

## БЛОК «ОПЫТ»

### Тренинг «Общаться легко»

Продолжительность:

2  
часа

### Необходимые материалы:



ВИЗИТКИ,



фломастеры,



ватманы по количеству групп,



маркеры,



стикеры,



брошюрка по жестам,



листы а4,



темы сообщения.

## 1. Вводное слово



Представление тренера.

Наверное, у каждого из вас есть вопрос, зачем я сюда пришел, и что мы тут будем делать. Надеюсь, что на эти вопросы вы найдете ответы сами к концу нашей встречи.

Каждый имеет свой характер, свои привычки в общении с людьми. Очень важно понять эти проблемы, принять (осознать), и понять, что надо изменить. Каждый может изменить отношение к своей проблеме, и тогда она перестанет ею быть. Этим мы и займемся. Мы будем учиться общаться и доверять себе и друг другу, раскрывая свои способности и таланты.

Пожалуйста, относитесь ко всему, что будет происходить серьезно, но не забывайте о юморе. Если будут возникать вопросы — задавайте их. Глупых вопросов не бывает. Наша цель — помочь себе и друг другу быть счастливым в этом мире. Вы видите, что мы сидим в кругу. Как вы думаете, почему(Каждого видно, все равны и т. д.)?

Сегодняшнее занятие мы посвятим нашему знакомству и немножечко познакомимся с темой общения.

## 2. Знакомство «Визитки»



Для начала нам с вами стоит познакомиться.

Поэтому сейчас нам нужно будет сделать визитки. Каждый участник группы оформляет карточку-визитку, где указывает свое тренинговое имя. Предоставляется полная свобода выбора.

Имя может быть настоящим, уменьшительно-ласкательным, можно взять имя своего друга или героя фильма, книги.

Имя должно быть написано достаточно крупно.

После подготовки визиток происходит их представление.

## 3. Правила группы



Сейчас мы обсудим правила, по которым будем дальше вместе работать и взаимодействовать.

Мы примем правила только тогда, когда все члены группы будут с ними согласны.

## Психологический комментарий:

Ведущий объясняет необходимость правил в группе: «Именно тогда мы группа, когда у нас есть свои «правила», по которым мы живем и работаем».

После каждого правила ведется его обсуждение в группе.

### 1. Доверительный стиль общения.

Обращение на «ты» ко всем, включая ведущих. Это психологически уравнивает всех, в том числе и ведущего, независимо от возраста, социального положения, жизненного опыта и т. д.

### 2. «Здесь и сейчас».

Во время занятий все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.

### 3. Говорим только от себя и о себе.

(«Я считаю...», «Я думаю...», а не «Некоторые говорят...», «Мои друзья считают...»).

### 4. Искренность в общении.

Во время работы мы говорим только то, что чувствуем и думаем по поводу происходящего, т. е. только правду. Если нет желания высказаться искренне и откровенно, лучше промолчать.

### 5. Секретность (конфиденциальность).

Все, что происходит во время занятий, не выносятся за пределы этой комнаты. Благодаря соблюдению этого правила можно не бояться, что обсуждаемые на занятии проблемы могут стать общеизвестными. Мы доверяем друг другу и группе в целом.

6. Оцениваем не личность, а ее действия. При обсуждении происходящего в группе следует оценивать не участников, а только их действия (высказывания). Нельзя использовать высказывания типа: «Ты болтун», следует говорить: «Ты говоришь много и неконкретно» и т. д.

7. Когда один говорит, остальные молча слушают.

#### 4. Снятие напряжения



**«Здравствуй, Хэллоу, Алоха...»**



Для начала давайте с вами немножечко подвигаемся, снимем напряжение, которое может появляться в незнакомой группе, поэтому давайте с вами поздороваемся как жители разных стран и разными способами:

- Помашем рукой друг другу;
- Скажем «Хэллоу» и хлопнем по ладоши;
- Улыбнемся и подмигнем;
- Пожмем руку и скажем «Здравствуй»;
- Обнимемся и похлопаем по плечу.

### **«Поменяйтесь местами те, кто ...»**



Все сидят в кругу на стульях, кроме ведущего, который стоит в центре.

Ведущий говорит: «Поменяйтесь местами те кто...(носит очки, одет в джинсы, имеет два уха и т. д.)». Те, кто подходит под описание, быстро встают и меняются местами; в возникшей суматохе ведущий пытается занять свое место.

Тот, кто остался без стула, становится ведущим.

Нельзя меняться местами с тем, кто сидит рядом.

«Отсидиваться» на месте нельзя.

## 5. Интервью-знакомство



Участники разбиваются на пары. В течение определенного времени необходимо узнать о партнере как можно больше. Затем идет представление группе друг друга.

## 6. Ожидания



Участники на листах бумаги пишут свои ожидания и опасения насчет тренинга (с правой стороны листа – ожидания, с левой – опасения). Листы можно не подписывать. Тренер собирает листочки. Зачитывает их и по ходу поясняет цели предстоящей работы, комментируя насколько обоснованы те или иные ожидания и опасения.

## 7. Дискуссия



Дискуссия «Что такое общение? Какие оно выполняет функции? Какое бывает общение? От чего зависит эффективное общение».

Проводится в несколько этапов:

- участники образуют микрогруппы, данная проблема обсуждается в микрогруппах;
- защита своей работы в групповой дискуссии;
- выработка групповой схемы эффективного общения.

## 8. Теория общения



Что такое общение, средства общения (вербальное, невербальное).

Общение - связи между людьми, в ходе которой возникает психологический контакт, проявляющийся в обмене информацией, взаимовлиянии, взаимопереживании, взаимопонимании.

Имеется несколько классификацией функций общения. В. Н. Панферов выделяет их шесть:

- **коммуникативная**

(осуществление взаимосвязи людей на уровне индивидуального, группового и общественного взаимодействия);

- **информационная**

(обмен информацией между людьми);

- **когнитивная**

(осмысление значений на основе представлений воображения и фантазии);

- **эмотивная**

(проявление эмоциональной связи индивида с действительностью);

- **конативная**

(управление и коррекция взаимных позиций);

- **креативная**

(развитие людей и формирование новых отношений между ними).

В других источниках выделяют четыре основные функции общения:

- **инструментальную**

(общение выступает как социальный механизм управления и передачи информации, необходимый для совершения опреде-

ленного действия);

- **синдикативную**

(общение оказывается средством объединения людей);

- **самовыражения**

(общение выступает как форма взаимопонимания, психологического контекста);

- **трансляционную**

(передача конкретных способов деятельности, оценок).

И дополнительные:

- **экспрессивную**

(взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний);

- **социального контроля**

(регламентации поведения и деятельности);

- **социализации**

(формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами) и др.

Общение страдает, если нарушена или отсутствует хотя бы одна из перечисленных функций, поэтому при анализе реальных процессов общения полезно вначале проводить диагностику представленности этих функций, а затем принимать меры для их коррекции.

Общение людей бывает вербальным и невербальным.

Невербальное – это общение без использования языковых средств, т.е. с помощью мимики и жестов; его результат – это тактильные, зрительные, слуховые и обонятельные образы, получаемые от другого индивида.

Вербальное общение происходит с помощью какого-либо языка.

Большинство невербальных форм общения у человека является врожденным; с помощью них человек добивается взаимодействия на эмоциональном уровне, причем не только с себе подобными, но и с другими живыми существами. Многие из высших животных (например, обезьяны, собаки, дельфины) так же, как и человек, обладают способностью невербального общения с себе подобными.

Вербальное общение присуще только человеку. Оно располагает гораздо более широкими возможностями, чем невербальное.

В структуре общения выделяют три взаимосвязанные стороны:

- **коммуникативная**  
обмен информацией между общающимися индивидами;
- **интерактивная**  
взаимодействие между общающимися индивидами;
- **перцептивная**  
взаимное восприятие партнеров по общению и установление на этой основе взаимопонимания.

## 9. Упражнение «Все мы особые»



**Цель для участников тренинга:**  
развитие наблюдательности.

**Цель для тренера:**  
обучение навыкам социальной перцепции.

Участники, разбившись на пары, 6 секунд молча смотрят друг на друга. Затем ведущий приглашает в круг пару. Не глядя на партнера, нужно будет описать черты его лица, цвет глаз, волос. Затем нужно назвать главную особенность внешности партнера.

«При первом контакте люди доверяют на 55% невербальным сигналам, на 38% паралингвистическим и лишь на 7% содержанию вашей речи».

## 10. Мозговой штурм по невербалике



О многом может рассказать поза и жесты человека, которые человек не всегда может контролировать. Назовите типичные жесты и их интерпретацию.

## 11. Упражнение «Разговор через стекло»



### **Цель для участников:**

раскрытие важность невербальных средств общения.

### **Цель для тренера:**

создание позитивного настроения в группе.

Двое участников с помощью жестов стараются договориться. Тему сообщают одному из них, и он должен передать эту информацию, как бы стоя перед звуконепроницаемым стеклом.

Разговаривать запрещено.

## 12. Упражнение «Передай эмоцию»



Участники сидят по кругу. Все закрывают глаза. Один начинает изображать определенную эмоцию (тоску, гнев и т.д.). «Будит» соседа слева и передает ему свою эмоцию. Теперь тот повторяет выражение лица и передает его соседу слева.

И так до тех пор, пока эмоция не обойдет весь круг. После этого сравнивается последняя эмоция с первоначальной.

## 13. Мозговой шторм по вербалике и активное слушание



## Задача № 1. Умение разговаривать.

Активное.	Пассивное слушание
Попытки побудить партнера к разговору.	Терпеливое ожидание, чтобы партнер заговорил.
Попытки точно воспринять сказанное партнером.	Ожидание того, когда партнер окажется в состоянии сказать нечто важное.
Попытки удержать излишнее многословие, возвращением в тему.	Отвлечение внимания на что – либо другое, сохраняя маску внимания. Ожидание возвращения к теме, окончания разговора.

- техника формулирования открытых вопросов
- техника малого разговора.

## Задача № 2. Умение услышать и понять

- техника повторения;
- техника перефразирования;
- техника интерпретации.

## 14. Упражнение «Пум-пум»



### **Цель для тренера:**

предоставить возможность отработать теоретический материал.

### **Цель для участников:**

потренироваться в открытых вопросах.

### **Инструкция:**

«Пум – пум» - это характеристика, которая у некоторых участников есть, у некоторых нет. Ваша задача - отгадать, что это за «пум – пум», задавая открытые вопросы.

Для чего нужен этот «пум – пум»? Как он проявляется этот «пум – пум» у человека? Нельзя задавать такой вопрос «Что это за пум – пум?».

## 15. Упражнение «Прогулка по берегу моря»



### **Инструкция:**

Сейчас мы совершим небольшую прогулку по берегу моря.

Сядьте, пожалуйста, поудобнее, и медленно закройте глаза. Обратите внимание на ваше дыхание, ощутите его: воздух проходит через нос, горло, попадает в грудь, наполняет ваши легкие, ощутите, как с каждым вдохом в ваше тело попадает энергия, и с каждым выдохом уходят ненужные заботы, переживания, напряжение...

Обратите внимание на ваше тело, почувствуйте его – от ступней ног до макушки головы. Вы сидите на стуле (в кресле), слышите какие-то звуки, ощущаете дуновение ветерка на вашем лице. Может быть, вам захочется изменить позу, сделайте это. А теперь представьте, что вы оказались у моря. Вы медленно идете по берегу. Осмотритесь внимательно вокруг, какие вас окружают цвета, звуки, запахи...

Посмотрите на небо, на море. Обратите внимание на ваше состояние: какие эмоции, чувства у вас возникают, как они изменяются во время прогулки. Вы никуда не спешите и можете спокойно идти дальше. Возможно, вы захотите зайти в воду и искупаться или посидеть на берегу. Сделайте это...

А теперь настала пора вернуться в эту комнату, в наш круг. Сделайте это в удобном для вас темпе: можете сразу открыть глаза или посидеть еще с закрытыми.

Сейчас мы поделимся друг с другом своими впечатлениями. Для этого создадим группы по 4 человека. Постарайтесь, чтобы в одной группе с

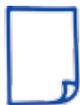
вами оказались в основном те, с кем вы еще не работали в малой группе.

После того как группы сформировались, тренер продолжает инструкцию: «Сейчас каждый по очереди расскажет о своих впечатлениях, о тех образах, переживаниях, состояниях, которые у него возникали во время нашей «прогулки», а остальные будут внимательно слушать рассказчика, не задавая вопросов, не комментируя и не интерпретируя услышанное. Постарайтесь уловить те моменты, когда вы перестаете слушать. На каждый рассказ потратьте примерно 3 – 4 минуты».

После завершения работы в группах тренер предлагает вернуться в круг и поделиться впечатлениями, на этот раз - о работе в малых группах. В частности, можно задать вопрос: «В какие моменты вы переставали слушать?». Отвечая на него, участники группы обычно говорят следующее: «Отвлекся на свои мысли, когда стал сравнивать то, что рассказывает другой, со своим опытом»; «В какой-то момент возникла ассоциация, и я стала думать об этом»; «У меня возникло несогласие с тем, что я услышала, и в этот момент я отвлеклась»; «В какой-то момент я стала думать о том, что буду говорить сама и перестала слушать» и т. д.

Подводя итог обсуждению, тренер имеет возможность еще раз обратить внимание участников на то, как важно уметь слушать другого человека.

## 16. Упражнение «Ладонка»



### **Цель:**

получение обратной связи, рефлексия.

### **Инструкция:**

участникам на листах бумаги предлагается нарисовать свою ладонь.

На каждом пальце им необходимо дописать незаконченное предложение:

большой палец - «Мне понравилось...»

указательный – «Я узнал...»

средний – «Меня удивило...»

безымянный – «Я понял...»

мизинец – «Я почувствовал...»

## 17. Завершение



Ну что ж, это всего лишь малая часть того, что мы с вами можем пройти и чему научиться, так что не сидите на месте, развивайтесь, приходите на наши тренинги в областной Дом молодежи.

Коллеги, это всего лишь малая часть нашей программы. Для каждого занятия разработаны дидактические материалы. Если вас заинтересовала данная программа, то вы можете оставить нам заявку на проведение занятий по программе «САМ профессионал» по телефону 8(8182)21-42-16, либо по электронной почте **ostm@dmao.ru**.

Также в обособленных подразделения областного Дома молодежи наши специалисты по вашему запросу проведут для вас занятия по данной программе.

Адреса и телефоны  
обособленных подразделений:

с. Холмогоры, ул. Красноармейская, д. 13, каб.5,  
тел. (8906)283-58-34;

г. Вельск, ул. Советская, д. 20, каб. 1  
тел. (8900)911-19-30;

г. Коряжма, ул. Кутузова, д. 76,  
тел. (8900)911-19-48;

г. Новодвинск, ул. Мельникова, д. 4,  
тел. (8900)911-19-37;

г. Котлас, ул. Кедрова, 12а, каб. 1,  
тел. (8952)306-30-55.



**ТРУДОУСТРОЙСТВО  
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

## **Трудоустройство несовершеннолетних**

Государственное автономное учреждение Архангельской области «Молодежный центр» содействует в трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

Формирование у подрастающего поколения навыков, опыта работы в коллективе, знакомство с профессионально-деловым миром, профилактика безнадзорности и правонарушений подростков, их социальная поддержка – таковы основные цели Программы временной занятости подростков.

В 2018 году в период летних каникул было трудоустроено более 200 несовершеннолетних в 23 муниципальных образованиях Архангельской области.

Консультации по участию в областной программе по трудоустройству несовершеннолетних вы можете получить в отделе содействия трудоустройству молодежи ГАУ Архангельской области «Молодежный центр» по адресу:

г. Архангельск, Шубина, 9, каб. 210,212  
или по телефону 8(8182)21-42-16.

## Особенности трудоустройства несовершеннолетних

Трудоустройство несовершеннолетних, достигших 14 лет, осуществляется на основании поданного в установленной форме заявления.

Независимо от того, с какого возраста принимают на работу гражданина, не достигшего 18 лет, вместе с заявлением он обязан предоставить работодателю:

- документ, подтверждающий личность соискателя;
- ИНН;
- справку из учебного учреждения, либо документ о его окончании;
- медицинскую справку;
- СНИЛС;
- согласие на обработку персональных данных; трудовую книжку.

Трудоустройство несовершеннолетних граждан имеет ряд дополнительных требований:

- подросткам, которым уже исполнилось 14 лет, трудоустраивающимся на каникулярный период, необходимо предоставить письменное подтверждение согласия лица, за него ответственного или органа опеки;
- ребенок младше 14 лет может быть трудоу-

строен при наличии согласия родителей и органа опеки, и только в оговоренных ч.4 ст.63 ТК РФ сферах деятельности. Это, чаще всего, участие в съемках фильмов, концертах, цирковых выступлениях. При этом, график и максимальный дневной предел работы в часах определяет орган опеки, указывая их в выданном разрешении.

Временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрастном диапазоне от 14 (в редких случаях до 14) до 16 лет в не каникулярное время допустимо исключительно в тех случаях, если рабочий график не совпадает и не препятствует образовательному процессу.

## **Условия труда несовершеннолетних**

Трудовой Кодекс регулирует труд несовершеннолетних предельно конкретно. В 2017 году в статью 94 ТК, где прописаны четкие сроки возможных смен для детей, внесены изменения. Сейчас статья-ми ТК обозначена продолжительность:

- рабочего дня (с учетом градации по возрасту):
  - 14 – 15 лет – 4 часа,
  - 15 – 16 лет – 5 часов,
  - 16 – 18 лет – 7 часов.
- рабочей недели – только пятидневная;

- ежегодного отпуска – 31 день (с возможностью его использования до того, как истечет минимальный нормативный период (6 мес.) с момента трудоустройства).

Кроме того, законом предусмотрена возможность использовать труд несовершеннолетних исключительно на легких работах.

### **Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников**

Кроме конкретизации норм, режима, степени сложности, ТК также обуславливает следующие особенности труда несовершеннолетних:

- запрещено привлечение:

к сверхурочным и ночным работам (ст.268);

к работам в выходные и праздники (ст.268);

к работам вахтовым методом (ст. 298);

к работе по совместительству и совмещению (ст.282);

к командировкам (ст.268).

- запрещено:

трудоустройство на должности, предусматривающие полную материальную ответственность (ст.244);

привлечение к работам, связанным с нервно-психическими нагрузками;

переносить (ст.124), отзываться (ст.125), а также заменять денежным возмещением (ст.126) ежегодный оплачиваемый отпуск;

устанавливать испытательный срок (ст.70).



**ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ  
ВОЛОНТЕРСТВА**

# ГОД ДОБРОВОЛЬЦА 2018



## ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ВОЛОНТЕРСТВА

Волонтерство уходит своими корнями еще в начало XX века. Тогда в Европе после окончания Первой мировой войны появились люди, готовые оказать помощь пострадавшим в войне, и были созданы первые волонтерские организации. Волонтерство сегодня - это мощное общественное движение, имеющее свои организации во всех странах мира, но давно уже переросшие как национальные границы, так и сферу применения волонтерского труда. Волонтерство, как показывает международный опыт, развивается в рамках так называемого третьего сектора, или некоммерческих организаций.

Во всем мире молодежное добровольческое движение уже получило широкое распростране-

ние, а его роль в социальном развитии оценена на международном уровне. Организация Объединенных Наций признает добровольчество богатым источником энергии, навыков, местных занятий. Правительства многих стран используют ресурс добровольчества, финансируя его проекты, в реализации государственных программ по поддержке молодежи, в решении общественных проблем.

Последние десятилетия стали наиболее активным этапом развития волонтерства в новейшей истории России. За это время российский добровольческий сектор стремительно развивался и своему нынешнему состоянию во многом обязан социальной активности молодежи, ее стремлению оказать поддержку нуждающимся что, собственно, и является основой добровольчества.

В ноябре 2017 года указом президента Российской Федерации, был учрежден день добровольца (волонтера) - 5 декабря.

Волонтерство, волонтерская деятельность или добровольчество, добровольческая деятельность - это форма социального служения, охватывающая широкий круг деятельности, включающая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчета на денежное вознаграждение.

**Волонтерство и добровольчество – тождественные понятия.**





**ОСНОВНЫЕ  
НАПРАВЛЕНИЯ  
ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

# ГОД ДОБРОВОЛЬЦА 2018



## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:



### **Медицинское волонтерство**

это волонтерство в сфере здравоохранения, призванное повысить качество медицинской помощи на всех ее этапах: профилактическом, лечебном и реабилитационном; волонтерство в области медицинского сопровождения массовых и спортивных мероприятий, санитарно-профилактической работы и донорства;



### **Волонтерство в чрезвычайных ситуациях**

это волонтерство в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, содействие службам экстренного реагирования в профилактике и ликвидации чрезвычайных ситуаций, поиска людей, популяризации культуры безопасности среди населения;



### **Волонтерство Победы**

это волонтерство в сфере сохранения исторической памяти, заботы о ветеранах;



### **Социальное волонтерство**

это волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на оказание помощи прежде всего незащищенным слоям населения, нуждающимся во внимании и(или) постоянном уходе (помощь детям-сиротам, многодетным семьям, инвалидам, пожилым одиноким людям, бездомным, бывшим заключенным, беженцам и другим);



### **Волонтерство на крупных событиях (событийное волонтерство)**

это добровольческие инициативы, направленные на помощь в организации мероприятий муниципальной, межрегионального, окружного, всероссийского или международного уровня;



### **Экологическое волонтерство**

это волонтерская (добровольческая) деятельность в области защиты окружающей среды, направленная на формирование экологической культуры в обществе (помощь заповедным территориям, животным, озеленение, раздельный сбор отходов, экологическое просвещение и т.д.);



### **Серебряное волонтерство**

это активные, целеустремленные и энергичные граждане старшего поколения, не утратившие способность к самообслуживанию и желающие оказывать добровольческую помощь;



### **Волонтерство в сфере культуры**

это добровольческая деятельность, направленная на сохранение и продвижение культурного достояния, создание атмосферы открытости и доступности культурных пространств, формирование культурной идентичности, популяризацию культурной сферы среди молодежи и сохранение исторической памяти;



### **Корпоративное волонтерство**

это добровольное участие сотрудников организаций в различных социальных программах при поддержке своей компании. Является элементом корпоративной социальной ответственности (КСО) и стратегии устойчивого развития предприятия;



### **Семейное волонтерство**

это деятельность, которая осуществляется совместно по меньшей мере двумя членами одной и той же семьи;



## **Волонтерство в сфере образования**

сфера добровольческой деятельности, которая позволяет оказать помощь людям в одной из самых значимых областей - получении знаний. Оно подразумевает преподавание на безвозмездной основе по программам общего и дополнительного образования, организацию мастер-классов, научных лагерей, экспедиций и олимпиад;



## **Инклюзивное волонтерство**

это привлечение к оказанию помощи людей с ограниченными возможностями, которые через деятельность подобного рода могут почувствовать себя полноправными членами в общества;



## **Юные добровольцы**

это добровольцы в возрасте до 18 лет, занимающиеся различными направлениями волонтерской деятельности;



## **Поиск детей**

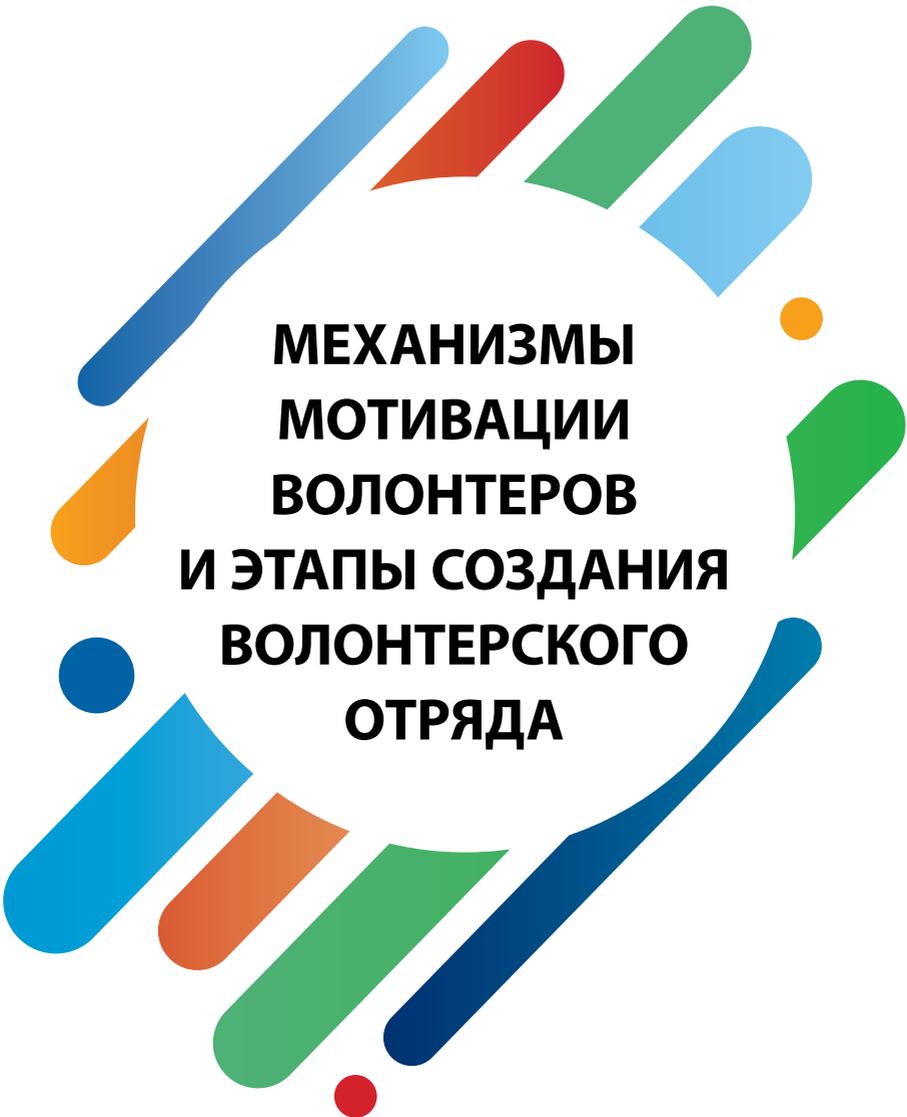
это добровольческая деятельность, направленная на помощь уполномоченным органам в поиске пропавших детей;



## **Волонтерство в сфере благоустройства городской среды**

это волонтерство направленное на организацию комфортной городской среды, создание новых культурных пространств, помощь в благоустройстве населенных пунктов и сохранение экологии.





**МЕХАНИЗМЫ  
МОТИВАЦИИ  
ВОЛОНТЕРОВ  
И ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ  
ВОЛОНТЕРСКОГО  
ОТРЯДА**

## **Механизмы мотивации волонтеров и этапы создания волонтерского отряда**

Организация и развитие молодежного добровольческого движения возможны только на основе и при учете объективной информации об интересах, потребностях и мотивах потенциальных волонтеров.

Волонтеры - это не только альтруисты. Они работают ради приобретения опыта, специальных навыков и знаний, установления личных контактов. Часто волонтерская деятельность приводит к оплачиваемой работе. Также это шанс проявить и зарекомендовать себя.

Волонтерская деятельность способствует изменению мировоззрения самих людей и тех, кто рядом, и приносит пользу как государству, так и самим волонтерам, которые посредством волонтерской деятельности развивают свои умения и навыки, удовлетворяют потребность в общении и самоуважении, осознают свою полезность и нужность, получают благодарность за свой труд, развивают в себе важные личностные качества, на деле следуют своим моральным принципам и открывают более духовную сторону жизни.

Исходя из вышесказанного, мы приходим к выводу, что мотивы участия в волонтерской деятельности основываются на ряде потребностей личности, которые группируются следующим образом:

- 1) «Потребность в признании» – люди хотят, чтобы их работа или проявленные способности высоко оценивались другими;
- 2) «Потребность в достижении» – людям нравится ощущать, что они выполнили что-то важное;
- 3) «Потребность в самоконтроле» – многим людям хочется ощущать себя независимыми, чувствовать, что они несут ответственность за свою жизнь и поступки;
- 4) «Потребность в разнообразии» – людям, как правило, надоедает делать одно и то же;
- 5) «Потребность в росте» – люди стремятся к развитию, расширению и обогащению своего опыта, знаний и повышению своего жизненного статуса;
- 6) «Потребность в общении» - потребность человека принадлежать к какой-то группе, быть признанным, любимым, сотрудничать с другим человеком или группой. Для этих людей важно работать в команде, получать групповые задания;
- 7) «Потребность в развлечении» – хотя это может показаться несерьезным, но потребность в развлечении и приключениях очень сильна, иногда сильнее всех остальных;
- 8) «Потребность быть единственным» – это потребность человека чувствовать себя особенным и значимым.

На основании исследований мотивации добровольцев можно выявить некоторые тенденции:

молодежь стремится получить какие-либо нефинансовые выгоды, люди среднего возраста хотят работать в хорошо организованной группе, а старшее поколение - получить эмоционально-психологический комфорт.

Таким образом, для того чтобы привлечь молодого человека к участию в волонтерской деятельности, необходимо опираться на группы мотивов, связанных с полезностью данной деятельности для будущей профессии, используя при этом групповые и коммуникативно-насыщенные формы работы.

Для удовлетворения потребностей той или иной группы необходимо более или менее длительное участие в волонтерской деятельности. По этому основанию выделяются волонтеры на долгий срок и на короткий срок.

**Мотивация добровольца на долгий срок** – достижение цели и сопричастность. Лучшее признание для него выражается в предоставлении большей возможности участия в решении проблемы. Ключевым моментом в работе с таким добровольцем будет совместное планирование деятельности, а стилем взаимоотношений равноправное партнерство.

**Характерные черты добровольца на долгий срок** - преданность идее или организации, которая позволяет ему испытывать чувство сопричастности, такой волонтер, как правило, находит работу сам, либо «растет» внутри организации; стремится

самостоятельно определять расписание и продолжительность своей работы, приспособливает свое время и расход сил так, чтобы достигнуть успеха в решении проблемы; он предпочитает проблемы «глобального» характера.

**Мотивация добровольца на короткий срок** – признание личного достижения, а не статуса в группе. Признательность ему может быть выражена подтверждением его личного вклада. Ключевой момент в работе с таким добровольцем - подготовка для него четкого задания, поддержание в нем уверенности, что время, которое он жертвует, направлено на достижение конкретных результатов.

**Характерная черта добровольца на короткий срок** - общая, но не очень глубокая заинтересованность в организации или проблеме. Он предпочитает четко определенную работу в ограниченном отрезке времени.

Мотивы молодого человека, связанные с обучением, приобретением опыта или возможным дальнейшим трудоустройством в организации, создают основу для долгосрочного сотрудничества.

Молодежь как наиболее активная социально - демографическая группа стала основой развития волонтерского движения в нашей стране. Опыт деятельности по созданию добровольческих групп, существующих на сегодняшний день, стал основой выявления некоторых технологических основ развития волонтерского движения среди молодежи.

Молодежное волонтерское движение, как правило, организуется на базе образовательных учреждений общего или профессионального образования, учреждений молодежной сферы (например, молодежного центров), молодежных общественных объединений и организаций.

Для эффективной работы волонтерского актива необходимо помещение, корпоративная активность, мотивационная программа (сувенирная продукция, продукция партнеров, благодарственные письма, знаки отличия, билеты на культурные мероприятия города и др.), создание личных кабинетов на сайте **<https://добровольцыроссии.рф>** (создание и ведение электронных волонтерских книжек), взаимодействие с Волонтерским центром ГАУ Архангельской области «Молодежный центр» (молодежь работает по всем возможным направлениям, таким как информационная поддержка, экология, социальное и т. д., реально участвуя в развитии движения в регионе).

