

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

Социально-педагогический факультет
Кафедра методик дошкольного образования

ФЕНОМЕН ДЕТСТВА: СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

Материалы
II региональной научно-практической конференции

27 апреля 2007 года

БрГУ имени А.С. Пушкина
2007

- 2 Бурбо, Л. Фитбол за 10 минут в день. — Ростов н/Д : Феникс, 2005. — С. 14-89.
- 3 Казьмин, А. И. Сколиоз / А. И. Казьмин, И. И. Кон, В. Е. Беленький. — М. : Медицина, 1981. — 272 с.
- 4 Калб, Т. Л. Проблемы нарушений осанки и сколиозов у детей. Причины возникновения, возможности диагностики и коррекции / Т. Л. Калб // Вестн. новых мед. технологий. — 2001. — № 4. — С. 62-64.
- 5 Поталчук, А. А. Осанка и физическое развитие детей. Программы диагностики и коррекции нарушений / А. А. Поталчук, М. Д. Дидур. — СПб : Речь, 2001. — 166 с.
- 6 Сайкина, Е. Г. Фитбол-аэробика и классификация ее упражнений / Е. Г. Сайкина // Теор. и практ. физ. культуры. — 2004. — № 7. — С. 43-46.
- 7 Скиндер, Л. А. Инновационный подход к применению фитболов на занятиях в СМГ у детей со сколиозом / Л. А. Скиндер // Актуальные проблемы теории и методики физической культуры, спорта и туризма: материалы. II Межд. науч.-практ. конф. молодых ученых, Минск, 17-18 мая 2006 г. / Бел. гос. ун-т физ. культуры; сост.: Т. Д. Полякова [и др.] ; редкол.: М.Е. Кобринский (пред.) [и др.] ; Минск, 2006. — С. 404-407.

УДК 378

Т.В. СОКОЛОВА
Брест, БрГУ имени А.С. Пушкина

ВОЛОНТЁРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ: ПРОБЛЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Основной целью идеологической и воспитательной работы в учреждениях образования является проведение последовательной работы по формированию у студенческой молодежи ценностных ориентаций, норм и правил поведения. Современные подходы в организации воспитания и обучения основаны на управлении инициативой самих студентов в процессе педагогических взаимоотношений, предусматривающих всестороннюю поддержку, создание условий для самореализации, самоопределения студентов, их успешной социальной адаптации.

Для наиболее скоординированной, согласованной и системной идеологической и воспитательной работы со студентами организаторами воспитательного процесса в учреждениях образования составляется план работы, в котором отражается логика и последовательность реализации за

думанного, соответствие форм и методов содержанию деятельности. При планировании идеологической и воспитательной работы организаторы учебно-воспитательного процесса опираются на Законы Республики Беларусь «О правах ребёнка», «Об образовании» и другие нормативно-правовые акты, рекомендации Министерства образования, руководства учреждения образования, предложения педагогического коллектива и творческие молодёжные инициативы студентов.

Одним из ведущих направлений молодежной политики в Республике Беларусь является волонёрское движение, которое представляет собой добровольное участие молодых людей (волонтеров) в деятельности, направленной на принесение пользы самым нуждающимся людям и обществу.

Молодые люди, которые хотят стать волонтерами, обычно сами предлагают свой добровольный труд. Или же организации, учреждения образования обращаются к коллегам, студентам за помощью в осуществлении своей деятельности. При этом, достаточно часто организации привлекают волонтеров и не проводят предварительную подготовку. С одной стороны, это может спровоцировать неприятие волонтеров штатными сотрудниками, так как последние не готовы и не хотят курировать деятельность волонтеров. С другой стороны волонтеры могут испытывать разочарование, поскольку не чувствуют, что их знания и навыки востребованы, а деятельность приносит ощутимую пользу. Более того, наблюдаемая несоординированность работы, несогласованность действий приводит, зачастую, к непредполагаемому завершению запланированной деятельности.

Следовательно, работа с волонтерами – это не спонтанные действия, а действия, которым должны предшествовать тщательный анализ и подготовка. Таким образом, исходя из наблюдений и результатов исследования, мы предлагаем начинать организацию деятельности волонтеров с планирования работы, которое является одним из основополагающих элементов волонтерского менеджмента.

Планирование позволяет руководству учреждения образования и сотрудникам определить свои ожидания от работы волонтеров, дает возможность достичь единого понимания целей привлечения волонтеров, определить задачи сотрудников при работе с волонтерами и уже заранее предусмотреть и устранить возможные проблемы.

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

Для упорядочивания мероприятий, обеспечивающих реализацию плана, необходимо определить задачи планирования, которые состоят в том, чтобы:

- определить в чем будет заключаться роль волонтеров;
- найти наиболее подходящие виды деятельности для волонтеров с учетом потребностей получателей услуг, самих волонтеров и других заинтересованных сторон (например, администрации учебного заведения);
- определить сколько необходимо волонтеров для того или иного вида деятельности;
- предусмотреть и минимизировать возможные риски, связанные с привлечением волонтеров;
- определить, какое именно обучение и поддержка необходима волонтерам;
- определить, какие ресурсы необходимы для того, чтобы волонтеры могли осуществлять свою деятельность и убедиться в наличии этих ресурсов.

При планировании крайне важно быть реалистичным, уметь ставить приоритеты и не проводить планирование в одиночку, но вовлечь в него всех, кто принимает участие в деятельности волонтеров. Вовлечение в планирование позволяет учесть различные интересы, а также в последующем облегчает проведение оценки эффективности планирования и самой деятельности. Принятие же решений в одиночку может оказаться непосильной задачей для одного человека в силу отсутствия у него необходимого опыта, информации, времени и полномочий. По нашему мнению, выходом из такой ситуации может стать создание группы планирования, которая поможет распределить нагрузку, привлечет представителей групп, на которых работа волонтеров может оказать влияние, поможет в создании ясного понимания целей и задач работы с волонтерами.

В такую группу могут привлекаться:

- сотрудники с необходимым опытом и знаниями, в таких областях, как связи с общественностью, бухгалтерский учет, менеджмент, планирование программ, руководство волонтерами;
- представители руководства и учреждения образования;
- действующие волонтеры и волонтеры в прошлом;
- представители получателей программы.

Участие волонтеров и получателей услуг организации в планировании нами было обеспечено путем проведения опроса и консультаций с представителями этих групп, приглашением принять участие во встрече по планированию, дать свои комментарии и предложения к разработанному предварительному плану.

Вместе с тем, в ходе планирования необходимо найти ответы на базовые вопросы: почему и зачем. Для этого в начале планирования крайне важно иметь четкое представление *почему/зачем* учреждение образования, организация привлекает волонтеров. Чтобы ответить на него, все вовлеченные в планирование работы волонтеры должны иметь общую точку зрения на волонтерскую деятельность, то есть на роль волонтеров и ценность их вклада. Волонтеры не могут привлекаться в организацию «на всякий случай».

Понимание этого вопроса будет служить гарантией того, что сотрудники учреждения образования, организации будут относиться к волонтерам так, как они этого заслуживают, то есть с вниманием и будут оказывать им поддержку.

Затем следует определиться *в каких именно областях деятельности* будут задействованы волонтеры и *чем именно они будут заниматься*. Для этого следует рассмотреть все виды деятельности, которые осуществляет ваша организация с точки зрения возможности привлечения к ним волонтеров. Так же можно рассмотреть возможность создания новой программы при помощи волонтеров.

Так, для привлечения волонтеров в программу оказания медико-социальных услуг пожилым и одиноким людям и программу профилактики ВИЧ/СПИДа среди молодежи а также начала новой программы социальной интеграции национальных меньшинств, первым шагом будет определение содержания деятельности волонтеров в данных программах. Термин «волонтер» означает только то, что человек действует по доброй воле и не получает финансового вознаграждения за свою работу в программе, но не дает объяснения чем занимается человек. Следовательно, необходимо определить его должность в программе: это может быть инструктор, административный помощник, специалист по связям с общественностью, организатор публичной акции и т.д.

Наряду с этим, при планировании работы волонтеров необходимо использовать различные методы. Так, для проведения мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа были использованы метод «равный-равному», лекции, массовые акции (тематические дискотеки, концерты), распространение печатной информации. Для мероприятий, направленных на поддержку социально незащищенных слоев населения – кинолектории, благотворительные акции, организовывались клубы по интересам и школы. Такие мероприятия могут быть однократными или подразумевать регулярную деятельность. Соответственно, в зависимости от используемого метода, требуется различное число волонтеров для реализации той или иной программы.

Анализируя работу по планированию волонтерской деятельности, мы определили необходимость включения сотрудника учреждения в работу с волонтерами. Наименование должности человека осуществляющего руководство работы волонтеров может быть различной: директор волонтерских программ, менеджер волонтеров, руководитель волонтеров. Главное – что этот человек должен быть связующим звеном между волонтерами и штатными сотрудниками, равно как и между учреждением и обществом по вопросам привлечения волонтеров и подведением результатов их деятельности. В нашем случае это руководители двух волонтерских отрядов «Инсайт» и «Надежда» – преподаватели кафедры социально-медицинских дисциплин.

В целом, мы выделили следующие *задачи/ перечень обязанностей* руководителя по работе с волонтерами:

- планирование и осуществление набора волонтеров;
- определение областей деятельности волонтеров;
- подготовка описания работы для каждой волонтерской должности;
- проведение собеседования, отбор и закрепление волонтеров за видами деятельности непосредственными руководителями;
- планирование и осуществление ориентации и обучения волонтеров;
- поиск и предоставление волонтерам ресурсов для работы;
- ведение повседневной регистрации работы волонтеров (волонтерской документации);
- распространение среди общественности информации о деятельности волонтеров и поддержка связей с другими организациями и донорами;
- поддержка волонтеров по мере необходимости (дополнительное обучение, консультирование, информация);
- оценка организации работы с волонтерами.

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

Основой эффективной деятельности непосредственного руководителя волонтеров является представление того, что организация ожидает от волонтера и в какой поддержке нуждается волонтер. Крайне важным для руководителя волонтерами является хорошее владение коммуникационными навыками – основа любого успешного взаимодействия между людьми.

Организацию практической работы с волонтерами, мы осуществляем путём разработки системы привлечения и обучения волонтеров, их роли и

должностных обязанностей, механизмов коммуникации и отчетности, правил техники безопасности, а также критериев оценки организации и осуществления работы волонтеров.

Планируя систему привлечения и обучения волонтеров, мы, благодаря предыдущим вопросам, зная, на какую конкретно работу и сколько волонтеров нам необходимо, представляя, кто будет заниматься волонтерами, то есть осуществлять набор, собеседование, обучение, руководство и оценку, отвечаем на следующие вопросы:

- какие методы будут использованы для набора волонтеров;
- на какой срок (короткий, длительный) мы привлекаем волонтеров;
- какими именно навыками и умениями должен обладать волонтер;
- какие ресурсы необходимы для набора и обучения волонтеров и какими ресурсами организация располагает.

Определяя эффективные методы привлечения волонтеров мы опираемся на представление о том, кого мы прежде всего хотим видеть в качестве наших волонтеров.

Срок привлечения зависит от двух факторов: от волонтера (не все волонтеры заинтересованы быть задействованными на длительный срок) и самой программы – сколько времени она будет длиться.

Определение роли волонтеров, разработка их должностных обязанностей, вопросы коммуникации и отчетности во многом зависят от *моделей организации работы волонтеров*, используемых организацией, учреждением образования которые были определены в процессе работы со студентами-волонтерами:

Модель «Предоставление услуг»

- Роль волонтеров – предоставление услуг уязвимым людям;
- Сотрудники отвечают за набор, обучение и супервизию волонтеров;
- Взаимная ответственность сотрудников и волонтеров четко оговорена;
- Обучение волонтеров является структурированным и обязательным;
- Мотивация волонтеров – приобретение новых навыков и возможность перехода на оплачиваемые должности.

Модель «Помощники»

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

хочет помогать.

Модель «Активисты»

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

Модель «Со-сотрудники»

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

Данные модели работы с волонтерами были использованы при планировании деятельности волонтеров (распределение обязанностей при осуществлении той или иной программы, руководство конкретными видами деятельности, общее руководство программой и др.).

Нами было выявлено, что для более эффективной работы и рационального планирования со студентами-волонтерами необходимо организовывать группы волонтеров или волонтерские отряды. Это даёт возможность наладить активно работу по различным проблемам и тщательно осуществлять руководство волонтерской деятельностью.

Таким образом, в целях совершенствования идеологической и воспитательной работы целесообразно планировать и включать волонтерскую деятельность в планы идеологической и воспитательной работы со студентами, т.к. добровольчество даёт возможность студентам успешно использовать теоретические знания в практической деятельности, приобретать практические навыки специалиста; успешно пройти процесс профессиональной социализации; развивать и воспитывать такие качества, как ответственность, активность, гуманность; формировать у студенческой молодежи правовую и политическую культуру, мотивацию к осознанному, ответственному участию в общественной жизни, развивать молодежные инициативы и формировать здоровый образ жизни.

Планирование и включение волонтерской деятельности в воспитательный процесс, несомненно, будет способствовать созданию целостной системы выявления, поддержки и развития творческого потенциала талантливой молодежи в Республике Беларусь.

СОДЕРЖАНИЕ

Александрович Т.В. Воспитание творческой личности в дошкольном возрасте: теоретико-практический аспект.....	3
Бай Е.А., Семенюк О.А. Ценностное отношение к ребенку в профессиональной деятельности воспитателя детского сада.....	10
Боковец Ю.В. Внедрение модели по обучению правильной осанки в дошкольном учреждении	17
Будько Т.С. Формирование математических представлений у дошкольников в процессе обучения элементам спортивных игр и упражнений	21
Будько Т.С. Формы организации работы по развитию математических представлений у детей дошкольного возраста	25
Будько Т.С., Наприенко Г.В. Развитие математических представлений в процессе изобразительной деятельности у детей дошкольного возраста	32
Веремчук О.Н., Жуковский А.Т., Якимович Н.К. Создание эколого-природоведческой учебно-методической наглядности для формирования экологического мышления подрастающего поколения	38
Зданович Е.М. К вопросу о профессиональной подготовке и трудоустройству педагогов по специальности «Дошкольное образование. Физическая культура»	43
Зданович Е.М., Хаткевич И.С. Нетрадиционные подходы в физкультурно-оздоровительной работе дошкольников	48
Кавалевич М.С. Тэхналогія арганізацыі прафесійнага самавызначэння ў кантэксце постнекласічных парадыгмальнага уяўлення	53
Казаручик Г.Н. Экологическое образование дошкольников: экзистенциальный подход	59
Качан Г.А. Профессиональная культура специалиста социальной сферы как условие эффективной социально-педагогической работы с детьми	66
Кленина В.В. Проблемы модернизации содержания образования одаренных детей	72
Козел С.Г. Методическая подготовка будущего учителя музыки как проблема его профессиональной подготовки	76
Кунцевич Л.К. Художественная деятельность с природным материалом как средство развития личности дошкольников	80
Леонюк Н.А. Формирование умения пересказывать в процессе обучения пению детей старшего дошкольного возраста	85
Любина Г.А. Сравнение результатов речевого поведения педагогов	90
Любина Г.А. Анализ опыта внедрения педагогической системы	

М. Монтеessori	93
Мартынюк Н.С. Влияние оценки воспитателя на физкультурном занятии на усвоение движений детьми дошкольного возраста	96
Мельник Е.И. Формирование у дошкольников осознания явлений языка	102
Михальчук М.П. Аксиологический аспект здорового образа жизни учащейся и студенческой молодежи	107
Михасюк Е.Н. Организация театральной деятельности дошкольника ..	112
Скиндер Л.А., Герасевич А.Н. Характеристика упражнений фитбола-гимнастики для детей с нарушениями осанки и сколиозом	117
Соколова Т.В. Волонтерское движение: проблема организации деятельности	124
Степанова Т.М. Современные подходы к исследованию понятий «дети» и «детство»	131
Хомич Л.В. Вышивка как средство приобщения детей дошкольного возраста к этнокультуре Беларуси	135
Чичурина Р.И. О подготовке родителей к воспитательной деятельности	139
Шевчук Е.П. Психолого-педагогическая поддержка процесса профессионально-нравственного выбора современного старшеклассника	144
Штылева Т.Н. Детство как период становления самореализации личности ребенка	150
Якуш Е.И. Проблемы нравственного становления подростков с социальным поведением	152