыха, прочтите познавательную или просто интересную книгу. Контролируя свою жизнь, помните, что отдых тоже должен быть запланирован. Недопустимо, чтобы он был спонтанным. Но и не пренебрегайте им. Это чревато затяжным бездельем, так как переутомление еще никому на пользу не шло. Здесь уместно правило «Делу время – потехе час».

Упражнение «Поглотители времени»

Ведущий предлагает участникам примерный список основных «поглоателей» времени. Задание для участников – определить свой набор причин, по которым могут происходить потери времени:

1. Нечеткая постановка цели.
2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Попытки слишком много сделать за один раз.
4. Плохое планирование дня.
5. Заваленный письменный стол.
6. Интернет, компьютерные игры, чаты, форумы.
7. Дорога.
8. Недостаток мотивации.
9. Телефонные звонки, отрывающие от дела.
10. Поиски записей, адресов, телефонов.
11. Недостаток кооперации.
12. Незапланированные посетители.
13. Неспособность сказать «нет».
14. Неполная или запоздалая информация.
15. Отсутствие самодисциплины (частые перерывы на чай, кофе).
16. Неумение довести дело до конца.
17. Отвлечение на внешние факторы.
18. Затяжные совещания, собрания.
19. Недостаточная подготовка к беседам, переговорам, встречам.
20. Телевизор, просмотр видеофильмов.
21. Болтовня на частные темы.
22. Излишняя коммуникабельность.
23. Чрезмерность деловых записей.
24. Синдром откладывания.
25. Длительное ожидание (очереди).
26. Редкое делегирование (решаю сам то, что могут сделать другие).
27. Нечеткая обратная связь или ее отсутствие.

Ведущему следует обратить внимание на то, что нет единого верного списка «поглоателей» времени. Одно и то же действие может быть эффективно выстроено, а может являться поглотителем времени. Например, электронная почта. Только от человека зависит, будет ли проверка почты эффективно организована (введение определенных часов для просмотра почты, выделение работы с электронной почтой в отдельные блоки и включение их в план дня).

Занятие 7. Командообразование

Цель: сформировать у участников умение работать в команде.

Технические средства: проектор, ноутбук, ватманы, журналы, ножицы, фломастеры, клей, скотч.

План занятия:

1. Информационный блок: стадии формирования команды.
2. Набор команды. Упражнение «Объявление».
3. Техники командообразования.

 *Информационный блок: стадии формирования команды*

В развитии команды выделяют четыре этапа:

1. Формирование и начало совместной работы.
2. Конфликты и противостояния.
3. Нормализация.
4. Работа в полную силу.

Этап 1. Формирование команды и начало совместной работы

На стадии формирования происходит обсуждение устава, распределение ролей, согласование графика совещаний и уточнение состава участников. Именно на этом этапе члены команды сталкиваются с трудностями, связанными с переходом от индивидуальной работы к командной. Сотрудники на подъеме, они предвкушают будущие успехи и настроены оптимистично. Каждый испытывает гордость от того, что выбрали именно его. С другой стороны, члены группы испытывают страх и беспокойство.

На первом этапе самое главное – регулярно обращаться к уставу команды, использовать информационные справки при организации совещаний и составлять отчеты о текущем статусе проекта. Также необходимо убедиться, что у каждого члена команды есть определенная роль; проводить тренинги на тему командной работы; разработать основные правила поведения в команде. Лидеру потребуется наладить взаимообмен мнениями и проявлять уважение к мнению других членов команды.

Этап 2. Конфликты и противостояния

На этом этапе члены команды могут прийти к пониманию, что их задача отличается от той, которую они представляли первоначально, или что она является более сложной. Некоторые участники проявляют беспокойство по поводу отсутствия движения вперед или ввиду нехватки опыта работы в команде, что заставляет сомневаться в целесообразности проекта.

Команда может столкнуться со следующими проблемами:

- участники опираются на личный опыт, не идут на сотрудничество;
- возникают конфликты среди членов группы, даже несмотря на то, что они могут придерживаться единого мнения по основным вопросам;

- начинаются взаимные нападки и конкуренция;
- члены команды признают первоначальные цели труднодостижимыми и высказывают недовольство по поводу больших нагрузок.

Это трудный этап для любого коллектива. Если сотрудники не знают о четырех стадиях развития команды, и особенно о второй, то в большинстве случаев команда распадается.

На втором этапе многие члены команды могут растерять свой изначальный положительный настрой. Сконцентрируйте внимание сотрудников на том, что можно предпринять, кто это должен сделать и в какие сроки. Данный этап необходимо преодолеть как можно быстрее, чтобы негативные последствия конфликтных ситуаций не отразились на проекте.

Этап 3. Нормализация

На третьем этапе сотрудники принимают концепцию командной работы. Они соблюдают выработанные правила поведения, общение происходит без сбоев, и все движется по направлению к поставленной цели. Члены команды чувствуют, что совместная работа дает свои плоды и каждый вносит определенный вклад.

Члены команды могут начать высказывать конструктивную критику; стараться достичь взаимопонимания и избежать столкновений; более дружелюбно вести себя во время совещаний; больше доверять друг другу; испытывать чувство общности и командный дух.

Информационные справки и отчеты о статусе проекта, а также Ваша моральная поддержка помогут команде перейти к четвертому этапу.

Этап 4. Работа в полную силу

Достигнув данного этапа, команда начинает с относительной легкостью выявлять и решать проблемы. В этот период происходит следующее: члены команды изменяют свое поведение в положительную сторону; промежуточные результаты достигаются раньше, чем ожидалось; сотрудники обучают и поддерживают друг друга.

Организация командной работы – сложный процесс. Использование приведенных выше рекомендаций поможет легче преодолеть возможные трудности на каждом из четырех этапов развития команды без ущерба для проекта в целом.

Набор команды. Упражнение «Объявление»

Цель: развивать у участников умение выразить свои идеи и привлечь в свою команду людей.

Материалы: чистые листы, маркеры, фломастеры, магнитная доска.

Ход упражнения. Ведущий дает задание участникам составить объявление «Набираю команду в...». Задача участников – придумать социально полезную инициативу и набрать команду людей для ее реализации. В объявлении необходимо отразить цель инициативы, срок и место прове-

дения мероприятия, условия набора участников, оставить свои контактные данные. Все объявления вывешиваются на стенд. Участники отмечают знаком «+» ту инициативу, на которую они бы откликнулись. Побеждает тот, кто набрал наибольшее количество откликов. Например: «Набираю команду из 5–7 человек для совместного участия в акции против курения в университете. Акция будет проходить 16 мая 2017 года в холле университета. Нужны помощники в опросе студентов “Почему я выбираю ЗОЖ” и т.п.».

Важным этапом в данном упражнении является обсуждение плюсов и минусов объявлений. Ведущий должен проговорить с участниками недостатки объявлений, значение актуальности инициативы, дать рекомендации по привлечению людей в свою команду.

Техники командообразования

Упражнение «Трио»

Цель: развитие групповой сплоченности.

Материалы: три картонные коробки.

Ход упражнения. Приглашаются три добровольца. Они встают рядом друг с другом. Тот, кто стоит посередине, ставит ноги в две коробки. Стоящие рядом с ним участники также ставят свои ноги в коробки: стоящий слева опускает правую ногу рядом с левой ногой центрального игрока, а стоящий справа – левую рядом с правой ногой последнего. Задача тройки – перейти от одного конца комнаты в другой. Далее к заданию приступает следующая тройка. Если наберется достаточное количество коробок, упражнение можно проводить всем одновременно.

Обсуждение: Смогли ли вы сработаться в подгруппе? Что оказалось самым трудным?

Необходимо предупредить ребят, что нужно быть осторожными, чтобы не травмировать друг друга при нечаянном падении.

Упражнение «Квадрат» (5–10 минут)

Цель: развитие групповой сплоченности.

Ход упражнения. Постройте весь коллектив в круг, и пусть участники закроют глаза. Теперь, не открывая глаз, нужно перестроиться в квадрат. Обычно сразу начинается балаган, все кричат, предлагая свою стратегию. Через какое-то время выявляется организатор процесса, который фактически строит людей. После того как квадрат будет построен, не разрешайте открывать глаза. Спросите, все ли уверены, что они стоят в квадрате. Обычно есть несколько человек, которые в этом не уверены. Квадрат действительно должен быть ровным. И только после того, как абсолютно все согласятся, что стоят именно в квадрате, предложите участникам открыть глаза, порадоваться за хороший результат и проанализировать процесс. Так же можно строиться в другие фигуры.

Во время упражнений участники переживают сильные эмоции и делают массу выводов, поэтому после каждого этапа можно устраивать небольшое обсуждение, где можно предложить своим коллегам способы улучшения работы. Самый главный вопрос: каким образом задание можно было сделать качественнее и быстрее?

Игра «Строительство башни»

Цель: продемонстрировать процесс управления проектом, его стадии, элементы; развить у участников умения работать в команде.

Время проведения: 1,5 часа.

Материальное обеспечение: плотная бумага, писчая бумага, ножницы, линейки, клей.

Ход игры. Группа распределяется на несколько команд с одинаковым числом участников. Команды работают в отдельных помещениях. Каждая команда получает задание.

Задание: построить башню, которая будет отвечать следующим условиям: будет самой высокой (минимум один метр), будет устойчивой (в состоянии удержать определенный груз).

Каждой команде выдается набор инструментов и материалов: 30 листов бумаги (формата А4), ножницы, клей, линейка. Листы можно порезать на полоски не шире 3 см.

На строительство башни командам отводится один час. Когда собирается вся группа, команды презентуют результаты своей работы, в соответствии с критериями выбирается лучшая башня (фото 4).



Фото 4 – Продукт командной работы – башня

В процессе игры за командами следят наблюдатели. Отсчет времени начинается с момента, когда ведущие передают командам материалы и инструкции. Наблюдатели в игре не участвуют, лишь постоянно напоминают участникам о времени. Наблюдателям необходимо обратить внимание на следующее:

- как проходит процесс создания башни;
- как принимает решения команда;
- кто высказывает аргументы, как остальные на них реагируют;
- как команда распределяет работу.

Когда соревнование закончено, происходит обсуждение: участники рассказывают, как шел процесс создания башни, удалось ли справиться с заданием, как им работалось в команде.

Упражнение «Кому отдать сердце?»

Цель: содействовать развитию у участников умения убеждать, умения работать в команде, чувства ответственности.

Ход упражнения. Из числа присутствующих выбирается 7 человек. Они становятся консилиумом хирургов, командой, которой предстоит принять ответственное решение. Остальные члены группы являются наблюдателями.

Ведущий: «Перед Вами стоит жизненно важная задача. Вы – хирурги, прекрасно владеющие техникой пересадки сердца. На операционных столах перед вами лежат пять человек – все они нуждаются в операции. Вам известны некоторые данные о пациентах. Но Вы имеете только одно донорское сердце. Консилиум должен решить, кому жить из ваших пациентов. На принятие решения у Вас есть 20 минут».

Данные о пациентах, нуждающихся в пересадке сердца:

1. Молодая женщина – проститутка, ожидающая ребенка. 17 лет.
2. Мужчина – гомосексуальной ориентации. Врач-хирург. 31 год.
3. Девочка – скрипачка. Гениальна. Японка. 12 лет.
4. Профессор, который стоит на пути изобретения лекарства от СПИДа. 54 года. Женат, имеет двух детей.
5. Женщина – официантка. Ухаживает за пожилыми родителями. 35 лет. Бесплодна.

После принятия решения ведущий просит участников поставить подпись в подтверждение кандидатуры, которую выбрала команда. Если мнения участников разошлись и в «протоколе» нет 7 подписей, сердце не достается никому из пациентов. Ведущий может определить успех команды в том случае, если решение принято единогласно. Следует учесть, что упражнение эмоционально напряженное. Обсуждение должно быть полноценным, все участники должны рассказать о своих ощущениях и выводах, которые они сделали.

Занятие 8. Конструктивное решение конфликтов

Цель: сформировать у участников представление о конфликте и способах решения конфликтных ситуаций.

План проведения занятия:

1. Упражнение «Армреслинг» (5 минут).
2. Информационный блок: понятие о конфликте, причины возникновения межличностных конфликтов (15 минут).
3. Упражнение «Метафорическая вербализация» (10 минут).
4. Информационный блок: пути разрешения конфликтов (10 минут).
5. Анализ конкретных ситуаций. Кейс «Лодочный поход» (25 минут).
6. Рефлексия «Дерево настроений» (15 минут).

Упражнение «Армреслинг»

Цель: способствовать осознанию участниками причин конфликта.

Время: 5 минут.

Оборудование: столы (по одному на двоих участников), стулья по числу членов группы.

Ход упражнения. Участники тренинга садятся попарно друг против друга. Им предлагается поучаствовать в необычном армреслинге. Тренер дает установку внимательно слушать инструкцию: «Всем парам надо по команде за одну минуту максимальное количество раз побороть друг друга. Внимание! Сцепили руки. Начали!»

Как правило, участники соревнования стараются перебороть друг друга. Правильное же выполнение задания – «работа маятника», когда участники поочередно то побеждают, то поддаются друг другу. Тренер объясняет, что также и мы часто ведем себя в конфликтной ситуации. Вместо того чтобы договориться и уступить, где это целесообразно, мы не объединяем свои силы, а упорно противодействуем друг другу.

Кроме того, в такой ситуации мы слушаем, но не всегда слышим друг друга. Указание на верное решение уже было в самой постановке задачи! Задача была поставлена не каждому участнику в отдельности, а паре. Уже в этом предполагалось их объединение. Подводя итог, тренер дает всем участникам установку вспомнить или даже ощутить на телесном уровне это упражнение, как только они станут участниками конфликтной ситуации.

Информационный блок: понятие о конфликте, причины возникновения межличностных конфликтов

Конфликт – это противостояние сторон, точек зрения. В конфликтных ситуациях принято выделять оппонентов (противостоящие стороны) и собственно предмет конфликта (почему стороны пришли к разногласию). Противостоящими сторонами могут выступать различные по составу

и численности группы людей, целые народы, государства. Предметом конфликта может стать любая материальная вещь, точка зрения, приверженность к религии, национальность и т.д.

Причины и факторы межличностных конфликтов по В. Линкольну:

- Информационные факторы – неприемлемость информации для одной из сторон.

- Неполные и неточные факты, слухи, дезинформация, преждевременная или переданная с опозданием информация, ненадежность источников информации, посторонние факты.

- Поведенческие факторы: неуместность, грубость, бестактность.

- Стремление к превосходству, проявление агрессивности, эгоизма, нарушение обещаний, произвольное нарушение привычных отношений.

- Дисбаланс в отношениях.

- Несовместимость ценностей, интересов, манеры поведения, различия в образовательном уровне, классовые различия, негативный опыт отношений в прошлом.

- Структурные факторы – относительно стабильные объективные обстоятельства, которые трудно поддаются изменению.

- Власть, система управления, право собственности, нормы поведения, правила игры, социальная принадлежность и т.п.

Управление межличностными конфликтами можно рассматривать в двух аспектах – внутреннем и внешнем. Внутренний аспект предполагает применение технологий эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Особое место в содержании технологий эффективного общения в конфликте занимают целевые установки конфликтующих сторон. Это связано с существенным противоречием в самом процессе такого общения. Поэтому для обеспечения конструктивного общения в конфликте необходимо создать атмосферу взаимного доверия в этом процессе, сформировать целевую установку на сотрудничество.

Рациональное поведение в конфликте – это контроль над эмоциями. Особое место в обеспечении самоконтроля в конфликтном взаимодействии занимают аутотренинг, социально-психологический тренинг, а также формирование конструктивного поведения в конфликте.

Упражнение «*Метафорическая вербализация*»

Цель: развитие умения снижать эмоциональное напряжение с помощью юмористических метафор.

Ход упражнения. Ведущий сообщает инструкцию: «Мы объединимся в пары. Тот, кто сидит справа, нападет на того, кто сидит слева. Тот, на кого напали, должен будет ответить метафорическим описанием своего состояния. Например, один участник может сказать: «Почему вы оттягиваете

процесс подписания?» Второй участник может ответить: «Я чувствую себя, как бабочка, которую протыкают иголкой, назначив ей место на планшете, а она еще хочет летать». Участники, как правило, сразу понимают, что от них требуется, и начинают творить.

Участники могут отметить удивительные возможности метафоры снизить напряжение, разрядить обстановку мягким юмором, причем сделать это, не принижая собственного достоинства и достоинства партнера. Использование метафор может оказаться более эффективным, чем прямая вербализация эмоциональных состояний, поскольку метафора: допускает множество толкований и, следовательно, не является навязанным мнением или «диагнозом»; позволяет использовать юмор, который смягчает неприятную остроту ситуации; метафора – это творчество, в котором собственные неблагоприятные эмоции преобразуются в важный образный сигнал.

Информационный блок: пути разрешения конфликтов

Разрешение конфликта возможно за счет преобразования самой объективной конфликтной ситуации либо за счет преобразования образов ситуации, имеющих у сторон. Вместе с тем возможно двойное разрешение конфликта: частичное, когда исключается только конфликтное поведение, и полное, когда конфликт устраняется и на уровне фактического поведения, и на уровне внутреннего состояния. В последнем случае предполагается, что конфликт должен быть разрешен на трех уровнях: социальном (снят объект конфликта), межличностном и нервно-психическом.

Для разрешения конфликта следует выполнить его анализ и предварительную оценку по следующему плану:

1. Отделить непосредственный повод для конфликтного столкновения от его причины, которая нередко маскируется.
2. Определить «деловую (объективную) зону» конфликта. Важно установить, в какой мере предмет разногласия касается каждой из сторон.
3. Выявить убеждения, интересы, запросы участников конфликта.
4. Определить мотивы участия человека в конфликте и направленность конкретных действий участвующих в конфликте сторон.
5. Приступить к разработке и осуществлению мероприятий по устранению конфликта (с учетом эмоциональных реакций, ситуативных условий, возрастных особенностей и т.п.), выбору альтернативных вариантов выхода из конфликта.

Анализ конкретных ситуаций. Кейс «Лодочный поход»

Информация для медиатора. К Вам на медиацию придут двое мальчиков-подростков, Алексей и Кирилл. Во время недавнего лодочного

похода между ними произошла стычка, свидетелями которой стали их учитель и одноклассники. Кирилл обзывал Алексея, а Алексей за это ударил Кирилла по лицу. Оперативное вмешательство учителя не позволило ситуации усугубиться. Однако в настоящее время отношения между ребятами остаются весьма напряженными. К Вам обратился их классный руководитель с просьбой помочь урегулировать конфликтную ситуацию.

Информация для Алексея. Вы совершаете со своим классом лодочный поход. Учитель сказал, что Вы должны меняться местами в лодке каждые десять минут, чтобы у каждого была возможность посидеть за веслами и ощутить скорость движения. И вот ты хочешь поменяться местами с Михаилом и при этом случайно задеваешь веслом ногу Кирилла. Тот ругается в твой адрес – «бродяга», «болван», «инвалид» – и при этом кричит во все стороны. Твое терпение лопает, в конце концов, ты сделал это ненамеренно. Твои глаза наполняются слезами, и тебя переполняет гнев. Недолго думая, ты берешь весло и бьешь им Кирилла по лицу. Так ему и надо! Получил по заслугам! Учитель отправляет вас к медиатору.

Дополнительная информация: у тебя так или иначе нелегкое положение в классе, ты, скорее, одиночка, хотя тебя это совсем не устраивает. Конечно, никто об этом не знает, так как тебе было бы неловко. Кирилл уже давно тебя раздражает. Он своего рода предводитель в классе, постоянно «треплет» и насмехается над другими, при этом он говорит пошлые вещи, а все над этим смеются. Ты тоже уже не раз был объектом его насмешек и попадал в такие неловкие ситуации. Во время медиации ты демонстрируешь свое недовольство, но ведешь себя негромко. Ты надеешься, что до Кирилла, в конце концов, дойдет, насколько грубым он бывает. То, что ты ударил его веслом в лицо, было вызвано приступом ярости, но теперь ты об этом сожалеешь. Но ты скажешь об этом лишь в том случае, если Кирилл тоже поймет, насколько он иногда невыносим.

Информация для Кирилла. Вы совершаете со своим классом лодочный поход. Ваш учитель сказал вам, что вы должны меняться местами в лодке каждые десять минут, чтобы у каждого была возможность посидеть за веслами и ощутить скорость движения. И вот Алексей и Михаил должны поменяться местами. Для этого Алексею необходимо продвинуться мимо тебя, и при этом он задевает своим веслом твою ногу. Это очень больно! Снова этот Алексей! Как всегда в своем репертуаре! Ты кричишь на него и обзываешь. Понятно почему – тебя распирает гнев и боль! Так что пусть ощутит сам! Но нет, он тут же начинает реветь! И вдруг ты получаешь от Алексея удар веслом в лицо. Ты объят ужасом, и тебе неловко перед всеми твоими приятелями. «У него совсем крыша поехала», – думаешь ты про себя. К счастью, быстро вмешивается учитель и отправляет вас к медиатору.

Дополнительная информация: ты очень популярен среди одноклассников. Часто ты даже тот, кого можно назвать своего рода предводителем. Многие восхищаются тобой. Ты испытываешь особое чувство удовольствия, когда заставляешь других смеяться. Это происходит тогда, когда ты шутишь, при этом нередко насмехаясь над другими. Но некоторые в твоём классе ведут себя странно. К ним относится и Алексей. Он всегда один! Ни с кем не хочет тусоваться. Какой-то он другой! Поэтому иногда доставляет удовольствие подразнить его или других. Всего лишь парочка тупых шуток. Вполне нормальное дело для школы! «Инвалид» – это же не ругательство, просто многие так говорят. Во время медиации ты все еще злишься и демонстрируешь это. В конце концов Алексей тебя ударил, и что теперь, не показывать вида?! Уважение со стороны одноклассников для тебя очень важно, поэтому вся эта ситуация – «получить в лицо» на виду всех приятелей – для тебя особенно неприятна. Но тебе нелегко дается это признать, поэтому сначала ты только говоришь о том, как тебе было больно. Если бы Алексей признал свою вину, ты согласился бы поговорить об этом.

Рефлексия «Дерево настроений»

На заготовку в виде дерева каждый участник прикрепляет нарисованное им яблоко. Красный цвет символизирует отличное настроение участника, зеленый цвет яблока свидетельствует о хорошем состоянии, желтый цвет яблока – о грустном настроении.

В конце занятия можно сделать общее фото и разместить его в общей группе в социальных сетях.

Занятие 9. Основы социального проектирования

Цель: способствовать пониманию участниками сущности социального проектирования.

Технические средства: раздаточный материал.

Форма занятия: интерактивная лекция.

Социальный проект: определение и основные понятия

Латинское *projicio* переводится как ‘бросаю вперед’, ‘держу перед собой’, *projectus* буквально означает ‘брошенный вперед’. Когда говорят о проекте, то имеют в виду мыслительную конструкцию какого-нибудь изменения, которое заранее спланировано и может быть осуществлено.

Социальный проект – это сконструированное инициатором проекта социальное нововведение, целью которого является создание, модернизация или поддержание в изменившейся среде материальной или духовной ценности, которое имеет пространственно-временные и ресурсные

границы, воздействие которого на людей признается положительным по своему социальному значению.

Основные свойства проекта:

1. Измеримость – возможность количественного описания деятельности и ожидаемых результатов.
2. Целевая направленность.
3. Ограниченность во времени.
4. Четко определенная последовательность событий, связанных с отдельными видами деятельности.

Не является проектом деятельность на регулярной основе, деятельность без четко определенных целей и текущая деятельность!

Процесс проектирования имеет несколько стадий. Обычно он начинается с выявления сущности общественной потребности. Она может быть скрытой или очевидной, поэтому предполагается анализ проблемной ситуации на конкретной территории за определенный промежуток времени. На этом этапе большое значение имеют представления о возможных затратах (финансовых, материальных, трудовых), сроке отдачи, которую общество, регион, коллектив могут получить в результате реализации проекта. На основе уточнения общественной потребности определяется цель разработки социального проекта.

На второй стадии происходит сбор информации, позволяющий фактически подтвердить актуальность проекта. Информация должна характеризовать современные средства реализации проекта, которые применялись при аналогичных решениях поставленных проблем. Также на данной стадии используется социальный мониторинг – научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации, предоставления полученных данных для принятия стратегических и тактических решений на различных уровнях управления.

На третьей стадии происходит отбор средств по реализации поставленной цели, поиск новых идей. Все возможные решения могут быть представлены в виде матрицы, что предполагает учет переменных (сроков, финансовых, материальных и трудовых ресурсов, первоочередности отдельных элементов проекта).

Заключительной стадией проектирования является решение, принятое на основе разработанной концепции. Это конкретная программа действий, которая в заданных параметрах использует определенный набор средств достижения цели при учете ограничений.

Структура проекта:

1. Название проекта.
2. Описание проблемы.
3. Целевая аудитория.

4. Цели и задачи проекта.
5. Анализ заинтересованных сторон.
6. Ожидаемые результаты.
7. Мероприятия.
8. План реализации.
9. Необходимые ресурсы.
10. Бюджет проекта.
11. Дальнейшее развитие инициативы.

1. *Название проекта* должно заинтересовать общество, быть ярким, привлекать внимание.

2. *Актуальность инициативы.* На этом этапе проводится анализ проблемы. Авторам следует описать причины проблемы, последствия в случае, если ее не решать. Актуальность проекта можно подтвердить статистическими данными по проблеме, фактами обсуждения проблемы в СМИ, в социальных сетях. Для подтверждения новизны проекта можно привести примеры зарубежного опыта решения подобной проблемы, сравнить с предложенной инициативой.

3. *Целевая аудитория* – это люди, на которых направлен проект и которые получают прямую или косвенную пользу от его реализации; группа, которой оказывается помощь при реализации инициативы.

Для уточнения целевой группы можно ответить на вопросы: Кто это? Какими являются представители этой группы? Какие у них проблемы?

При переходе к цели проекта можно указать, что проект призван решить социальную проблему посредством идеи инициативы.

4. *Цели и задачи.* Цель должна быть сформулирована в прошлом времени как нечто уже достигнутое. Цель проекта не может звучать как «оказать помощь», так как оказание помощи – это не самоцель, а процесс, который должен привести к желаемой системе. Цель должна быть конкретной, измеримой, реалистичной, отражать желаемые результаты. В проектных заявках используется технология SMART.

Пример: функционирует социальная комната для 30 детей из числа мигрантов, проживающих в г. Бресте.

Задачи проекта – это конкретные шаги по достижению цели: набрать группу, посетить 30 ветеранов, провести 5 мероприятий, издать 300 буклетов, создать группу в социальных сетях, подготовить фотоотчет и т.п.

5. *Анализ заинтересованных сторон.* Заинтересованные стороны – это организации, органы власти различных уровней, сообщества, которые могут как положительно, так и отрицательно повлиять на реализацию проекта, либо проектом затронуты их интересы. Анализ заинтересованных сторон можно провести, пользуясь таблицей 3:

Таблица 3 – Анализ заинтересованных сторон

Кто они?	Что мы получаем от сотрудничества?	Что получают партнеры?

6. *Ожидаемые результаты* – это то, что должно быть достигнуто к моменту завершения проекта, то, что можно увидеть и оценить. Это конечные произведения, итоги, продукты, действия, которые будут сделаны по поставленным задачам.

Если есть цель укрепить волонтерское движение молодежи в г. Пинске, то ожидаемыми результатами могут быть:

- 1) создание клуба волонтеров;
- 2) выпуск 200 экземпляров справочников;
- 3) привлечение и обучение 30 новых волонтеров;
- 4) осуществление 3 акций и 2 тренингов для...;
- 5) функционирование группы в социальной сети Facebook.

7. *Мероприятия* разрабатываются в соответствии с ожидаемым результатом. Не может быть мероприятий, которые не несут смысловой нагрузки по достижению цели проекта. Описание мероприятия должно отвечать на следующие вопросы: Когда (время)? Где (место)? Для кого (цель)? Что именно? При разработке мероприятий следует обозначить ответственных лиц за их выполнение.

8. *План реализации* (таблица 4). Это календарное пошаговое планирование действий, необходимых для осуществления проекта. В плане реализации важно определить, как согласуются между собой мероприятия. Отдельным пунктом можно выделить ответственных за мероприятия с ограничениями по срокам выполнения этих мероприятий.

Таблица 4 – План реализации проекта

Мероприятия	Январь	Февраль	Март
Тренинг			
Подготовка статьи			
Заседание клуба			

9. *Необходимые ресурсы* – это материалы и средства, необходимые для выполнения мероприятий: финансовые (сколько денег и какие); трудовые (волонтеры, сотрудники, эксперты); интеллектуальные (информированные материалы, учебники, программы); технические; материальные

(помещения, оборудования, транспортировка, продукты питания); услуги (врача-специалиста, юриста, тренера).

10. *Бюджет проекта* – это денежные расходы, необходимые для реализации проекта. Обычно в положениях конкурса проектов указаны позиции, которые может спонсировать организация-донор. Важно при планировании бюджета учесть все возможные затраты, указать ресурсы грантополучателя, обозначить статьи расходов по каждому мероприятию. Как правило, смета составляется в валюте, соответствующей требованиям программы. В смету включается штатное расписание, заработная плата, командировки, прямые расходы, оборудование, профессиональная подготовка, косвенные расходы и другие выплаты.

11. *Дальнейшее развитие инициативы* отражает возможное развитие инициативы в будущем. Если средств больше выделено не будет, то что будет с проектом? Инициатива может продолжаться посредством активности в социальных сетях либо превратиться в традиционное мероприятие. Иногда социальные проекты позволяют социально уязвимым группам получать доход. В этом случае проект является движущей силой для основания социального предприятия.

Пример проектной заявки конкурса мини-проектов «План Б»¹

Команда разработчиков: волонтерский отряд «Инсайт» Академии добровольчества университета (8 волонтеров, студенты 2–3 курсов социально-педагогического факультета, 18–20 лет).

Целевая группа проекта: студенты социально-педагогического факультета и иностранные обучающиеся 1–2 курсов учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина» (45 человек); учащиеся 10–11 классов средней школы № 30 г. Бреста (40 человек).

Актуальность проблемы. Проблема торговли людьми и эксплуатации актуальна для Республики Беларусь. Большинство выезжающих за пределы нашей страны – молодые люди в возрасте до 30 лет, которые в структуре безработных составляют 41 %. На увеличение риска молодежи стать жертвой эксплуатации и торговли людьми влияют стремление данной категории населения к поискам новых возможностей для самореализации, неопытность, стереотип о том, что за границей можно легко заработать на жизнь. В последние годы для Беларуси свойственны изменения методов вербовки: увеличивается количество случаев личной вербовки, через Интернет и социальные сети.

¹ Мини-проект реализован в 2017 году в БрГУ имени А.С. Пушкина совместно с организацией «Белорусское Общество Красного Креста».

Брест является приграничным городом, поэтому потребность в профилактике торговли людьми среди молодых людей особенно актуальна. Вследствие того что для подростков авторитетной является молодежная группа, мы считаем, что эффективным методом профилактики проблемы торговли людьми может стать форум-театр.

Цель проекта: обучить 85 учащихся г. Бреста в возрасте от 15 до 20 лет навыкам безопасного поведения в ситуации вербовки.

Ожидаемые результаты проекта:

1. На базе социально-педагогического факультета УО «БрГУ имени А.С. Пушкина» проведен однодневный семинар-практикум по освоению метода форум-театра (8 человек).

2. Волонтерами совместно с группами учащихся (из числа учащихся средних школ, иностранных студентов и студентов социально-педагогического факультета) разработаны 3 сценария спектаклей по проблеме торговли людьми.

3. Распространено 150 буклетов «Как распознать вербовку и не стать жертвой?» среди студентов и учащихся школ.

4. Представлены театральные постановки «План Б» с предполагаемыми стратегиями выхода из ситуаций вербовки.

5. Издана статья в региональных СМИ о реализованном проекте.

Мероприятия:

1. Проведение однодневного семинара-практикума для волонтеров отряда «Инсайт».

2. Организация вводных встреч обученных волонтеров с целевыми группами (учащиеся средней школы, иностранные студенты, студенты социально-педагогического факультета) (3 встречи).

3. Командная работа волонтеров с их целевыми группами по разработке сценариев спектаклей (6 занятий – по 2 в каждой команде).

4. Разработка и издание буклетов «Как распознать вербовку и не стать жертвой?» волонтерами и преподавателями.

5. Выступление команд с театральными постановками «План Б» перед учащимися и студентами.

6. Освещение мероприятий проекта в СМИ (руководитель проекта и помощники реализации проекта).

Продолжение проекта после завершения финансовой поддержки со стороны донора: ознакомление учащейся молодежи с методом форум-театра; организация круглых столов, конференций, творческих гостиных по проблеме профилактики торговли людьми; привлечение новых волонтеров к деятельности БОКК; привлечение общественности к данной проблеме путем сотрудничества со СМИ.

Сроки осуществления проекта: 15 ноября 2016 года – 1 февраля 2017 года.

Вопросы для оценки проектной заявки



- Обоснована ли социальная значимость проекта?
- Был ли проведен анализ проблем, запросов, потребностей целевой группы в контексте изменений, которые инициирует проект?
 - Создаются ли продукты/услуги в рамках проекта?
 - Описан ли в проекте механизм, с помощью которого обеспечивается потребление целевой группой продуктов/услуг проекта?
 - Существуют ли какие-либо данные в проектной заявке, позволяющие назвать проект уникальным, особенным?
 - Соответствует ли проектная деятельность (включая цель проекта, результаты, мероприятия) одному или нескольким приоритетным направлениям деятельности, описанным в программном документе организации заявителя или организации-донора?
 - Имеется ли развернутый календарный план мероприятий проекта?
 - Соответствуют ли формулировки индикаторов критериям SMART (конкретность, измеримость, достижимость, ориентация на результат, своевременность)?

РАЗДЕЛ 2

МЕТОДЫ АКТИВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Форум-театр: понятие и сущность

Форум-театр имеет несколько вариантов для понимания. Первый вариант, предложенный его создателем Аугусто Боалем, – это вид театрального представления, который является составной частью созданной им же системы «Театр угнетенных» (Theatre of the Oppressed).

Второй вариант подразумевает под форум-театром форму социального театра. В таком театре играют не профессиональные актеры, представление проходит не на сцене. Обычные люди, которых объединяет желание решить важную для их сообщества проблему сообща, в публичном месте, ставят постановку, и через форум, диалог происходит побуждение зрителей к активному вмешательству в представление, к обсуждению и принятию решений.

Третий вариант интерпретирует форум-театр как практикум-игру, тренинг с использованием элементов театрального искусства. Данный тренинг имеет профилактическую и воспитательную направленность. Участие в таких семинарах развивает у участников умение фантазировать, думать, оценивать психологическое состояние людей, придумывать различные модели поведения.

Четвертый вариант рассматривает форум-театр как особую форму знаний, которые помогают человеку особым способом изменить себя, свое отношение к миру и трансформировать общество. Форум-театр формирует критическое мышление, акцентирует внимание на созидании альтернативного, лучшего будущего, содействует осознанию ответственности за свое будущее, вместо того чтобы просто ждать этого будущего.

Форум-театр – практикум-игра в интерактивной форме / тренинг с использованием театрального искусства / форма социального театра.

Основой форум-театра является угнетение, общественная проблема, социальный конфликт, насилие. Под «угнетением» понимаются различные формы, способы доминирования одного человека над другим, когда вместо диалога происходит монолог. Говоря другими словами, это любая конфликтная ситуация, актуальная для сообщества, группы, класса.

Темы для форум-театра:

- насилие в семье;
- репродуктивное здоровье;
- профилактика ВИЧ/СПИД;
- профилактика табакокурения, алкоголизма, наркомании;

- восприятие людей с ограниченными возможностями;
- дискриминация по отношению к людям другой религии, нации, идеологии, ориентации;
- конфликты в семье и трудовом коллективе;
- преодоление психологических барьеров;
- трудоустройство на работу;
- миграция;
- война;
- профилактика торговли людьми.

Реальные истории этих проблем являются основой форум-постановки. Многократное проигрывание иногда «до боли» знакомой ситуации позволяет посмотреть на проблему со стороны, предложить и проиграть несколько вариантов ее решения, понять мотив героев.

Как это работает? Основная работа по представленному угнетению, конфликту происходит в процессе диалога с аудиторией. Проводником взаимодействия становится джокер (ведущий). Он предлагает зрителям объяснить, что происходило на сцене, в чем заключается проблема, и предоставляет зрителю возможность самому стать актером и сыграть в спектакле, заменив кого-то из героев.

В роли актера, т.е. через игру на сцене, зритель глубже погружается в эмоциональные переживания героя (жертвы), ощущает результат своего вмешательства, видит вмешательство, переосмысливает свое отношение к проблеме.

Задача постановки – подтолкнуть зрителя к активному решению своих проблем, улучшению ситуации в обществе, их обсуждению и поиску разных путей решения; понимание внутренних и внешних «угнетателей» («полицейский в голове») и преодоление их.

Сама возможность попробовать себя в роли актера привлекает зрителя к участию в постановке. Многим зрителям интересен вариант изменения ситуации. Каждый может предложить свой вариант изменения ситуации, появляется бесконечное количество вариантов. Иногда самое незначительное изменение ситуации может в корне поменять весь ход постановки, а иногда наоборот: предложенный вариант, казалось бы, должен решить все проблемы разом, а на практике эффекта нет. При этом для устранения зажимов проводятся игры на разогрев, чтобы актеры и зрители «смешались», познакомились друг с другом, сняли зажимы. Практикум форум-театра превращается в игру, в которой участвуют все присутствующие. В процессе диалога зрители, участники делятся своим личным опытом в решении подобных ситуаций, поддерживают положительные стратегии в поведении. Интересно, что профилактическая и воспитательная информация передается ненавязчиво, через диалог и обсуждение.

Такая активная форма передачи знаний улучшает качество усвоения информации. Это важно помнить, работая со школьниками и студентами.

Дополняет «форум» приглашенный эксперт, который комментирует варианты решения ситуаций с различных точек зрения: юридической, психологической, медицинской. Участниками составляется «памятка».

В Бразилии и ряде других развивающихся стран форум-театр способствовал инициированию социальных и экономических реформ со стороны населения. Метод успешно используется общественными организациями и активистами во всем мире для разрешения социальных и культурных противоречий: этнических конфликтов, дискриминации, нарушений прав человека, ущемления интересов уязвимых групп.

Как метод социальной работы форум-театр в Беларуси появился в конце 90-х – начале 2000-х годов. Первоначально данную технологию внедряли организации третьего сектора, например республиканское общественное объединение «Белорусская ассоциация клубов ЮНЕСКО», Белорусское общество Красного Креста. Технология применялась на семинарах по профилактике ВИЧ/СПИД, на тренингах «равный обучает равного», в школах по воспитанию репродуктивного здоровья у учащихся. По итогам реализации проектов специалистами было издано несколько сборников.

Постановки форум-театра есть в репертуаре некоторых белорусских театров. Например, экспериментальный театр «ЕУЕ» выступает с постановками форум-театра как на сцене, так и на фестивалях уличного искусства. Режиссер данного театра Дмитрий Мастяница открыл первую в Беларуси «Школу форум-театра имени Аугусто Боалья». Также форум-постановки ставит народный театр «Колесо» (г. Витебск).

ДЕКЛАРАЦИЯ ПРИНЦИПОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФОРУМ-ТЕАТРА

В январе 2003 года Аугусто Боаль, его сын Джулиан, Люк Опдебек из Бельгии и Рональд Маттайсен из Голландии основали «Международную организацию театра угнетенных» (МОТУ). В этом документе перечислены принципы форум-театра, которые они разработали.

Преамбула

1. Основная цель театра угнетенных – очеловечивать человечество.
2. Театр угнетенных – это система упражнений, игр и техник, основанных на «театре сути» для того, чтобы помочь мужчинам и женщинам развивать то, что у них уже есть внутри, – театр.

Театр сути

3. Каждый человек – это театр!
4. Театр определяется как одновременное существование – в одном пространстве и контексте – актеров и зрителей.

5. Театр сути состоит из трех элементов: субъективный театр, объективный театр и язык театра.

6. Каждый человек может играть: для выживания нам обязательно нужно действовать и наблюдать за этими действиями и их влиянием на окружающую среду. Быть человеком означает быть театром: сосуществование актера и зрителя в одном лице. Это субъективный театр.

7. Когда люди ограничивают себя только наблюдением за объектом, лицом или пространством, сразу отрицая свою способность и потребность в игре, энергия и их желание играть передаются этому пространству, лицу или объекту, создавая пространство внутри пространства – эстетическое пространство. Это объективный театр.

8. Все человеческие существа используют в своей повседневной жизни тот же язык, который используют актеры на сцене: собственные голоса, тела, движения и эмоции. Они транслируют свои эмоции и желания в театральный язык.

Театр угнетенных

9. Театр угнетенных предлагает каждому средства эстетики для анализа своего прошлого в контексте нынешнего для того, чтобы таким образом изобрести свое будущее, а не ждать его. Театр угнетенных помогает людям возродить язык, который у них уже есть. Мы учимся жить в обществе, играя в театре. Мы чувствуем и таким образом учимся чувствовать. Думаем и учимся думать. Действуем и учимся действовать. Театр угнетенных – это репетиция реальности.

10. Угнетенные – это лица или группы, которые из-за общества, культуры, политики, экономики, расы, сексуальности или чего-то другого были лишены своего права на диалог или каким-либо способом были ограничены в возможности пользоваться этим правом.

11. Диалог определяется как свободный обмен с другими как лично, так и в группах для участия в человеческом обществе на равных с уважением к отличиям и к себе.

12. Театр угнетенных базируется на принципе, что все человеческие отношения должны иметь характер диалога: между мужчинами и женщинами, расами, семьями, группами и нациями диалог должен превалировать. В реальности все диалоги тяготеют к монологу, который создает отношения «угнетатель – угнетенные». Определяя эту реальность, театр угнетенных считает своим ключевым принципом помощь в восстановлении диалога между людьми.

Принцип и цели

13. Театр угнетенных – это всемирное ненасильственное эстетическое движение, которое ищет мира и непафосности.

14. Театр угнетенных пытается привлечь людей к гуманному делу, что выражено в самом его названии: театр угнетенных, созданный угнетенными и для угнетенных. Система, которая позволяет людям действовать в придуманном мире театра, чтобы стать героями-субъектами игры своей собственной жизни.

15. Театр угнетенных – это не идеология и не политическая партия. Он не учит догмам и ни к чему не принуждает, а несет уважение ко всем культурам. Это метод анализа и способ для развития счастливых обществ. Благодаря своей гуманистической и демократической природе, он широко используется по всему миру, во всех сферах общественной деятельности: образовании, культуре, искусстве, политике, социальной работе, психотерапии, литературных программах и здоровье. В дополнении к Декларации принципов есть список примеров проектов для иллюстрации характера и масштаба его использования.

16. Театр угнетенных сейчас используется приблизительно в половине стран мира, перечисленных во вложении, как инструмент для открытия себя и Другого, уточнения и выражения наших желаний, инструмент для изменения обстоятельств, которые ведут к несчастью и боли, и привнесения того, что несет мир; для уважения к различиям между индивидами и группами и для включения всех людей в диалог. Наконец, это инструмент для достижения экономической и социальной справедливости, которая является основой настоящей демократии. Можно сказать, что общая цель театра угнетенных – это развитие сути прав человека.

Международная организация театра угнетенных

17. МОТУ – это организация, которая координирует и усиливает развитие театра угнетенных по всему миру согласно принципам и целям этой Декларации.

18. МОТУ осуществляет это через объединение практиков театра угнетенных в глобальную сеть, поощряя обмен и методологическое развитие; через фасилитацию тренингов и распространение существующих техник; через создание проектов на глобальном уровне; через стимуляцию создания местных Центров театра угнетенных (ЦТУ); через расширение и создание условий для работы ЦТУ и практиков и через организацию международных онлайн-встреч.

19. Принципы и цели МОТУ имеют одновременно гуманистичный и демократический характер. Они могут быть дополнены любыми поправками со стороны тех, кто работает в рамках этой Декларации принципов.

20. МОТУ допускает, что кто угодно, кто использует разные техники театра угнетенных, подписывается под этой Декларацией принципов.

История возникновения форум-театра

«Театр – это форма знаний: он должен и может быть способом трансформирования общества. Театр может помочь нам построить наше будущее, вместо того, чтобы просто ждать этого будущего» (Аугусто Боаль). Создателем форум-театра является Аугусто Боаль / Augusto Boal (фото 5) – бразильский театральный режиссер, писатель и общественный деятель.



Фото 5 – А. Боаль (1931–2009)

Свое происхождение этот метод ведет из радикальных направлений в педагогике (педагогика освобождения Паулу Фрейре), идей театра Бертольда Брехта.

Аугусто Боаль интересовался театром с раннего возраста, поступил в Школу драматического искусства в Колумбийском университете. Его преподавателями были Джон Гасснер, учитель Теннесси Уильямса и Артура Миллера. Гасснер познакомил Боаль с техниками Бертольда Брехта, Константина Станиславского и с различ-

ными театральными группами, такими как Черный экспериментальный театр. В 1955 году поставил спектакль по двум своим пьесам «Конь и Святой» и «Дом напротив». В 1956 году, после окончания школы, Боаль пригласили работать в театр «Арена» в Сан-Паулу (Бразилия). Также он стал экспериментировать с новыми театральными формами.

Работая в театре, Боаль поставил несколько классических драм, переделав их с учетом бразильских социально-экономических реалий. За свой первый спектакль «О мышах и людях» (по Джону Стейнбеку) он получил приз от Ассоциации художественных критиков Сан-Паулу в 1956 году. В начале 60-х популярность театра «Арена» стала падать, и, надеясь спастись от банкротства, дирекция начала заказывать пьесы бразильским драматургам. Стратегия оказалась успешной, множество успешных спектаклей были рождены на этом семинаре и сформировали новый репертуар театра «Арена». В это же время Аугусто Боаль создает народный театр угнетенных. Главной темой его спектаклей стала ситуация угнетения и насилия. Суть представления заключается в совместном со зрителями поиске решения проблемы или выхода из сложной жизненной ситуации.

На первом этапе Боаль привлекал зрителей к обсуждению представления, затем было введено правило, по которому зрители могли остановить представление и предложить актерам изменить свое поведение.

Важным направлением народного театра угнетенных было создание «газетного театра», в котором труппа занималась инсценировкой газетных статей. Эти спектакли демонстрировались тем, кто не был обучен грамоте. Тогда Аугусто Боаль искал способ связать театр с жизнью людей, страдающих от насилия, несправедливости и бедности в Бразилии и других странах Латинской Америки, побудить их к улучшению своей жизни.

«Мы работаем в деревнях и городских трущобах с рабочими и безработными; все они находят свое место на сцене, где могут рассказать и сыграть истории из своей жизни. Театр – это то место, где каждый голос уважаем. Это то место, где каждый может рассказать о своем переживании, сыграть его и найти решение (выход). Этот театр сделан для угнетенных, об угнетенных, самими угнетенными, чтобы помочь им бороться со своими проблемами и чтобы изменить общество».

В 1964 году в Бразилии произошел государственный переворот, организованный бразильской элитой, церковью и средним классом при поддержке США, где опасались коммунистических идей. Новым президентом становится генерал Умберту Кастелу. Свобода слова, политические права ограничиваются, по отношению к оппозиции проводится политика репрессий, движение народной культуры запрещается. Преподавание Боалья было поставлено под сомнение, и к нему начали относиться как к угрозе военному режиму. В 1971 году его похитили на улице, арестовали, пытали и выслали в Аргентину, где он оставался 5 лет. Находясь в ссылке, он опубликовал две книги – «Торквемада» (1971) и самую знаменитую книгу «Театр угнетенных» (1973).

В книге «Театр угнетенных» Боаль развил театральный метод, основанный на «Педагогике угнетенных» Паулу Фрейре. Его метод заключался в том, чтобы преобразовать аудиторию в активных участников с помощью театрального опыта. Боаль утверждает, что традиционный театр деспотичен, поскольку зрители не имеют возможности выразить себя, а сотрудничество между двумя сторонами позволит зрителю исполнить действие, которое является освобождающим. Идеи Фрейре как педагога были основаны на отторжении отношений подчинения между учеником и учителем. Он выступает за модель образования, подразумевающую критику.

Боаль работал в Перу с Alfabetización Informacional (общественная организация против безграмотности), идеи которой включали в себя также и «художественный язык» как один из методов работы. Аугусто Боаль начал развивать свой метод как можно дальше от эстетики агитпропа, сложившейся в его театре «Арена», и решил использовать театральный

опыт как педагогический инструмент. Наиболее важным для него в тот момент было устранение разделения между актером и зрителем. У него даже появился специальный термин, основанный на игре слов: вместо spectator (зритель) – spect-actor (спект-актер). Это новое понятие сформировало основы его дальнейшей работы. Он увидел, что пассивность зрителя может быть разрушена при помощи нескольких шагов, превращающих зрителя в спект-актера, – осознание тела (под «телом» понималось одновременно и индивидуальное тело, и коллективное «тело» в марксистском смысле).

Боаль прожил в Париже несколько лет, создав несколько центров театра угнетенных, режиссируя спектакли и преподавая в Сорбонне. Там же он организовал первый фестиваль театров угнетенных в 1981 году.

После падения военной диктатуры Боаль вернулся в Бразилию после 15 лет изгнания. Он основал Центр театра угнетенных в Рио-де-Жанейро, задачей которого стали дискуссии, касающиеся гражданства, культуры и различных форм угнетения. Группа Боалья работала с несколькими организациями по борьбе за права человека. В 1992 году режиссер баллотировался и был избран в городской совет Рио-Де-Жанейро. Его поддержкой была его театральная труппа, с которой он быстро развил различные законодательные предложения. Его целью была работа с темами, которые волнуют граждан и обсуждение законов города Рио с людьми на улицах.

После превращения зрителя в автора в театре угнетенных Боаль инициировал законодательный театр, в котором голосующие становились законодателями. Он говорил, что он не создает законы произвольно, наоборот, он спрашивал людей, чего они хотят. Остальные политики не были в восторге от его идей, только 13 из 40 предложенных им законов были одобрены, пока он занимал свой пост. В 1996 году срок избрания истек, но он продолжал заниматься законодательным театром с различными группами в Бразилии, и еще 4 закона были утверждены после его ухода. Аугусто Боаль работал с заключенными в тюрьмах. Он говорил, что, несмотря на несвободу в пространстве, у них есть огромная свобода во времени, и театр угнетенных стремится к созданию различных видов свободы, которые можно себе представить, думать о прошлом, настоящем и создавать будущее вместо того, чтобы ждать. Аугусто Боаль умер 2 мая 2009 года в возрасте 78 лет в Рио-Де-Жанейро от лейкемии. Сын Аугуста, Джулиан, работал вместе с отцом и продолжает его дело в Бразилии и по всему миру.

Становление форум-театра как технологии связано с историями, возникшими во время демонстрации постановок театра А. Боалья. Среди них история Вергилию, история полной женщины, история рабочего.

История Вергилию. Выступая перед крестьянами одной деревушки с музыкальным спектаклем, труппа театра закончила его песней со словами «Давайте прольем нашу кровь!». В конце представления к актерам подошел мужчина. Его звали Вергилию. Он был поражен, узнав, что актеры настолько хорошо понимают простых крестьян, что они настолько солидарны с простым народом и поддерживают его в борьбе за правое дело, и мужчина сказал: *«Вы можете присоединиться к нам! Все вместе, вы – с вашими ружьями, а мы – с нашими, расправимся с угнетателями!»* Актеры испугались, они постарались объяснить, что это только пьеса, что они верят в то, что говорят на сцене, но ружья у них не настоящие.

«Ненастоящие ружья? – удивленно спросил Вергилию. – Какой же от них толк? Хотя, знаете, это не важно. Пусть ружья не настоящие, но Вы-то, Вы настоящие, вы так воодушевленно пели, что мы должны пролить нашу кровь, пойдете с нами, оружия хватит для всех!»

Актеры пытались объяснить Вергилию, да и самим себе, почему они честные и законопослушные актеры, хотя ружья у них не настоящие. Что просто играют и показывают, как это должно быть. Они оправдывались, как могли. Теперь, однако, пришла очередь Вергилию удивляться: *«Как же так? Вы говорите о крови, которая должна пролиться, но имеете в виду только нас и наши жизни, не себя?»*

После этого Аугусто Боаль осознал ответственность драматурга, актера перед своими зрителями за то, что он им говорит. В своих воспоминаниях он отметил: *«Та первая встреча с настоящим крестьянином из плоти и крови, который отличался от нашего абстрактного понятия о крестьянстве, нанесла мне травму... С тех пор я не написал ни одной пьесы, которая содержала бы в себе советы, за исключением тех случаев, когда я должен был идти на такой же риск, как остальные».*

История полной женщины. Однажды в 1960 году во время одного из представлений произошел курьезный случай. К Аугусто Боалью подошла женщина и рассказала свою историю. Ее проблема была совсем не политическая, все дело было в ее муже. Каждый месяц, а иногда даже чаще, он требовал от нее деньги на строительство дома для их семьи. Сам муж почти не работал, но, несмотря ни на что, она отдавала ему все свои сбережения. Периодически он давал ей чеки якобы на строительство дома, однако они были написаны от руки и пахли женскими духами. На просьбы женщины показать дом он отвечал, что еще не время. Однажды они сильно поссорились, и женщина обратилась к соседу, который был обучен грамоте, с просьбой прочитать эти надушенные квитанции. Как оказалось, это были не квитанции, а любовные записки, которые писала ее мужу любовница. Рассказав о своей проблеме, она спросила, что же ей делать.

И Аугусто Боаль вместе со своими актерами решили разыграть эту ситуацию.

В тот же вечер они показали эту сцену с использованием метода синхронной драматургии. Наступил переломный момент: муж возвращается из якобы командировки. Что дальше? Джокер обращается к зрителям за возможными вариантами решения. Из зала поступают самые разные предложения. Одни предлагают простить и принять мужа обратно, другие – не пускать его на порог. И вдруг Аугусто Боаль обращает внимание на очень полную, крепкую женщину, сидящую в третьем ряду. Она была вне себя от ярости. Он обратился к ней с просьбой внести свое предложение. Ее предложение заключалось в том, что муж и жена должны поговорить начистоту, и только потом женщина должна была принять решение. Актеры разыграли эту идею – безрезультатно. Полная женщина была еще более недовольна, чем прежде. *«Я же сказала, что она должна поговорить с ним начистоту, без утайки»*. Актеры попробовали еще раз – опять ничего. А полная женщина тем временем сердилась все больше и больше! Очевидно, она все еще была недовольна тем, как актеры разыграли ее предложение: *«Нет! Не так! Она должна все ему высказать!»*

Тогда Аугусто Боаль предложил ей самой выйти на сцену и показать, что она имела в виду. Именно это она и сделала. Она поднялась на сцену, схватила бедного актера за шиворот и прочитала ему основательную лекцию о взаимоотношениях мужчины и женщины. Закончив, она кинула свою жертву на стул и сказала: *«А теперь, после того как мы серьезно поговорили, можешь пойти на кухню и приготовить мне ужин!»*

Так зрители получили возможность активно вмешиваться в пьесу и выходить на сцену, ведь ни один актер не может передать все то, что чувствует и хочет донести человек, побывавший в проблемной ситуации и пытающийся найти из нее выход. И так родился форум-театр.

История рабочего. На одном из таких выступлений, рассказывающем о бунте на фабрике, когда актеры проигрывали мизансцену, кто-то из зрителей сказал «СТОП!».

– *Почему вы остановили спектакль?* – спросил Аугусто Боаль.

– *Вы неправильно рассказываете, я там был!* – ответил мужчина.

– *Тогда покажите, как было дело на самом деле.*

Мужчина вышел из толпы, встал на место актера и изменил ситуацию. Когда труппа начала играть заново, мужчина вновь выкрикнул «СТОП!» и снова вышел заменять актеров. Так и появился форум-театр.

Технология написания сценария форум-постановки

«В нашем театре людям не говорят, как им поступать. Людям это не нужно. В наше время стало модным, когда одни думают за других: преподаватели, врачи, есть специалисты для всего. Но люди – не дураки! Там, где есть монолог, есть угнетение. Например, в семье, где только мужчина принимает решение, имеет место ситуация угнетения» (Аугусто Боаль).

Основой форум-театра является угнетение, общественная проблема, социальный конфликт. Театр угнетенных рассказывает о конфликтах, о нашем собственном внутреннем конфликте и о том, который окружает нас. Играя на сцене и играя со зрителями, а также обыгрывая наши конфликты, мы растем индивидуально, наше общество учится переосмысливать свое отношение к проблемам, не убегать от них, прятаться под ширмой насилия, а найти способы сообща решить их.

Угнетение – это основа форум-театра. Под угнетением понимаются различные формы, способы доминирования одного человека над другим или, как говорил Аугусто Боаль, *«когда диалог превращается в монолог»*.

При выборе проблемы обязательно должны учитываться особенности аудитории, для которой готовится постановка: возраст, социальный статус, род занятий, интересы. Писать сценарий для людей, больных СПИДом, о проблемах людей, переживших войну, не рекомендуется. Сценарий готовится с учетом потребностей аудитории и на основе актуальных проблем аудитории. Важным в этом этапе является доступность и узнаваемость ситуации, ничего надуманного или фантастического в них не должно быть, они должны соответствовать реальной жизни. Для этого рекомендуется положить в основу сценария реальную историю.

Сценарий – основа форум-театра. Когда проблема определена, важно взаимодействие членов группы. Рекомендуется использовать реальные конфликты из повседневной жизни (дом, работа, школа, офис). Решение данного конфликта должно иметь значение для вашей группы. В представленной социальной проблеме, как и в жизни, каждый участник выполняет определенную социальную роль. Диалоги персонажей должны быть написаны простым языком, места действия должны быть реальными и узнаваемыми.

В постановке могут участвовать от 4 до 6 участников:

- один персонаж – 100 % угнетатель, агрессор, антагонист;
- один персонаж – 100 % угнетенный, жертва, протагонист;
- два персонажа – 70 % к жертве или агрессору, свидетели конфликта;
- два дополнительных персонажа – свидетели конфликта.

Структура сценария

Обычно сценарий содержит 4–6 мизансцен (актов). Каждый акт делится на эпизоды (явления). В каждой мизансцене раскрываются причины конфликта, показывающие, каким образом главный герой (жертва) идет к трагедии, его взаимодействие с агрессором. Действие длится 15–20 минут. Например, сценарий форум-театра «Ловушка» (фото 6) содержит 4 сцены, в которых показаны способы вербовки (приложение Б).



Фото 6 – Элементы показа форум-театра «Ловушка»

Мизансцена – взаимное расположение актеров, декораций на сцене, действие в конкретном месте и в конкретном времени.

Сценарий состоит из завязки (1 мизансцена), эскалации конфликта (2–5 мизансцена), кульминации (6 мизансцена). На высшей точке конфликта звучит «СТОП!». Развязки никто не знает, жертва остановилась за секунду, за шаг до трагедии. Выбор жертвы неизвестен, зрителю предлагается самому додумать, что сделает герой в следующее мгновение. Таким образом, задача зрителя сделать все возможное через последующее вмешательство, чтобы трагедии не состоялось.

В сценарии должны/могут быть заложены «бомбы». **Бомба / китайский кризис** – место в мизансцене, в котором предполагается, что зритель захочет сказать «СТОП». Это очень эмоциональная сцена явного угнетения, в которой можно что-либо изменить, исправить к лучшему. В каждом сценарии должно быть не меньше четырех «бомб».

СЦЕНАРИЙ = Жизнь + Трагедия + Герои + Диалоги + СТОП

Краткое описание сценария

- Описание героев (пол, внешность, род занятий, социальное положение, атрибуты, идеология).
- Агрессор – 100 % угнетатель, антагонист.
- Жертва – 100 % угнетенный, протагонист.
- 70 % к агрессору, угнетателю.
- 70 % к жертве, угнетенному.
- Дополнительные персонажи.
- СЦЕНА 1. Описывается краткое описание сцены, конфликта. Место действия, актеры.
- СЦЕНА 2. Описывается краткое описание сцены, конфликта. Место действия, актеры.
- СЦЕНА 3. Описывается краткое описание сцены, конфликта. Место действия, актеры.
- СЦЕНА 4. Описывается краткое описание сцены, конфликта. Место действия, актеры.
- СЦЕНА 5. Описывается краткое описание сцены, конфликта. Место действия, актеры.

Репетиция форум-постановки

Как только готов сценарий форум-постановки, происходит подготовка сценария к показу, вхождение актеров в образ, уточняющая работа над мизансценами, репетиция всех мизансцен. Детально прорабатываются диалоги персонажей, ведется работа над образами, вносятся необходимые ремарки, помогающие в процессе постановки.

Методы создания театральных образов

Внутренний монолог. Все персонажи в одно и то же время громко разговаривают, причем так, как, по их мнению, должен разговаривать образ, – не вступая в контакт с другими образами и без движений.

Озвучивание образа. Все персонажи производят звуки (без слов), которые являются их собственными звуками.

Слова персонажей. Каждый персонаж говорит только одно слово и повторяет это слово все время.

Диалог. Они начинают диалог, но без движений. Затем снова джокер говорит «Действие», и люди в образе начинают медленно двигаться и продолжать свой диалог.

Мысли персонажей. Джокер приглашает людей за пределами имиджа подойти сзади к каждому персонажу и высказать свои предположения о характере и поведении персонажа.

Предложения персонажа. Джокер приглашает участников, которые находятся за пределами имиджа, подойти сзади к каждому персонажу и сказать одно слово, которое, по их мнению, их персонаж может сказать.

Очень важно понимать то, что не бывает ничего правильного и неправильного. Используя данный метод, мы можем найти различные значения образа, а также различный опыт, который данный персонаж мог получить.

Три желания. Угнетенный имеет в своем распоряжении три раза по десять секунд для того, чтобы поменять образ на тот, который ему/ей нравится. Через каждые десять секунд джокер говорит «Продолжаем» и «Стоп». Затем у всех есть немного времени для того, чтобы посмотреть на изменение ситуации.

Дневник. Каждый участник должен написать страничку дневника своего героя за день до трагедии (т.е. он еще не знает, что произойдет дальше). Это необходимо для детального вхождения в образ и определения его основных качеств. Каждый участник должен хорошо представить себе характер героя, социальное положение, возраст, окружение, образование, интересы и т.д. Сюда входит определение походки, привычек, голоса героя согласно его статусу.

Интервью. Группа актеров предстоящего форум-театра рассказывает о своем образе друг другу посредством интервью.

Вопросы, которые применяются в работе театра над образами:

- Кем могут быть данные люди?
- Что здесь может происходить?
- Что могут означать данные жесты?
- Что может данный человек говорить/думать в данный момент?
- Где, на ваш взгляд, это может происходить?
- Когда, исходя из контекста, это может происходить?
- Что Вы могли бы сделать в данной ситуации?

Показ театральной постановки

В этой фазе вниманию зрителя предлагается 5–10-минутная инсценировка спектакля, заканчивающаяся стоп-кадром (рисунок 4). Ведущий просит зрителей быть внимательными и не комментировать действие, не делать «стопов». После стоп-кадра ведущий дает зрителям время обменяться чувствами, проанализировать увиденное, предсказать последствия поведения героев, затем происходит переход к следующей фазе – собственно форуму. Зритель-актер (spect-actor) – это участник форум-театра, который может остановить ход постановки, вмешаться в ее ход, заменив одного из актеров, изменить ход сценария и повлиять на результат. Остановка спектакля и выход на сцену зрителя происходят через хлопок и произнесение слова «СТОП!». Эта фаза является очень важной во всей интерактивной работе. Перед началом данной фазы ведущий говорит зрителям о возможности делать «стопы» и заменять одного из актеров в любом месте спектакля. На этом этапе спектакль разыгрывается заново, и зритель, видя моменты, где ситуацию можно было разрешить, делает «стоп», происходит неполная замена зрителями ролей актеров.



Рисунок 4 – Показ форум-театра

Правила замены

- Кто первым сказал «СТОП!», встраивается в действие.
- Всегда выходит только один зритель и заменяет только одного персонажа, кроме угнетателя.
- Если зритель противоположного пола с заменяемым актером, он принимает на себя эту же роль и рассуждает с позиции персонажа.
- Использование магических палочек запрещено.
- Зритель может включаться в сцены спектакля постепенно, сначала проговаривая роль, а затем проигрывая ее.

Главное в этой фазе – психологическая и эмоциональная поддержка со стороны ведущего, актеров и зрителей. Ни одно действие не критикуется, не осуждается, а лишь поддерживается аплодисментами. Такая поддержка со стороны ведущего и актеров дает возможность зрителям стать участниками и предложить большое количество вариантов решения проблемной ситуации.

Следует обратить особое внимание на реакцию зрителей, не выходящих на сцену. Они могут дискуссировать друг с другом, обсуждать варианты и даже мешать действию, но это является важным элементом интерактивной техники, так как показывает, насколько глубоко проблема задела зрителей, насколько она важна для них. Актерами при этом осуществляется особый прием. Подыгрывая и импровизируя вместе со зрителями, они в то же время не позволяют ситуации стать идеально разрешимой. Это дает возможность искать все новые и новые пути разрешения проблемы. Заменять можно всех героев, кроме 100 % угнетателя, так как, если его заменить, вся суть инсценировки в дальнейших «СТОПах» теряется.

МЫСЛИ ГЕРОЯ. *В любой момент по желанию зрителя или сам ведущий может прочитать мысли актера-героя. Для этого необходимо подойти к нему и положить руку на плечо. Мысли актера и его действия должны беспрекословно отвечать целям. Когда зритель делает «стоп», он может «перемотать» с помощью ведущего действие назад на столько, на сколько ему необходимо для встраивания в спектакль и изменения ситуации.*

Эта фаза спектакля может продолжаться несколько часов, ее продолжительность зависит от того, насколько будут интересны варианты решения проблем в каждой мизансцене. При этом особая роль принадлежит ведущему. Ему необходимо почувствовать и вовремя отреагировать на действие зрителей, если они стали неэффективными или повторяющимися, и тактично перейти к другой мизансцене или завершить спектакль.

Форум

В обыденном понимании форум – это место массового общения, где каждый волен высказывать свои мысли или несогласие с мнением другого. Слово известно со времен Римской империи: в Риме форумом называлась центральная площадь города, на которой собирались жители для общественного обсуждения вопросов или дискуссий.

Эта стадия не является отдельной, так как передача профилактической информации может быть осуществлена и в ходе спектакля, и после его завершения. В форум-спектаклях не может быть однозначных ответов на вопросы и идеального варианта решения конфликтной ситуации.

Наибольший эффект достигается тогда, когда информация профилактического плана исходит от самих зрителей. Интересные и положительные варианты замен, рекомендации по решению того или иного конфликта, практическая информация и ответы на вопросы «Как поступать?», «Что делать?» могут быть записаны на ватман, флип-чарт. Также можно заранее подготовить раздаточный материал с важной и полезной информацией по теме/проблеме форум-спектакля. На показе может присутствовать специалист, юрист, приглашенный эксперт в этой области.

После завершения показа важно взять интервью у зрителей о спектакле, о переживаниях, которые они испытали, об изменении отношения к проблеме, которая затронута в спектакле. Также необходимо обсудить итоги спектакля с актерами и специалистами. Важный момент здесь – выявление успешных или неуспешных действий актеров. Происходит отбор лучших решений актеров и зрителей, но это не означает, что находки будут неизменно использованы в следующей работе. Форум-театр – это чаще всего импровизация зрителей, и всегда появляются новые и неожиданные повороты в решении проблем. Одинаковых спектаклей не бывает, повторяется только начальное действие.

Специфика ролей в форум-театре

Актер – член труппы форум-театра либо участник форум-постановки. Формирование актера проходит через предварительную работу: упражнения, общение и диалог. В процессе подготовки пьесы участники, обсуждая «актеров» будущей постановки, уже могут выбрать для себя роль. Вхождение в образ будущей роли происходит через специальные упражнения и репетиции.

Задачи актеров:

- Понимать персонажей, которых они исполняют в пьесе.
- Знать достаточно много о теме, о своих персонажах, чтобы импровизировать во время форума.
- Слушать, когда зрители вмешиваются в ход пьесы.
- Импровизировать, реагировать на идеи зрителей, причем в соответствии с их характером.
- Применять стратегию «Да, но...», таким образом способствуя углублению зрителей в проблему, то есть применять принцип психологического айкидо.
- Задавать вопрос: «Заставляет ли меня вмешательство аудитории поддержать борьбу протагониста?»
- Четко выдерживать статус героя, не изменяя его во время замен.
- Уметь четко формулировать мысли и аргументировать позицию.
- Во время форум-театра не комментировать действие зрителей, джокера и других актеров.
- Всегда следовать поставленным целям.
- Знать текст спектакля, уметь быстро вернуться в мизансцену.
- Пройти стадии «вхождения в роль» для более детального вхождения в игровой образ.
- Быть эмоциональным, уметь «достучаться до сердец зрителя».
- Садиться на место зрителя, который выходит на замену.
- Активно встраиваться в фазу разогрева.
- Уметь сдерживать не относящиеся к спектаклю эмоции.
- Уметь «выходить» из роли.
- Владеть технологией форум-театра.

Джокер – ведущий, фасилитатор, медиатор, модератор, режиссер, тренер, постановщик, ведущий тренинга по методике форум-театра, психолог, дипломат.

У джокерства нет определенного стиля. Джокер привносит туда свою личность и предлагает пути взаимодействия с аудиторией. Стать джокером можно, практикуя и применяя данную методику (фото 7).



Фото 7 – Работа джокера с аудиторией

Назначение джокера:

- провоцировать зрителя на обсуждение;
- начинать и вести дискуссию;
- контролировать ситуацию внутри группы.

Компетенции джокера:

- владеть навыками тренерской деятельности;
- владеть информацией по проблемной теме форум-театра;
- быть лидером в группе по подготовке форум-театра;
- следить за работой внутри группы (написание сценария, его детализация, оценка поведения участников группы в конкретных ситуациях).

Во время проведения форум-театра джокер может и должен:

- четко формулировать свои вопросы;
- наталкивать зрителя на размышление;
- принимать все мнения зрителя, не критикуя и не оценивая их;
- уметь делать «СТОП», если этого не сделали зрители;
- осознавать, какая в комнате динамика;
- углублять обсуждение и продвигать вперед мероприятие;
- избегать действий, направленных на манипуляцию аудиторией;
- помнить, что чем больше ответов он предложит, тем меньше шансов у аудитории участвовать;
- задавать открытые вопросы, избегать односложных вопросов;

- избегать долгих обсуждений с аудиторией и вдохновлять аудиторию попробовать на сцене свои решения показанных проблем;
- знать, что на каждую проблему всегда есть более одного решения;
- следить за тем, чтобы человек, который вмешался в ход пьесы, не покидал сцену с поражением.

Вопросы для джокера:

- Кто Ваша аудитория?
- Есть ли какие-то упражнения, проведение которых неприемлемо в условиях данной культуры? Если есть, то как их можно адаптировать?
- На каком языке нужно проводить семинар?
- Какие конфликты существуют в данном сообществе?
- Чего Вы хотите добиться в результате мероприятий?
- Какого воздействия Вы ожидаете?
- Каким образом могут быть оценены мероприятия?
- Подходит ли место проведения упражнений к работе семинара?
- Какова тема сессии и какие упражнения более всего подходят к данной теме?
- Насколько в данной сессии учитывается уровень общей подготовки участников?
- Какие чувства мы, джокеры, привносим в данную сессию?
- Сколько времени нужно для того, чтобы провести сессию?
- Какие особые ресурсы (флип-чарт, маркеры, реквизит) необходимы для семинара?

Сценарий для джокера

Занятие должно проходить в просторном помещении. Показ спектакля проводится на одном уровне со зрителем (не на сцене), зрители располагаются в два-три полукруга.

ШАГ 1

(Джокер представляет себя, группу форум-театра, организацию.)

Джокер: Здравствуйте, меня зовут _____, вместе со мной _____, _____, _____, _____. Мы представляем _____, и сегодня мы вам представим технологию «Форум-театр». *(Группа садится / выходит к зрителям.)*

Джокер: Основоположителем форум-театра является бразильский режиссер Аугусто Боаль. В 60-х годах XX столетия он создал «газетный театр», в котором труппа занималась инсценировкой газетных статей. Эти спектакли демонстрировались тем, кто не был обучен грамоте. На одном из таких выступлений, рассказывающем о бунте на фабрике, когда актеры проигрывали мизансцену, кто-то из зрителей сказал «СТОП!».

– Почему вы остановили спектакль? – спросил Аугусто Боаль.

– Вы не правильно рассказываете, я там был! – ответил мужчина.

– Тогда покажите, как было дело на самом деле.

Мужчина вышел из толпы, встал на место актера и, проигрывая, изменил ситуацию. Когда труппа начала играть заново, мужчина вновь выкрикнул «СТОП!» и снова вышел заменять актеров. Так и появился форум-театр.

В настоящее время в форум-театре в ходе спектакля разыгрывается конкретная, заранее спланированная и отрепетированная сцена, отражающая проблему. В качестве проблемы рассматриваются реальные повседневные конфликты, а затем следует драматическая ситуация и кульминация. Особенность форум-театра – это отсутствие рекомендаций, как следует поступать.

К задачам форум-театра можно отнести:

- 1) устранение причин зависимости;
- 2) разрушение отрицательных качеств, стереотипов поведения;
- 3) поддержку положительных проявлений в поведении.

ШАГ 2

Проведение джокером упражнений для разминки и разогрева.

ШАГ 3

Джокер: Сейчас вы увидите наш спектакль, во время которого все ваше внимание должно быть направлено на актеров. Если у вас есть мобильный телефон, то отключите или поставьте его в вибро-режим. Еще одно важное условие: во время спектакля не комментируйте и не обсуждайте то, что будет происходить. Наш спектакль называется _____. Мы начинаем. (*Показ спектакля.*)

Джокер: Давайте поаплодируем нашим актерам.

ШАГ 4

Джокер: Друзья, вы посмотрели наш спектакль. Пожалуйста, обсудите то, что вы увидели в течение 30 секунд с соседом справа и слева. Спасибо! А теперь внимание: мы повторим спектакль сначала, и вашей главной задачей будет сделать так, чтобы трагедии в дальнейшем не произошло. Вы можете встраиваться в ход действия в любом моменте, заменяя собой любого актера, кроме _____ (*актер делает шаг вперед*). Для этого вам необходимо сделать «СТОП». Его можно сделать, сказав слово «СТОП» и хлопнув в ладоши. Давайте попробуем. (*Зритель пробует.*) Запомните, вы можете заменить по ходу действия только одного героя. Замена героя в данном моменте совсем не означает, что его больше нельзя поменять именно в этом моменте, сколько людей – столько мнений.

Кроме этого, вы можете узнать мысли героя по ходу спектакля. Для этого вам необходимо сделать «СТОП» и попросить джокера, то есть меня, прочесть мысли героя. Помните, вы должны сделать так, чтобы трагедии не произошло. Желаю вам удачи! Начинаем спектакль заново.

Примечание. Джокер должен спрашивать у заменяющего зрителя, с какого момента он бы хотел начать, и «отмотать» действие именно на этот момент. После встраивания джокер спрашивает у зрителя, с какого момента тот хочет начать спектакль, и снова «отматывает» действие. Когда зритель встраивается и пытается изменить ситуацию, джокер внимательно следит за ходом его действия и, когда оно зашло в тупик, говорит «СТОП». После этого джокер просит зрителей поаплодировать и спрашивает у заменяющего: «Что Вы хотели изменить в данном моменте? Удалось ли Вам изменить ситуацию? После Вашего действия трагедия произойдет?»

Обязательно после вопросов джокер благодарит зрителя за работу.

Если зритель пропускает заложенную «бомбу», джокер говорит «СТОП» и наводящими вопросами побуждает зрителя к замене.

Во время стадии «форум» в определенных моментах джокер должен подтолкнуть зрителей к передаче профилактической информации, предоставить слово эксперту или специалисту. Стадию «форум» джокер заканчивает тогда, когда видит, что замены начали повторяться, а реальных выходов из ситуации больше нет. В таком случае он благодарит зрителей и актеров за работу и переходит к следующей стадии – «обратная связь».

ШАГ 5

Джокер: Спасибо всем за активное участие. Все это и есть форум-театр. Сейчас я предлагаю обсудить то, что здесь происходило. Для начала я попрошу вас ответить на вопросы: «Что вы чувствовали после первого просмотра спектакля? Что вы чувствовали по отношению к 100 % угнетателю, угнетенному? Что вы чувствовали, заменяя актеров? Что вы чувствовали, когда вам не удалось изменить ситуацию? Может ли эта ситуация произойти в нашей жизни?» Каждый, кто выходил и пытался изменить ситуацию (*джокер вспоминает несколько замен*), предлагает свое видение ее разрешения, но специфика данной технологии в том, что актеры до конца должны следовать своему статусу и поставленным целям. Благодаря этому с вашей стороны идет постоянный поиск выхода из проблемной ситуации. А теперь давайте по кругу ответим на вопросы: «Каковы Ваши ощущения после спектакля? Что Вы хотели бы добавить или изменить?»

Примечание. В этой фазе важно, чтобы зритель раскрывал свои эмоции, чувства. Только тогда анализ будет считаться полным.

Джокер: Спасибо за то, что приняли участие в нашем форум-театре. Надеемся, что он заставил вас задуматься над моделью своего поведения и что похожая ситуация никогда не произойдет в вашей жизни. Еще раз спасибо за работу и наши аплодисменты в ваш адрес!

ШАГ 6

После проведенного форум-театра джокер должен обсудить его результаты в группе и выявить положительные и отрицательные моменты.

Аугусто Боаль отводил большую часть для погружения и осмысления театра угнетенных тренинговым упражнениям (приложение В) и тому, что он называл демеханизацией: *«С помощью игры возникает новая реальность, которая представляет собой комбинацию того, что мы знаем из прошлого, что нам говорят сейчас, и нашего воображения, с помощью них мы анализируем повседневную жизнь... Театр стал помощью для человека, который позволяет оценить себя, решить, кто мы есть, без предрассудков и шаблонов».*

Целью демеханистических упражнений является развитие возможности понимать, видеть, слышать, чувствовать этот мир по-другому. Боаль называл этот путь освобождением от ежедневных механических действий, «переосмыслением реальности».

Выполнение упражнений раскрывает человека с новой стороны (каждый человек – это театр), иногда помогает понять человеку его глубины души, способствует налаживанию взаимоотношений с группой. Такие упражнения готовят участников ко встрече с угнетением, проведению аналогии с реальностью, позволяют пройти начальную актерскую подготовку.

Упражнения, разработанные Аугусто Боалем, позволяют сформировать пространство, в котором участник может видеть самого себя и общее отношение к происходящему (наши потенциальные действия и реакция). Выполнение упражнений позволяет наладить взаимоотношения с группой, научиться уважать себя и других. Осознание своей силы и чувство силы группы дают еще один позитивный эффект в контексте ситуации угнетения. Ведь игра на сцене также открывает новые возможности для исследования широкого круга поведенческих реакций в жизни.

Каждый спектакль следует начинать с некоторых процедур, погружающих участников в особую игровую атмосферу, позволяющую быстро и без усилий настроиться на специфичную групповую работу. Особенно большое значение имеет этап разогрева. Разогревающих игр очень много. Часто ведущие используют хорошо известные детские подвижные игры, эффективность которых для разогрева не вызывает сомнений уже хотя бы потому, что они безотказно вызывают у участников резонанс детских воспоминаний и чувств.

Иногда игры, предлагаемые ведущим в начале занятия, не только выполняют функцию разогрева, но и становятся «мостиком» к теме занятия и проблемам, на которые хочет обратить внимание джокер на начальном этапе. «Разогревающие» упражнения проводятся для подготовки участников к последующим упражнениям, стимулирования индивидуальной активности, увеличения «эмоциональной подвижности», сплочения группы.

Джокеру важно иметь в виду необходимость обеспечения безопасности при выполнении упражнений. Идеальное рабочее место должно быть

свободным от всяких заграждений, открытым, чистым и теплым; свободным от суждений; безопасным для рисков, совершения ошибок; стимулирующим к высказыванию мыслей, выражению эмоций.

Последовательность упражнений:

1. Работа над *статическими образами* (пластика).
2. Работа над *движениями* (мимика, жесты).
3. Работа над *восприятием звука* (слуховой анализатор).
4. Работа над *речью* актеров.

Упражнения по работе с восприятием позволяют воздействовать на участников через различные анализаторы, относящиеся к осязанию, слуху, зрению. Модератор может менять последовательность упражнений и содержательное наполнение игрового блока исходя из потребностей группы и времени.

Обсуждение после упражнений. Обсуждение должно происходить после каждого (или после большинства) игр и упражнений. Цель заключается в том, чтобы провести параллель с «реальной жизнью», с проблемами и конфликтами, которые существуют в наших сообществах. Обсуждение содействует раскрытию личностей, большей сплоченности группы и доверию. Джокер не должен выражать своего мнения, он должен спрашивать группу о том, какой опыт она получила в результате упражнения. Чтобы этого добиться, джокеру необходимо принять некоторые решения относительно тех вопросов, которые он/она будет задавать.

Примерные вопросы:

- Какие мысли и чувства Вы испытывали во время упражнения?
- Что Вы обнаружили в себе в результате участия в данной игре?
- Какое отношение данная игра имеет к жизни в Беларуси?
- Как данное упражнение относится к теме, которую мы исследуем?
- Как Вы думаете, о чем данное упражнение?

Правила для проведения игр с закрытыми глазами

1. Для того чтобы не повредить глаза людей и не нарушать неприкосновенность, руки участников должны быть либо по бокам, либо сзади, на спине, либо сложены крестом на груди.

2. Голову нужно держать прямо, чтобы избежать столкновения с другими головами.

3. Скорость определяется тем человеком, который идет.

4. Игры с закрытыми глазами проводятся в тишине.

Структура семинара для обучения технологии форум-театра

Первая модель семинара предполагает погружение в изучение истории и эстетики театра угнетенных; использование упражнений для физической и ментальной демеханизации; приход к проблеме, по которой

будет написан и поставлен сценарий форум-постановки. Такой семинар имеет следующую примерную структуру:

- Вступление (приветствия, теоретическое вступление, логистика).
- История возникновения форум-театра, личность Аугусто Боалья.
- Дерево театра угнетенных. Терминология.
- Вступительные упражнения.
- Упражнения на разогрев и построение доверия.
- Упражнения на развитие навыков игры и импровизации.
- Упражнения по созданию театральных образов.
- Обсуждение проблемных и конфликтных ситуаций.
- Подготовка сценария форум-спектакля.
- Репетиция форум-спектаклей.
- Демонстрация форум-постановок и их обсуждение.
- Обсуждение спектаклей, передача профилактической информации.
- Закрытие / подведение итогов.
- Последствие: публичная демонстрация форум-спектаклей либо работа с данной методикой в своих сообществах.

Вторая модель семинара предполагает показ заранее подготовленного форум-спектакля перед аудиторией и его обсуждение. Модель работает при наличии труппы актеров и готовой форум-постановки.

Структура такой модели следующая:

- Приветствия.
- Краткая история возникновения форум-театра.
- Разогревающие упражнения.
- Объяснение правил показа и замен.
- Демонстрация форум-постановки и ее обсуждение.
- Передача профилактической информации.
- Закрытие / подведение итогов.

Проведение семинаров следует начинать с общих правил группы.

Правила семинара/тренинга

- Во время обсуждения упражнения должен говорить только один человек. Обсуждение есть возможность говорить и быть услышанным.
- Участие во всех играх и упражнениях должно быть добровольным.
- Каждому человеку дается возможность самому определить свои границы, его нельзя заставлять или на него давить, чтобы он/она делал/делала то, чего не хочет.
- Игры и упражнения не являются соревновательными.
- Участники проектируют понимание на образы, которые они видят.
- Опыт участников приравнивается к опыту джокера.
- Все, что было сказано в аудитории, остается в аудитории.

- Мобильные телефоны должны быть отключены во время всех занятий, поскольку прерывание процесса семинара, в ходе которого участники глубоко познают себя, является проявлением неуважения.

- Уважительное отношение к культурным традициям.

Таким образом, форум-театр основан на социальном конфликте, который рассматривается через интерактивную игру, включение зрителя в ход постановки и последующий диалог в группе.

Форум-театр побуждает людей к активной деятельности по защите своих прав, улучшению общества через изменение своего поведения. Задача представления – подтолкнуть зрителей к активному решению своих проблем, поднять дискуссию в обществе. Отличительной чертой данного метода является отсутствие рекомендаций и готовых решений проблемы.

Форум-театр имеет схожие черты с психодрамой и социодрамой. Наблюдаются позитивные изменения поведения в актерской группе. Однако следует помнить, что он выполняет более широкие задачи и направлен на общество в целом или большую целевую группу.

Профилактическая информация передается ненавязчиво через диалог и открытое обсуждение, что лишает профилактику нравоучительного характера, и эта информация легче усваивается зрителем.

Многим зрителям интересен вариант изменения ситуации. Возможность экспериментирования, поиска новых решений пробуждает интерес у всех участников практикума. Возникает бесконечное количество вариантов. Порой рождаются самые нелепые идеи. Самое незначительное изменение ситуации может в корне поменять весь ход постановки либо наоборот: кажется, что найденный вариант решает все проблемы, а на практике ничего не изменилось. Непредсказуемость, многочисленность новых штрихов действия заинтересовывают зрителей.

Использование форум-театра предполагает владение специфическими для данной технологии терминами (приложение Д).

Ментальная карта

Ментальные карты – это способ записи, альтернативный по отношению к тексту, спискам и схемам (например, «деревьям» или диаграммам связей). Главное отличие ментальных карт от других способов визуализации прежде всего в том, что ментальные карты *активируют память*. Списки, сплошной текст, «деревья» и схемы однообразны. Ментальные карты, наоборот, используют все возможные способы, чтобы активировать восприятие посредством разнообразия: разная толщина линий, разные цвета ветвей, точно выбранные ключевые слова, которые лично для вас являются значимыми, использование образов и символов (фото 8). Техника ментальных карт помогает не только организовать и упорядочить информацию, но и лучше воспринять, понять, запомнить ее.

Инструкция

1. Возьмите лист бумаги и напишите в центре главную тему, которой посвящена карта, – «Мои цели». Заключите ее в замкнутый контур.

2. От центральной темы рисуйте ветви и располагайте на них ключевые слова, которые с ней связаны.

3. Продолжайте расширять карту, добавляя к уже нарисованным ветвям подветви с ключевыми словами, пока тема не будет исчерпана.

Правила работы с ментальными картами

- Пишите *одно* слово на одной ветви. Такой подход значительно экономит время и место и способствует лучшей читаемости карты. Это сначала кажется непривычным, у вас может возникнуть опасение, что вы забудете остальные слова. На самом деле не забудете, если выберете в качестве ключевых слов наиболее характерные, яркие, запоминаемые, «цепляющие» слова.

- Располагайте лист горизонтально: такую карту будет удобнее читать.

- Пишите ключевые слова печатными буквами, черным цветом, как можно яснее и четче.

- Ключевые слова размещайте прямо на линиях, отображающих их взаимосвязь. Не заключайте их в какие-либо рамки. Пишите на каждой линии только одно ключевое слово.

- Длина линии должна быть равна длине слова, не делайте линии длиннее слов. Не прерывайте линий.

- Используйте разные цвета для основных ветвей, чтобы они не сливались визуально.

- Варьируйте размер букв в надписях и толщину ветвей в зависимости от степени удаленности от главной темы.

- Располагайте ветви равномерно: не оставляйте пустого места и не размещайте ветви слишком плотно.

- Используйте рисунки и символы (как минимум для центральной темы, лучше – для всех основных ветвей).

- Если вы рисуете сложную карту, есть смысл вначале набросать мини-карту с основными ветвями, чтобы определить структуру будущей карты, поскольку выбор основных ветвей влияет на организацию и читаемость карты.

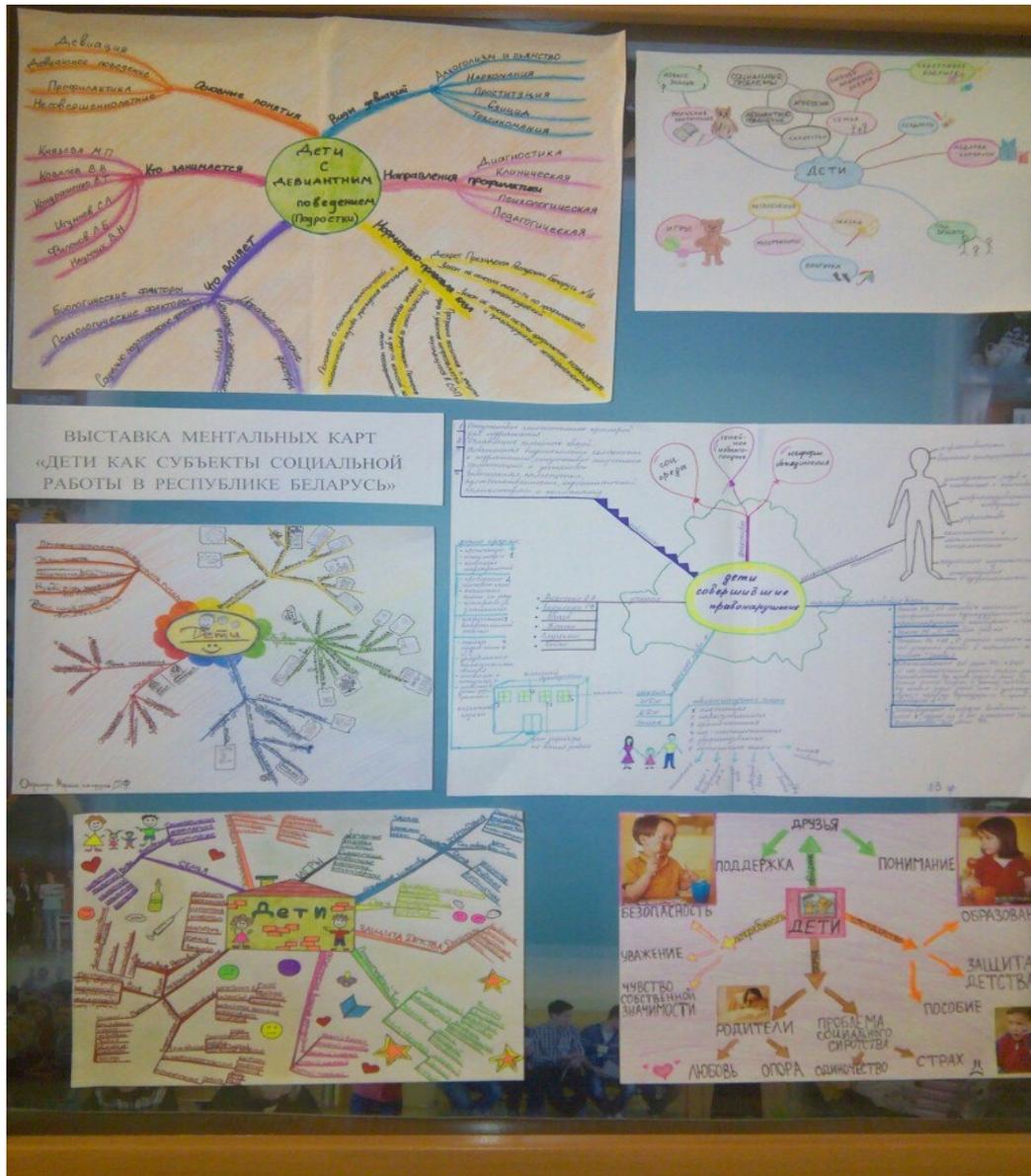


Фото 8 – Выставка ментальных карт студентов социально-педагогического факультета БрГУ имени А.С. Пушкина

Синопис авторской книги

Синопис – это сжатое описание произведения, раскрывающее его содержимое от начала до конца. Синопис обычно создается для того, чтобы заинтересовать издательство в публикации книги.

В рамках учебного задания может быть предложена следующая структура синописа книги:

1. Основная информация о книге (название, жанр, «длина» произведения, адресат).
2. Значимость и актуальность предложенного издания.
3. Краткое описание содержания (по частям, главам).
4. Характеристика собственного опыта по решению проблемы, затрагиваемой в книге.
5. Обращение к читателям.
6. Описание возможных эффектов издания (кому она интересна, в чем ее польза).
7. Введение.

Тема издания может совпадать с заявленной социальной проблемой. Можно предложить авторам придумать необычное название издания. Конкурс синописов можно проводить в качестве обобщения знаний по социально значимой проблеме, например по проблеме профилактики торговли людьми (фото 9).

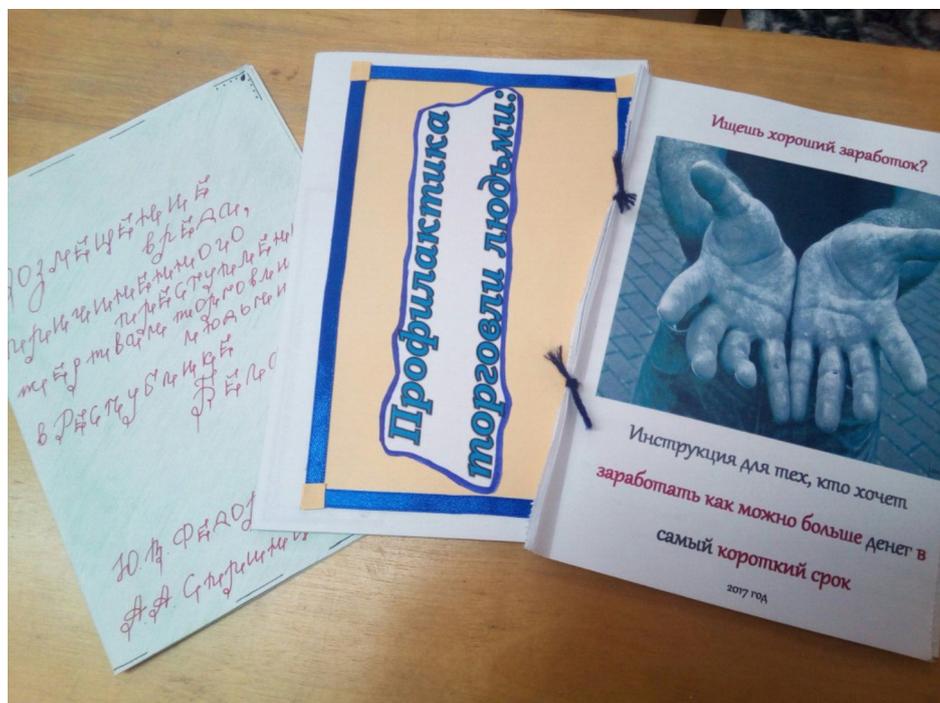


Фото 9 – Примеры синописов по проблеме профилактики торговли людьми

Во введении отражается актуальность проблемы: приводится статистика, примеры решения социальной проблемы в других странах, анализируется нормативно-правовая база государства по решению проблемы.

Представленное автором содержание планируемого издания позволяет оценить его уровень знаний, опыта, навыков решения социальной проблемы.

Обращение к читателю – проявление творчества автора. Написание обращения дает возможность участнику обозначить круг заинтересованных в решении проблемы лиц и организаций, заинтриговать будущего читателя (фото 10).

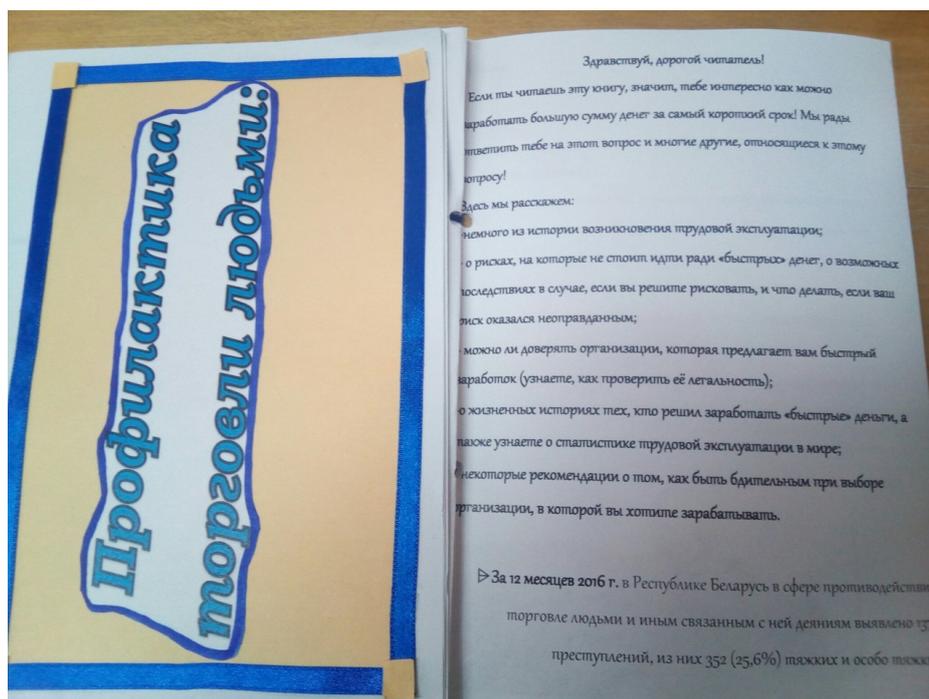


Фото 10 – Пример обращения к читателю в синопсисе

Критерии оценки синопсисов:

1. Раскрытие сущности проблемы в заявленном содержании книги.
2. Наличие всех структурных частей синопсиса.
3. Теоретическая и практическая значимость продукта.
4. Грамотность текста (соответствие текста выбранному жанру будущей книги, использование терминов, отсутствие речевых ошибок).
5. Эстетическая привлекательность синопсиса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базовый курс медиации: рефлексивные заметки / М. С. Бойко [и др.]; под общ. ред. С. В. Лабода. – Минск : Медисонт, 2011. – 336 с.
2. Богданович, О. Н. Современные формы организации учебно-воспитательного процесса : практ. пособие для педагогов общеобразоват. учреждений / О. Н. Богданович. – Мозырь : Белый Ветер, 2009. – 59 с.
3. Вержибок, Г. В. Лидерство в социальном и образовательном пространстве : учеб.-метод. пособие / Г. В. Вержибок, В. И. Шупляк. – Минск : РИВШ, 2012. – 362 с.
4. В роли лидера успешной команды : пер. с англ. / С. Моррис [и др.]. – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2002. – 180 с.
5. Деловые коммуникации лидера молодежной организации : конспект лекций / Г. Д. Кузнецова [и др.]; МГГУ им. М. А. Шолохова. – М., 2008. – 48 с.
6. Имидж лидера. Психологическое пособие для политиков : пособие / под ред. Е. В. Егоровой-Гантман. – М. : Знание, 1994. – 265 с.
7. Искусство вести за собой... Тренинги и занятия по формированию у юношества социальной инициативности и лидерских качеств / под ред. С. В. Тетерского. – М. : АРКТИ, 2007. – 96 с.
8. Использование элементов театрального искусства в профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи : сб. метод. материалов / сост. Е. Родионова [и др.]. – Минск : Лазурак, 2008. – 56 с.
9. Касперович, С. А. Стратегический менеджмент : пособие / С. А. Касперович, Е. И. Иванова. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2009. – 133 с.
10. Касько, Е. Форум-театр в Беларуси, или Интерактивный метод гражданского образования / Е. Касько // Адукатар. – 2008. – № 2 (14). – С. 30–31.
11. Кашперов, Е. БелАЮ: объединяем молодежь: о формах работы Белорусской ассоциации клубов ЮНЕСКО / Е. Кашперов // Минская школа сегодня. – 2012. – № 11. – С. 20–22.
12. Кипнис, М. Тренинг лидерства : учеб.-метод. пособие / М. Кипнис. – М. : Ось-89, 2005. – 315 с.
13. Кови, С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности : пособие / С. Кови. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 374 с.
14. Кремень, М. А. Практическая психология управления : пособие для студентов вузов / М. А. Кремень. – Минск : ТетраСистемс, 2011. – 400 с.

15. Кристофер, Э. Тренинг лидерства : пер. с англ. / Э. Кристофер, Л. Смит. – СПб. : Питер, 2002. – 117 с.

16. Лидерство, ориентированное на общество: учебный курс по общественному лидерству и планированию молодежных инициатив : учеб. пособие / Белорус. О-во Красного Креста. – Минск, 2009. – 102 с.

17. Михайловская, П. Пособие по использованию Театра Угнетенных в работе общественных организаций на примере техники форум-театра / П. Михайловская, А. Мельникова / БМОО «Новые лица». – Минск, 2014. – С. 20–31.

18. Организация профилактической работы по вопросам ВИЧ и СПИД в учреждениях образования с использованием технологии «Форум-театр» : метод. пособие / Е. Н. Родионова [и др.]. – Минск : Лазурак, 2009. – 168 с.

19. Пикулева, О. А. Гендерные, возрастные и профессиональные особенности тактик самопрезентации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / О. А. Пикулева. – СПб., 2004. – 248 л.

20. Резник, С. Д. Гендерный менеджмент: женщины в управлении : учеб. пособие / С. Д. Резник, С. Н. Макарова. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 416 с.

21. Реуцкий, К. Краткое руководство по использованию технологии «Форум-театр» [Электронный ресурс] / К. Реуцкий. – Режим доступа: <http://davaiknam.ru/text/rukovodstvo-po-ispolzovaniyu-tehnologii-forum-teatr-teatreto>. – Дата доступа: 20.01.2017.

22. Свидерская, О. И. Сборник успешных практик профилактики ВИЧ-инфекции, реализованных неправительственными организациями Беларуси, Украины и России / О. И. Свидерская, В. Н. Никонович. – Минск, 2009. – 70 с.

23. Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии : учеб.-метод. пособие / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2004. – 208 с.

24. Таран, Ю. Н. Как разработать программу детского объединения : метод. рекомендации в вопросах и ответах / Ю. Н. Таран. – Липецк, 2000. – 51 с.

25. Форум-театр (Опыт проекта БМОО «Новые лица» совместно со шведским театром ARKEN) / сост. О. Бельская. – Минск : Новые лица, 2006. – С. 11–23.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

ЭЛЕМЕНТЫ ПРОГРАММЫ «СТАНЬ 100 % ЛИДЕРОМ!»

Пояснительная записка

Современное общество нуждается в лидерах, способных направлять социальную активность студентов на социально и лично значимые цели, организовывать их социальное взаимодействие. Поэтому особое внимание в работе с молодежью необходимо уделять подготовке студенческих активистов к реализации социально значимых инициатив.

Цель программы: содействовать формированию лидерских компетенций у студентов.

Основные задачи программы:

1. Систематизировать представления о ценностных ориентирах и социально одобряемых качествах лидера молодежной организации.

2. Содействовать развитию умений конструктивного общения, самопрезентации, командообразования, тайм-менеджмента.

3. Стимулировать к разработке и реализации социально значимых инициатив.

4. Обеспечить усвоение студентами навыков социального проектирования.

В результате освоения программы обучаемый должен **знать**:

– теоретические основы психологии управления, самоуправления и закономерностей развития коллектива, основ менеджмента в организации, гендерных аспектов лидерства;

– методы и приемы работы в молодежной группе;

– структуру, способы и инструменты социального проектирования.

В результате освоения программы обучаемый должен **уметь**:

– управлять творческой группой и распределять обязанности между ее членами;

– организовывать и проводить мероприятия, используя различные формы работы с молодежью;

– обосновывать, планировать, оформлять и представлять социальные проекты;

– оценивать жизнеспособность социальных проектов и вырабатывать пути их реализации.

Обучающий курс рассчитан на 51 академический час, включает интерактивный и проектный модуль.

Интерактивный модуль предназначен для ознакомления студентов с теоретическими и практическими аспектами лидерства в молодежной

среде и включает тренинговые занятия, ориентированные на отработку практических навыков студентов в организации и проведении мероприятий, публичных выступлениях и самопрезентации, на развитие деловых коммуникаций лидеров.

Проектный модуль предназначен для ознакомления студентов с практикой социального проектирования и создания проекта студентами.

Формы реализации программы:

- тренинги;
- практикумы;
- деловые игры;
- интерактивные лекции;
- встречи с представителями общественных организаций;
- группа в социальных сетях.

Оценка результативности программы:

1. Предоставление результатов диагностики участников программы «Стань 100 % лидером!» в начале и по окончании обучения.
2. Творческие отчеты участников программы, оценка их участия в деятельности организации, рекомендации по развитию проекта.
3. Аналитический отчет руководителя программы о проделанной работе, достигнутых результатах и перспективах совершенствования работы.
4. Банк видеороликов-самопрезентаций участников программы.
5. Банк студенческих проектов.

Учебно-тематический план

Интерактивный модуль

№ п/п	Тема занятия	Количество часов
1	Личность лидера. Самоопределение в эффективном лидерстве	3
2	Искусство самопрезентации. Личный PR	3
3	Функции лидера молодежной организации	3
4	Коммуникации лидера	3
5	Целеполагание в социальном управлении	3
6	Командообразование в студенческой среде	3
7	Основы тайм-менеджмента	3
8	Конструктивное решение конфликтов	2
9	Организация и проведение массовых мероприятий	6
Итого		29

Проектный модуль: разработка и реализация социально значимых инициатив

№ п/п	Тема занятия	Количество часов
1	Этапы создания социального проекта	2
2	Анализ проблемы	2
3	Анализ заинтересованных сторон	2
4	Определение целевой группы проекта	2
5	Разработка и представление цели и задач проекта	2
6	Разработка ожидаемых результатов проекта	2
7	План реализации проекта	2
8	Ресурсы проектной деятельности. Фандрайзинг	2
9	Планирование бюджета проекта	2
10	Оформление проекта	2
11	Критерии успешности проекта	2
Итого		22

ДИАГНОСТИКА ВЫРАЖЕННОСТИ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ

(Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Инструкция: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «Да» или «Нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку «+» или «-» в пользу того ответа, к которому Вы больше всего склоняетесь.

1. Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?
2. Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас людей занимают более высокое положение, чем Вы?
3. Находясь на собрании, испытываете ли Вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
4. Когда Вы были ребенком, нравилось ли Вам быть лидером среди сверстников?
5. Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удается убедить кого-то в чем-либо?
6. Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?
7. Согласны ли Вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
8. Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить Вашу активность?
9. Теряли ли Вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
10. Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
11. Стараетесь ли Вы занимать за столом (на собрании, на занятиях и т.п.) такое место, которое позволяло бы Вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
12. Считаете ли Вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
13. Считаете ли Вы себя мечтателем?
14. Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с Вами?
15. Случалось ли Вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
16. Если то, что Вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то Вы:
 - а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 - б) возьмете на себя ответственность и доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений Вам ближе?
а) *настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;*
б) *настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело самому.*
18. С кем Вы предпочитаете работать?
а) *с покорными людьми;*
б) *с независимыми и самостоятельными людьми.*
19. Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий?
20. Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властью ваших родителей?
21. Умеете ли Вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу Вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как Вы поступите?
а) *предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;*
б) *просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.*
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
24. Считаете ли Вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить Вас больше никогда этого не делать?
26. Кто, с Вашей точки зрения, истинный лидер?
а) *самый компетентный человек;*
б) *тот, у кого самый сильный характер.*
27. Всегда ли Вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
28. Уважаете ли Вы дисциплину?
29. Какой из следующих руководителей для Вас предпочтительнее?
а) *тот, который все решает сам;*
б) *тот, который советуется и прислушивается к мнениям других.*
30. Какой из следующих стилей руководства, по Вашему мнению, наилучший для работы в студенческой организации?
а) *коллегиальный;*
б) *авторитарный.*
31. Создается ли у Вас впечатление, что другие злоупотребляют Вами?
32. Какой из следующих портретов больше напоминает Вас?
а) *человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;*
б) *человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.*

33. Как Вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с Вами не согласны?

а) промолчите;

б) будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли Вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

35. Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

36. Что бы Вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека;

б) работать самостоятельно, без руководителей.

37. Как Вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?

а) согласен;

б) не согласен.

38. Случалось ли Вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

39. Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?

40. Как Вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) опускаете руки;

б) появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли Вы упреки людям, если они этого заслуживают?

42. Считаете ли Вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

43. Как Вы поступите, если Вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

45. Согласны ли Вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

46. Считаете ли Вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

47. Кем бы Вы предпочли стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку Вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную;

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли Вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

50. Часто ли Вы встречали людей с более сильной волей, чем Ваша?

Ключ к опроснику: 1–а, 2–а, 3–б, 4–а, 5–а, 6–б, 7–а, 8–б, 9–б, 10–а, 11–а, 12–а, 13–б, 14–б, 15–а, 16–б, 17–а, 18–б, 19–б, 20–а, 21–а, 22–а, 23–а, 24–а, 25–б, 26–а, 27–б, 28–а, 29–б, 30–б, 31–а, 32–а, 33–б, 34–а, 35–б, 36–б, 37–а, 38–б, 39–а, 40–б, 41–а, 42–а, 43–а, 44–а, 45–б, 46–а, 47–б, 48–а, 49–б, 50–б.

Интерпретация результатов

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, при несовпадении – 0 баллов.

Если сумма баллов оказалась менее 25 баллов, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то данный человек склонен к диктату.

СЦЕНАРИЙ ФОРУМ-ПОСТАНОВКИ «ЛОВУШКА»

Постановка в рамках проекта
«Поддержка жертв торговли людьми и беженцев в Беларуси»

Агрессор 100 %, угнетатель, антагонист: вербовщик – Артур, 27 лет. Среднего телосложения, приятной внешности, общительный. Часто держит руку в кармане.

Жертва 100 %, угнетенный, протагонист: Виктория – студентка 2-го курса БрГУ имени А.С. Пушкина. Ищет вторую половинку. Приятной внешности, носит очки.

70 % к агрессору, угнетателю: Владимир, директор отеля в Турции.

70 % к жертве, угнетенному: мать Виктории – Елена Алексеевна, продавец в сети «Евроопт», воспитывает дочь одна.

Дополнительные персонажи: продавец в магазине, милиционер.

СЦЕНА 1. ПЕРЕПИСКА В ИНТЕРНЕТ-СЕТИ.

– Здравствуйте, милая девушка, у Вас такие красивые глаза. Можно познакомиться?

– Привет. Ну, давай познакомимся...

– Расскажи о себе.

– Веселая, общительная, учусь в университете, занимаюсь танцами, фитнесом. Без вредных привычек.

– Ммм... прямо идеальная девушка!

– А ты расскажи о себе.

– Я программист, работаю в ЕРАМ, в Бресте. Направили из Москвы на время проекта. Путешествую, увлекаюсь фотографией.

– А ты тоже почти идеал.

– Давай встретимся! Вот и узнаешь, идеал я или нет. Не люблю долгую переписку.

– Хорошо, какие предложения?

– Приглашаю на чашечку кофе в «Параграф». Могу заехать за тобой. Пиши, где и во сколько тебя забрать. И номер телефона, Виктория)...

СЦЕНА 2. МЕСЯЦ СПУСТЯ.

Пара прогуливается по торговому центру. Вика демонстрирует новый телефон...

– Как же мне с тобой повезло!

– Это только начало, дорогая... У меня есть для тебя предложение, от которого ты не можешь отказаться.

– Ммм... Ты уже покоришь мое сердце своим вниманием и заботой!
– Мне дают отпуск на работе на две недели. Давно не был на отдыхе.
Ты же понимаешь, что без тебя я никак... Тебе два дня, чтобы собраться.

– Ну, не знаю... отпустит ли мама...

– Елену Алексеевну я беру на себя!

СЦЕНА 3. ОБРАЩЕНИЕ МАТЕРИ В МИЛИЦИЮ.

Отделение милиции. Кабинет.

Елена Алексеевна расстроена.

– Здравствуйте, Вы моя последняя надежда! Моя дочь пропала!

– Присаживайтесь, расскажите, что случилось.

– Понимаете, у меня дочь уехала отдыхать с молодым человеком. Уже два дня прошло с тех пор, как она должна была вернуться. Она позвонила из Турции, из отеля, подтвердила, что доехала и все в порядке. Но после этого связаться я с ней не могла. Моя дочь очень ответственная, значит, что-то случилось!..

– С кем она уехала отдыхать?

– Со своим парнем, они уже больше месяца встречаются. Мне он намекал, что хочет сделать ей предложение...

– Так, давайте по порядку. Пока подробно опишите, при каких обстоятельствах они познакомились, как развивалась ситуация.

СЦЕНА 4. ОТЕЛЬ. КАФЕ.

– Теперь, девочка, перейдем к взрослому разговору. Эти подарочки для тебя обошлись мне в кругленькую сумму.

– Подожди, я не понимаю, о чем ты? Я ведь тебя люблю!?

– Ты что, дура, не понимаешь? У тебя долг! Билеты, самолет, отель. Мамочка здесь не поможет! Возвращай мне тысячу евро и вали, если хочешь. А не можешь – отработывай!

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ФОРУМ-ТЕАТРА

«Расскажи угнетение»

На листе каждый из участников пишет историю угнетения, с которой он столкнулся. Важно, чтобы эти истории были анонимными. Затем участники развешивают их по стенам, и каждый может прочитать историю. Может быть и такой вариант: истории перемешиваются, и каждый зачитывает выпавшую ему историю. Для фокусировки на узкой проблеме (например, восприятие других национальностей) можно предложить вспомнить (НЕ ПРИДУМАТЬ) и рассказать историю. На последней стадии участники выбирают несколько ярких и сильных историй, по которым будут готовить постановку. Также они могут использовать эти истории в своих постановках.

«Продай угнетение» (разработка Игоря Лосицкого)

Участникам предлагается в необычной форме подумать об угнетении, которое они, возможно, испытывали либо с которым сталкивались их знакомые, друзья. Задача – через игровую форму и импровизацию «продать», то есть представить как можно лучше свое угнетение. Работа как индивидуальная, так и групповая.

«Мои проблемы – наши проблемы»

Данный метод используется для генерирования проблемно-конфликтной ситуации, уточнения темы предстоящего форум-театра. Форма работы групповая, индивидуальная. Участники индивидуально описывают по нижеприведенному образцу проблему, которая является для их сообщества актуальной. Группа делится на мини-группы. В мини-группе обсуждаются проблемы, и участники выбирают, на их взгляд, актуальную проблему, по которой будут создавать сценарий форум-постановки.

Тема	
Проблема	
Актуальность	
Решение	

«Газетный театр»

Иногда участникам трудно вспомнить проблемную ситуацию своего сообщества. В данном случае можно предложить проанализировать статьи СМИ, интернет-ресурсов, информацию специализированных порталов, отчеты аналитических и социологических агентств, записи на форумах, истории в персональных блогах.

При использовании актерских техник участники более гибко воспринимают образ своего героя. В условиях ограниченного времени и отсутствия актерских навыков у участников группы следует объяснить подробно, для чего нужна эта работа, подчеркнуть, что актерские техники – это только способы улучшить сцену. Ниже приведены несколько наиболее часто используемых техник.

«Стоп-кадр»

Во время проигрывания сцены по сигналу тренера действие останавливается, и актеры начинают вслух произносить мысли, которые могли бы приходить в голову их персонажам в данной ситуации. Техника применяется для осмысления актерами логики действий своего персонажа и всех персонажей в сценке.

«По очереди»

Актеры говорят только по очереди (не одновременно). Данная техника позволяет подчеркнуть реплики каждого из персонажей. Применяется в ситуациях, когда актеры говорят одновременно, заглушая друг друга.

«Ускоренное кино»

Актеры играют свои роли вдвое быстрее обычного. Данная техника позволяет убрать лишние реплики и действия персонажей в сцене.

«Замена ролей»

Участники сценки на время меняются ролями. Техника помогает лучше понять логику разыгрываемого конфликта, генерирует новые реплики и сюжетные элементы, повышающие выразительность сценки. После этого этапа тренер может предложить одному из участников перераспределить роли актеров так, чтобы они наиболее подходили участникам.

«Мексиканский сериал»

Актерам предлагается сыграть сценку пафосно, преувеличенно драматично. Техника позволяет изменить содержательное наполнение сцены, повысить ее выразительность.

«Злые»

Актеры играют сцену так, будто каждый из персонажей перевозбужден и крайне раздражен. Техника позволяет повысить энергетику сцены, применяется в случае, если актеры вялы и пассивны. Если группа перевозбуждена и это негативно отражается на подготовке сцены, модератор может предложить актерам своих персонажей быть, наоборот, очень добрыми.

«Глухие»

Актеры играют сцену так, будто все плохо слышат. Техника позволяет выровнять уровень звука в сцене: актеры, произносившие свои реплики слишком громко, начинают играть тише, а те, кто говорил чересчур тихо, начинают говорить громче.

«Разогревающие» упражнения

«Поздороваться разными частями тела»

Цель: разогрев, стимуляция индивидуальной активности, быстрое включение в работу.

Материалы: не требуются.

Время: 10 минут.

Содержание: тренер предлагает участникам поздороваться какой-либо частью тела. После того как все поприветствовали друг друга, тренер называет имя того, кто предлагает часть тела, которой группа будет здороваться дальше. Задавший движение передает эстафету другому.

«Поздороваться как...»

Цель: разогрев, стимуляция индивидуальной активности, развитие актерского мастерства.

Материалы: не требуются.

Время: 10 минут.

Содержание: участникам предлагается встать в круг и, двигаясь хаотично по кругу, поздороваться с участниками действия различными способами: как люди очень застенчивые, стеснительные; как люди спешащие, торопящиеся; как люди, которые не видели друг друга несколько лет.

«Назови имя»

Цель: знакомство, активизация группы.

Материалы: мячик (клубок ниток, легкий предмет).

Время: 10 минут.

Содержание: каждый участник называет свое имя и имя участника, которому он бросает мячик. Мячик бросается только после произнесения имен и установления контакта глаз. После нескольких участникам по желанию предлагается назвать имена всех присутствующих.

«Реклама»

Цель: знакомство, доверие в группе, развитие креативности.

Материалы: не требуются.

Время: 12 минут

Содержание: работая в парах, участники общаются, пытаются узнать сильные стороны друг друга (что-то особенное, что отличает его от других, достижения и умения партнера), после чего готовят «рекламу» своих партнеров. Это может быть слоган, короткое сообщение или какой-либо визуальный образ. Участники по очереди представляют навык, которым они овладели в совершенстве (умение вышивать, готовить, читать, смотреть на звезды и т.д.). Все остальные участники им аплодируют.

«Найди по звуку»

Цель: развитие навыков доверия, новые ощущения, сплочение, стимуляция слуха.

Материалы: не требуются.

Время: 15 минут.

Содержание: участникам предлагают встать в круг. Каждый сообщает своему соседу справа звук. Цель каждого – запомнить звук и впоследствии, когда вся группа движется с закрытыми глазами, найти по звуку своих соседей справа и слева и взять их за руки. По команде тренера участники закрывают глаза и начинают произвольно передвигаться по помещению, «свой звук» начинают произносить по знаку тренера. Открыть глаза и перестать произносить звук можно только при условии, что участник нашел обоих соседей. Тренер следит за безопасностью во время выполнения упражнения.

«Рукопожатие с закрытыми глазами»

Цель: коммуникативная игра, развитие внимания, интеграция группы, создание позитивной атмосферы.

Материалы: не требуются.

Время: 10 минут.

Содержание: работа в парах. Участники пожимают руки друг другу и застывают в такой позе. После этого каждый из участников делает несколько шагов назад, а потом, не открывая глаз, возвращается к партнеру, пробуя снова соединить руки в рукопожатии.

«Нарисуй эмоцию»

Цель: развитие доверия и взаимодействия в группе, тактильный опыт, развитие умения описывать переживания.

Материалы: листы бумаги и маркеры по количеству участников.

Время: 20 минут.

Содержание: участники объединяются в две группы и выстраиваются в два концентрических круга спиной друг к другу. С закрытыми глазами участники (каждый из кругов) делают несколько шагов в стороны (цель – перемешать участников), после чего каждый, не открывая глаз, поворачивается лицом к случайному партнеру из круга напротив. Минуту участники с закрытыми глазами, не произнося ни слова, изучают друг друга. После этого они отворачиваются друг от друга и делятся впечатлениями, которые только что получили, на рисунке (важно, чтобы до конца работы над рисунком участники не видели, кого они рисуют). Участники возвращаются в общий круг и коротко представляют свои рисунки.

«Поломанный факс»

Цель: развитие навыков транслирования и интерпретации образов.

Материалы: листы бумаги и маркеры по количеству участников, стулья для удобства проведения упражнения.

Время: 15 минут.

Содержание: участники располагаются в кругу. Ведущий так, чтобы не видели все остальные, показывает одному из участников какой-либо простой графический символ, нарисованный на листе бумаги. Участник, которому был показан символ, должен изобразить его на чистом листе бумаги (так, чтобы не видели остальные участники) и показать следующему участнику (не дольше 5 секунд). Все участники по очереди показывают следующему переданный им образ. Результат обсуждается в общем кругу. Обсуждаются степень изменения первоначального образа и факторы, повлиявшие на результат.

«Побег из тюрьмы»

Цель: развитие доверия и коммуникативных навыков и навыков транслирования и интерпретирования образов.

Материалы: не требуются.

Время: 15 минут.

Содержание: участники встают в две шеренги лицом к лицу. Первая шеренга играет роль преступников, вторая – их сообщников, задача которых – организация побега из тюрьмы. Однако преступников и их сообщников разделяет воображаемая стеклянная звуконепроницаемая стена. «Сообщники» должны без слов, одними жестами объяснить «преступникам» свой план побега из тюрьмы. После окончания «преступники» рассказывают, как они поняли то, что им хотели сказать «сообщники».

«Поймай своего партнера»

Цель: развитие доверия и формирование команды, создание позитивной атмосферы в группе.

Материалы: не требуются.

Время: 15 минут.

Содержание: один из партнеров в группе падает назад. Второй участник ловит его. Можно модифицировать упражнение, включая в работу большее количество участников.

«Статуи»

Цель: развитие навыков транслирования и интерпретации образов.

Материалы: не требуются.

Время: 20 минут.

Содержание: упражнение проводится в три этапа. Участники объединяются в 2-3 группы. Каждой группе дается задание показать одну из статуй (например «любовь», «надежда», «вера»). Группы сами придумывают тему статуи. Участники других групп должны угадать, что им показано. Модератор дает группам задание для следующих статуй. Это должно быть абстрактное понятие. После показа статуи участникам других групп предлагается заменить кого-либо из участников статической сцены, чтобы повысить выразительность сцены.

Примечание. В отличие от известной игры «Крокодил», при выполнении данного упражнения участникам следует стремиться не запутать «зрителей», а, напротив, создавать простые и понятные образы.

«Жертва-агрессор»

Цель: развитие навыков транслирования и интерпретирования образов, коммуникативный опыт.

Материалы: не требуются.

Время: 10 минут.

Содержание: участникам в парах предлагается изобразить жертву и агрессора. Как правило, в ходе упражнения можно наглядно увидеть, что поза агрессора выше позы жертвы. Обсуждение: символизм образов, как с помощью простых приемов добиться большей художественной выразительности.

«Глаза в глаза»

Цель: получение поведенческого и коммуникативного опыта, развитие навыков транслирования эмоций.

Материалы: не требуются.

Время: 10 минут.

Содержание: участники объединяются в пары и устанавливают контакт глаз. Без слов участники определяют, кто в каждой паре является «жертвой», а кто «агрессором». «Агрессор» пытается одним взглядом передать «жертве» агрессивный посыл. Для передачи агрессии подключается мимика, жесты, слова.

Во время рефлексии участники описывают, что они только что видели, насколько партнеру удалось передать ту эмоцию, которую он намеревался передать, как изменялись их собственные ощущения в ходе упражнения.

«Массаж»

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Материалы: не требуются.

Время: 10 минут.

Содержание: участники образуют три концентрических круга. Участники, оказавшиеся во внутреннем и внешнем кругах, массируют участников в кругу между ними. По команде тренера круги меняются местами. В центре поочередно оказывается каждый из тройки.

Примечание. Упражнение рекомендуется выполнять для снятия напряжения после упражнений, которые оказались эмоционально сложными для группы.

«Белые люди»

Цель: осмысление возникновения и развития конфликтов, получение поведенческого и коммуникативного опыта.

Материалы: стулья – 1/3 от количества участников.

Время: 20 минут.

Содержание: участники делятся на две группы. Вторая группа выходит за дверь. Первая получает белую наклейку на спину. Эта группа садится в круг на стулья.

Инструкция для первой группы: «Вы живете в чудесной стране, в которой все прекрасно. У вас в стране есть два закона, которые необходимо исполнять всем: люди не понимают вопросительных обращений и не понимают тех, кто говорит не глаза в глаза».

Задание для второй группы: «Вы эмигранты, вам надо остаться жить в этой стране». Развитие ситуации спонтанно, без вмешательства тренеров.

Игра длится до логического завершения (участников второй группы приняли или не приняли в страну). Рефлексия на тему «Что необходимо делать, чтобы быть принятым». Как чувствуют себя участники обеих групп при «интервенции». Что надо знать, чтобы быть принятым.

«Работа с пространством»

Цель: развитие эмпатии, телесный опыт, развитие толерантности.

Материалы: музыка, проигрыватель.

Время: 15 минут.

Содержание: участники находят в комнате удобное место, рефлексиируют на тему удобства и комфорта для тела, находясь на этом месте. Эксперименты с пространственным положением: поиск места, получение ощущений от предметов, звуков (закрыв глаза).

«Личное пространство»

Цель: телесный опыт, изучение реакций собственного тела.

Материалы: не требуются.

Время: 20 минут.

Содержание: в парах, медленно приближаясь друг к другу, участники определяют зону дискомфорта, личное пространство. Во время рефлексии обсуждаются факторы, от которых зависит наша «зона комфорта», которые влияют на ее изменение.

«Делай, что говорит...»

Цель: сплочение, стимулирование активности.

Материалы: плотная ткань размером 2×3 м.

Время: 20 минут.

Содержание: участники поднимают одного на куске ткани и манипулируют им, слушая его пожелания (поднимают, качают и т.д.). Работая с большими группами, мы можем объединять участников в две или три группы, но так, чтобы количество участников, удерживающих кусок ткани, было достаточным для безопасных «манипуляций».

«Домики»

Цель: стимулирование дискуссии о толерантности, приемлемом социальном поведении, принятии и непринятии.

Материалы: 20 м веревки или плотной цветной нитки.

Время: 20 минут.

Содержание: из куска веревки участники «строят» для себя на полу домик, отделяя веревкой часть пространства. Участникам предлагается изучить комнату и построить дом там, где захочется. После все разбиваются на «первый – второй» и первые «идут в гости» ко вторым. При рефлексии занятия предлагается подумать, по каким принципам мы принимаем людей, кого хочется видеть рядом и кто не может быть допущен близко, как нужно вступать в коммуникацию, чтобы быть принятым.

«Гипнотизер и змея»

Цель: взаимодействие в группе, эмпатия, взаимоуважение.

Материалы: не требуются.

Время: 10 минут.

Содержание: участники объединяются в пары. Одному из пары дается роль гипнотизера, другому – змеи. «Змея» должна сохранять расстояние около 20 см между своим лицом и ладонью «гипнотизера». «Гипнотизер» с помощью ладони управляет действиями «змеи». По команде тренера участники пары меняются местами.

«Подстройка»

Цель: развитие телесной коммуникации, развитие воображения, разогрев, эмпатия, взаимодействие в группе.

Материалы: ритмичная музыка, проигрыватель.

Время: 20 минут.

Содержание: участники в паре «строят» из своих тел осмысленную композицию. После один из участников отходит, второй стоит, не двигаясь, в той позе, которая была у него в паре. Отошедший «подстраивается», меняя смысл композиции, оба замирают на 1–3 секунды, после второй отходит, подстраивается. Общение участников происходит без слов.

Упражнение может быть модифицировано: одна пара может показывать подстройки для всех остальных участников, добавляются третий, четвертый участники.

«Статуя любви»

Цель: получение поведенческого и коммуникативного опыта, стимулирование дискуссии о толерантности и уважительном отношении к окружающим.

Материалы: не требуются.

Время: 30 минут.

Содержание: тренер оставляет в помещении трех добровольцев, остальные участники группы находятся вне помещения. Одному из них предлагается изобразить из двух оставшихся «статую любви». После этого модератор предлагает «скульптору» заменить одну из фигур так, чтобы

в этой роли он почувствовал бы себя наиболее «некомфортно». Все участники группы по очереди приглашаются в помещение, где выступают сначала в роли «скульпторов» (меняя статую, но сохраняя смысл композиции), а потом заменяют одну из фигур.

Рефлексия: Что вы чувствовали будучи «скульптором»? Почему изображали «любовь» именно таким образом? Что вы чувствовали на месте одного из ваших персонажей?

«Ритмические рисунки»

Цель: развитие чувства ритма, разогрев, развитие слухового анализатора, сплочение группы.

Материалы: не требуются.

Время: 20 минут.

Содержание: участники в группах по 4–6 человек передают друг другу ритм, извлеченный ладонями из колен. Следует добиться стройного звучания сначала в группе, потом синхронно с другими группами.

«"Мусорный" язык»

Цель: развитие навыка трансляции образа с помощью интонации.

Материалы: не требуются.

Время: 10 минут.

Содержание: участники работают в парах: без слов, используя только интонацию, разыгрывают сцену ссоры (любви, радостной встречи).

«Изобразить эмоцию»

Цель: развитие навыков транслирования образов с помощью мимики и жестов, сплочение группы.

Материалы: маска.

Время: 20 минут.

Содержание: один участник изображает для всей остальной группы эмоцию, заданную кем-то из участников группы. Как правило, участники начинают демонстрацию эмоции с помощью мимики. После этого задача усложняется: участник демонстрирует следующую эмоцию в маске.

Модификация: чтобы задействовать всю группу, каждый участник после демонстрации указывает на участника, который будет демонстрировать следующим (он же может и давать задание).

Рефлексия: Что изменилось в вашем восприятии сцены после того, как актер надел маску? Для демонстрирования эмоций мы используем прежде всего мимику. Зрителям, находящимся далеко от сцены, мимика актеров часто не видна. Для повышения выразительности актерам нужно научиться использовать во время игры жесты.

«Круг эмоций»

Цель: развитие навыков транслирования образов, импровизации

Материалы: листы бумаги с обозначением эмоций.

Время: 15 минут.

Содержание: листы бумаги, на которых обозначены несколько основных эмоций, разложены по кругу. Участники становятся на листы бумаги и по команде тренера демонстрируют «зрителям» эмоцию, обозначенную на их листах. По команде тренера участники меняются местами по часовой стрелке.

Рефлексия: «гибкость эмоций», не всем свойственно проявлять определенные эмоции (например, не все могут злиться), но можно научиться правдоподобно их демонстрировать. Тренеру следует предлагать участникам менять «уровень сцены». Это условие важно для большинства упражнений, связанных с демонстрацией образов.

«Били-били-боб»

Цель: тренировка внимания и реакции, включение в работу, эмоциональная разгрузка.

Материалы: не требуются.

Время: 10 минут.

Содержание: участники стоят в кругу, ведущий в центре. Ведущий повторяет фразу «били-били-боб», обращаясь по очереди к участникам (важен контакт глаз с человеком, к которому обращается ведущий). Участник, к которому обратился ведущий, в том случае, если фраза закончена, должен повторить за ведущим ее окончание («боб»). Если он забывает произнести окончание или произносит его в том случае, когда фраза не закончена (или изменена ведущим), участник заменяет ведущего.

ГЛОССАРИЙ ТЕРМИНОВ ПО ТЕМЕ «ФОРУМ-ТЕАТР»

АКТЕР – человек, который играет своего персонажа, который отличен от него самого.

АНТАГОНИСТ (АГРЕССОР, УГНЕТАТЕЛЬ) – один из основных персонажей в театральной пьесе форум-театра, который находится в конфликте с протагонистом.

АУДИТОРИЯ – группа людей, которая смотрит спектакль. В форум-театре они превращаются из пассивных зрителей в активных.

БЕССИЛЬНЫЙ ОБОЗРЕВАТЕЛЬ (СВИДЕТЕЛЬ, ПРИБЛИЖЕННЫЙ К ЖЕРТВЕ/АГРЕССОРУ НА 70 %) – дополнительный персонаж в форум-театре, который хочет помочь протагонисту, но часто чувствует себя бессильным.

ГАЗЕТНЫЙ ТЕАТР – техники преобразования газетных статей и заголовков в форум постановку. Первоначально использовались Аугусто Боалем для работы с неграмотным населением Бразилии. В последующей трансформации – как средство разоблачения манипулятивности СМИ.

ДЕМЕХАНИЗАЦИЯ – ряд игр и упражнений, помогающих актерам наладить связи со своим телом и с многочисленными движениями, которые они способны делать.

ДЕРЕВО ТЕАТРА УГНЕТЕННЫХ – обогащенная расширенная методика театра угнетенных.

ДЖОКЕР – режиссер, модератор, ведущий семинара или представления театра угнетенных, устанавливает правила мероприятия для аудитории, работает с актерами и зрителями, побуждает зрителей к поиску путей решения конфликта и к диалогу.

ДИНАМИЗАЦИЯ – одна из фундаментальных целей театра угнетенных. Обеспечение возможностей для обычных людей принимать активное участие в обсуждении и разрешении конфликтов в своих сообществах.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЙ ТЕАТР – смесь форум-театра и законотворчества. Через форум-постановку, в которой демонстрируются проблемы сообщества, идет обсуждение этих проблем в юридическом ключе с целью дальнейшего создания законов. Законодательный театр существует для создания предложений для законодательства для того, чтобы защищать права угнетенных сообществ. Говоря словами Боаля, цель заключается в том, чтобы «трансформировать желание в закон» и в данном процессе превратить обычных граждан в тех, кто формулирует законы, а также сделать вклад в демократизацию общества.

ЗРИТЕЛЬ-АКТЕР (СПЕКТ-АСТОР) – активный зритель, кто-то из аудитории, кто принимает участие в действии. В форум-театре не должно быть пассивных зрителей. Аугусто Боаль подчеркивал возможность потенциального вовлечения даже тех, кто не участвует физически, но у них как минимум есть выбор.

ИНТЕРВЕНЦИЯ (ЗАМЕНА, ВМЕШАТЕЛЬСТВО) – это момент в течение ходе форум-театра, когда зритель останавливает спектакль словами «СТОП», выходит на сцену, заменяет жертву или других персонажей, импровизируя, пробует решить конфликт.

КИТАЙСКИЙ КРИЗИС (БОМБА) – самый интенсивный момент в пьесе форум-театра. В китайском языке слово «кризис» имеет два значения – ‘опасность’ и ‘возможность’. В форум-театре это такой момент в пьесе, когда жертва может либо углубить кризис, либо найти способ для его трансформации. Скрытая возможность для зрителя остановить форум-постановку.

КОНФЛИКТ – это основной элемент театра угнетенных. Конфликт можно описать как столкновение различных желаний, идеологий, взглядов. Протагонист хочет чего-то одного, а антагонист другого. Конфликт должен быть взят из реальной жизни, случая группы.

КУЛЬМИНАЦИЯ – оригинальная пьеса в форум-театре, в которой отображен все более нарастающий конфликт, заканчивающийся в самый худший момент.

МАГИЯ – запрещенный прием в интервенции (замене) в форум-театре, который радикально меняет природу отображаемого конфликта. Например, у основного персонажа проблемы с алкоголем, и в ходе интервенции его волшебным образом трансформируют в непоколебимого трезвенника.

МУЗЕЙ НЕВЫРАЗИМОГО – насыщенная, пронизывающая и потрясающая до основания работа с тяжелыми переживаниями человека, которые ему сложно выразить словами.

НЕВИДИМЫЙ ТЕАТР – выступление в публичных местах, где подготовленные актеры «разыгрывают» спланированную постановку с целью привлечения людей к проблеме.

ПОЛИЦЕЙСКИЙ В ГОЛОВЕ – упражнения, выполняемые в терапевтических техниках, относящиеся к поиску внутреннего угнетения.

ПРОТАГОНИСТ (ЖЕРТВА, УГНЕТЕННЫЙ) – основной персонаж в форум-театре, который является автором проблемной ситуации, жертвой обстоятельств и конфликта.

ПРЯМОЕ ДЕЙСТВИЕ – театрализованные представления, которые включают демонстрации, марши, парады, встречи с использованием театрального реквизита.

РАДУГА ЖЕЛАНИЙ – одна из основных терапевтических техник Боаля, в которой жертва имеет много часто конфликтующих друг с другом желаний, из-за которых перестает понимать, чего на самом деле хочет.

РЕКВИЗИТ (АТРИБУТ) – любой объект, находящийся или используемый на сцене для поддержания сюжетной линии, узнаваемости сцены, ассоциации с героями.

ТЕАТР-ОБРАЗ – центральная техника в форум-театре, целью которой является раскрытие духовного представления человека об окружающем мире через упражнения и практику, а также вхождение в актерский образ.

ТЕАТР ОБРАЗОВ – ряд упражнений, которые проводятся в тишине, в которых участники создают застывшие образы своих чувств и упражнений. Начиная с какой-то выбранной темы, участники «лепят» образы, используя только тело. Данные застывшие образы затем «динамизируются», оживляются через последовательные движения и интерактивные упражнения.

ТЕАТР СКУЛЬПТУР – моделирование тела партнера в образ, который будет основой диалога на определенную тему.

УПРАЖНЕНИЯ – театральные игры и упражнения, нацеленные на то, чтобы группы участников играли вместе в одном и том же месте для того, чтобы получить больше энергии и ощутить комфортное состояние, коллективно осуществляя какие-то особые и структурные действия. Цель заключается в том, чтобы «демеханизировать» тело, переосмыслить критически окружающую нас реальность, найти ассоциации с нашей жизнью.

ФОРУМ-ТЕАТР – центральный метод театра угнетенных, где зритель принимает участие в постановке, предлагая варианты решения поставленной проблемы; интерактивная форма театра, в которой показывают сценарий с проблемой, и затем эта проблема проигрывается, после чего происходит замещение актеров зрителями, которых просят вмешаться в действие с целью достижения положительного результата, решения конфликта.

ЭСТЕТИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО – пространство, театр, в котором проходит семинар и/или ставится представление.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
РАЗДЕЛ 1. ПОДГОТОВКА АКТИВИСТОВ К РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ИНИЦИАТИВ: ШКОЛА ЛИДЕРА	4
Занятие 1. Личность лидера. Самоопределение в эффективном лидерстве	5
Занятие 2. Искусство самопрезентации. Личный PR	11
Занятие 3. Функции лидера	15
Занятие 4. Коммуникации лидера	20
Занятие 5. Целеполагание в социальном управлении	26
Занятие 6. Основы тайм-менеджмента.....	28
Занятие 7. Командообразование	33
Занятие 8. Конструктивное решение конфликтов.....	38
Занятие 9. Основы социального проектирования.....	42
РАЗДЕЛ 2. МЕТОДЫ АКТИВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ	49
Форум-театр: понятие и сущность	49
История возникновения форум-театра.....	54
Технология написания сценария форум-постановки	59
Специфика ролей в форум-театре	65
Структура семинара для обучения технологии форум-театра	73
Ментальная карта	74
Синописис авторской книги	76
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ..	78
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	80
Приложение А. Элементы программы «Стань 100 % лидером!».....	80
Приложение Б. Диагностика выраженности лидерских качеств	83
Приложение В. Сценарий форум-постановки «Ловушка»	87
Приложение Г. Вспомогательные упражнения для реализации форум-театра	89
Приложение Д. Глоссарий терминов по теме «Форум-театр»	99



Учебное издание

Мозерова Маргарита Николаевна
Махинов Павел Дмитриевич

МЕТОДЫ АКТИВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Учебно-методическое пособие

Подписано в печать 11.05.2017. Формат 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная.

Гарнитура Таймс. Ризография. Усл. печ. л. 6,05. Уч.-изд. л. 6,66.

Тираж 38 экз. Заказ № 179.

Издатель и полиграфическое исполнение:

Учреждение образования

«Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/55 от 14.10.2013.

Ул. Мицкевича, 28, 224016, Брест.