

Формування і збереження студийних традицій в сочтанинні з історичними технологіями. Студийними традициями являются, во-первых, преемственность определенных принципов, форм и методов студийности как социально-культурного феномена, сложившихся в отечественном театральном студийном движении. Во-вторых, устойчивые повторяющиеся элементы в жизни театра-студии, характеризующие ее как самобытный и не похожий на других творческий коллектив. Словами А.С. Макаренко, традиция украшает коллектив и создает для него тот «внешний каркас», в котором красиво можно жить, что как раз и увлекает за собой. Однако для постоянного роста и развития театрального коллектива необходимо, чтобы наличие традиций органично сочеталось с использованием инновационных технологий и методик актерского тренинга, новых форм организации сценического пространства и др.

Ориєнтація на процесуальну сторону театрально-творческої діяльності. Важно отметить, что в творческо-педагогической практике театра-студии необходимо преобладание направленности не на само произведение искусства (конечный продукт, спектакль), а на внутренний духовно-эстетический и творческий поиск (подготовительный, репетиционный этап, психофизический тренинг и др.), раскрывающиеся в индивидуальной и коллективной работе.

Евристическа направленность колективного творческого процесса проявляется в совместном поиске руководителя и студийцев формы и выразительных средств спектакля, способов актерской выразительности в каждом конкретном спектакле, элементов индивидуального актерского тренинга. Согласно этому каждое занятие в театре-студии не имеет четко фиксированного плана, строится на основе внутренней готовности к творческому поиску и инициативы студийцев, носит гибкий, вариативный, импровизационный характер.

Лабораторноть и «закрытостть» творческого процесса наряду с поиском эмоционально-духовной связи со зрительской аудиторией. В сложном процессе художественно-творческого становления необходимо оградить студийцев от деформирующего влияния извне, давлевающего мнения театральных «авторитетов», избавить от страха неуспеха, разрушить стереотипы того «как принято» играть, каким должен быть спектакль и т. п. Однако одновременно с этим важно сохранять направленность студийной работы к выходу на зрителя, на глубинное осознание всеми участниками того, что зритель в театре является неотъемлемой составляющей творческого акта, находясь в состоянии духовного преобразования и творчества.

Разработанный в нашем исследовании комплекс педагогических условий прошёл свою апробацию в ходе опытно-экспериментальной работы, организованной на базе театра-студии «Млечный путь» ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт искусств и культуры» (художественный руководитель – Жукова Н.И.). В результате проведённой работы было зафиксировано повышение уровня художественно-эстетической воспитанности у большинства студийцев. Таким образом, можно сделать вывод о том, что совокупность данных условий способствует эффективности художественно-эстетического воспитания студенческой молодёжи в театре-студии. Результатом этого процесса является формирование у студийцев художественно-эстетической воспитанности – интегративной личностной характеристики, которая раскрывается в развитом художественно-эстетическом сознании и субъектной самоактуализации личности в системе нравственно-эстетических ценностей, а также становлении её творческой индивидуальности и способности к самореализации в художественно-эстетической деятельности средствами театрального творчества. Следовательно, разработанный комплекс педагогических условий может выступить основой для формирования в театре-студии креативной творческой среды, обеспечивающей эффективность художественно-эстетического воспитания студенческой молодёжи в процессе организации любительского театрального творчества.

Література:

1. Дружинин В.Н., Хазратова Н.В. Экспериментальное исследование формирующего влияния микросреды на креативность // Психологический журнал. – 1994. Т.15, № 4. – С. 83-93.
2. Макаренко А.С. Избранные произведения. В 4-х т. Т. 2. – Москва: Правда, 1987. – 543 с.
3. Станиславский К.С. Беседы К.С. Станиславского в студии Большого театра в 1918-1922 гг.: З-е изд., испр. и доп. / Записаны засл. арт. РСФСР К.Е. Антаровой. – Москва, 1952. – 180 с.
4. Torrance E.P. The Nature of Creativity as Manifest in its Testing // The Nature of Creativity / Sternberg R.J. (Ed.). Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1988. P. 32-75.

Катерина Іванчук, Тетяна Лях
(Київ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРІВ У НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ (НА ПРИКЛАДІ ВСЕУКРАЇНСЬКОГО ГРОМАДСЬКОГО ЦЕНТРУ «ВОЛОНТЕР»)

В останні роки в нашій країні все більше людей беруть участь у волонтерській та благодійної діяльності, проте несприятлива законодавча база щодо забезпечення волонтерської діяльності, відсутність традицій і культури волонтерства часто призводить до низької ефективності використання волонтерської праці, до розчарування самих волонтерів, а іноді навіть завдає шкоди тим, кому вони покликані допомагати. Разом з тим постійно зростає як потреба в волонтерах з боку неурядових

організацій, так і різноманітність можливих форм їхньої участі в та допомоги. У зв'язку з цим з'являється необхідність інформування, мотивації та універсального навчання волонтерів. Така підготовка волонтерів в значній мірі спростить подальшу роботу неурядових організацій з ними, а також підвищить ефективність їх діяльності та допоможе уникнути цілого ряду можливих помилок.

За останні роки підготовлено монографії та інші видання, захищено дисертації, де висвітлено різні аспекти соціально-педагогічної роботи в неурядових організаціях, а саме: соціально-педагогічна діяльність сучасних громадських молодіжних об'єднань в Україні (Ю. Поліщук); соціалізація підлітків у діяльності молодіжних організацій (О. Панагушини); теоретико-методичні засади соціально-педагогічної підтримки дитячих організацій (Л. Романовська); формування комунікативної компетентності молодших підлітків у громадських дитячих об'єднаннях (О. Касьянова); організаційно-педагогічні умови соціалізації підлітків у неформальних молодіжних об'єднаннях (С. Чернета) тощо.

Особливості забезпечення волонтерської діяльності та технології підготовки волонтерів досліджували вітчизняні науковці: О. Безпалько, З. Бондаренко, Т. Журавель, Н. Заверико, І. Зверєва, Т. Лях, В. Петрович, Т. Рудякевич, Т. Спіріна, Н. Тимошенко та ін.

Метою статті є аналіз форм та програм підготовки волонтерів у неурядових організаціях, зокрема – у Всеукраїнському громадському центрі «Волонтер».

Наразі в Україні волонтерська діяльність знаходиться у стані активного розвитку, вдосконалюється нормативно-правова база волонтерської діяльності. Події останніх років зумовили потребу у волонтерських програмах та спричинили швидкі темпи зростання кількості волонтерів у нашій країні, зміни видів волонтерської діяльності. Потреба у розвитку нових форм волонтерської діяльності спричинила переосмислення традиційних форм і методів підготовки волонтерів та створення нових.

Закон України «Про волонтерську діяльність» розглядає її як добровільну, соціально спрямовану, неприбуткову діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги [3]. Основними місцями де готують волонтерів є центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, навчальні заклади (переважно гуманітарного спрямування) та неурядові організації. Зупинимося детальніше на неурядових організаціях. За даними державної служби статистики, в Україні зареєстровано понад 60 тисяч неурядових організацій [2]. Проте, незважаючи на їх велику чисельність, тільки їх незначна кількість займається підготовкою волонтерів та організацією волонтерських груп.

Залучення неурядових організацій в процес надання соціальних послуг населенню є позитивним досягненням сьогодення, що відповідає європейським тенденціям. Такі організації краще ознайомлені з потребами місцевих громад та часто можуть запропонувати більш ефективний спосіб надання соціальних послуг місцевому населенню [7].

Однією із найпотужніших неурядових організацій України, що здійснює підготовку волонтерів, є Всеукраїнський громадський центр «Волонтер». У ньому було створено одну з перших Шкіл для підготовки волонтерів на теренах України. Її метою є підвищення мотивації молоді до волонтерської діяльності, оволодіння основними знаннями та вміннями, що необхідні для здійснення волонтерської роботи й розвитку соціальної активності, навичок усвідомленого та активного життя молодих людей. Враховуючи останні події в державі, фокус організації змістився і в сторону підготовки дорослих до волонтерської діяльності.

Підготовка у Школі волонтерів Всеукраїнського громадського центру «Волонтер» проводиться у формі соціально-просвітницького тренінгу під назвою «Основи волонтерської роботи», який розрахований на 72 години і складається з 9 тем. Основними темами, які вивчаються є такі: «Милосердя, альтруїзм та благодійність – передумови волонтерства»; «Особистісний потенціал волонтера як умова успішної волонтерської діяльності»; «Комунікативна компетентність волонтера»; «Способи вирішення конфліктних ситуацій у волонтерській групі»; «Лідерство у волонтерській групі»; «Труднощі у волонтерській роботі та шляхи їх подолання»; «Робота в команді»; «Робота волонтерів в умовах вуличного простору»; «Особливості просвітницько-профілактичної роботи волонтерів» [6].

Науковці Т. Лях та Н. Тимошенко [8], зазначають, що підготовка волонтерів у неурядовій організації починається з визначення потреби у волонтерах, створенні функціональних обов'язків майбутнього волонтера, визначені можливого ступеню його підготовленості до здійснення певного виду волонтерської діяльності.

А. Паніна виділяє два типи потреб у волонтерах: поточні, обумовлені місією та метою діяльності організації; конкретні (спеціальні), які полягають в залученні волонтерів, необхідних для вирішення конкретної задачі – дослідницької, професійної, управлінської тощо [5]. Залежно від того, який саме тип потреб переважає в неурядовій організації, буде будуватись стратегія підготовки волонтерів. В деяких випадках для проведення волонтерами певного одноразового заходу достатньо для їхньої підготовки лише попередньої орієнтації волонтерів без попереднього ґрунтовного навчання.

Важливим моментом в організації підготовки волонтерів є складання інформаційного пакету про зміст волонтерської діяльності. Він чітко визначає: роль, посаду та зміст роботи волонтера; місце роботи; періодичність та тривалість роботи; вимоги, знання і навички, якими повинен володіти волонтер для виконання роботи; ступінь власної відповідальності та особливості роботи; можливу небезпеку або труднощі; систему взаємовідносин волонтера зі співробітниками і клієнтами; обсяг часу, який необхідний для виконання роботи; систему навчання волонтера, контролю і оцінки його діяльності; супервізію та інтервізію; звітність; кар'єрне зростання; кінцевий результат. Робота, яка пропонується потенційним волонтерам, повинна бути конкретною та відповідати заявленим організацією критеріям [8, с. 52].

На етапі відбору волонтерів рекомендують застосовувати метод співбесіди. Він дозволяє досягнути принаймні двох цілей: волонтеру – остаточно вирішити, чи він дійсно хоче займатись такою діяльністю у цій організації, а організація може зробити висновок про те, чи підходить їм даний кандидат і якої саме додаткової підготовки він вимагає.

Новий волонтер може лише приблизно уявляти те, що він у подальшому буде робити, тому наступним кроком спільної роботи організації і волонтера є його орієнтування. Зазвичай воно здійснюється координатором роботи волонтерів і включає в себе не лише підготовку до конкретної діяльності, яку буде в подальшому виконувати волонтер, а й знайомство з історією даної організації, її місією, діяльністю, традиціями, існуючими правилами, законодавчою базою, що регулює волонтерську діяльність, співробітниками, керівництвом, розташуванням кабінетів, та приміщень, що допоможе йому швидше адаптуватися та відчути відповідальність за спільну справу [4].

Навчання волонтерів є наступним та останнім кроком у підготовці волонтерів неурядових організацій. Перед тим як приступити до виконання конкретної роботи, волонтер може вважати, що він не володіє всіма необхідними знаннями та навичками. І тільки пройшовши додаткове навчання по темі, безпосередньо пов'язаної з його майбутньою діяльністю в організації, волонтер починає відчувати себе більш впевнено. Проведення навчання також додає впевненості в тому, що волонтер буде працювати ефективно, професійно та безпечно і самій організації, в якій він буде працювати. Крім того, можливість придбання нових знань, умінь і навичок залишається однією з найпотужніших мотивацій для того, щоб стати волонтером.

Навчання може бути індивідуальним і груповим. Як правило, використовуються комбінації різних методів навчання: презентації, лекції, робота в група, рольові ігри, дискусії, обмін досвідом, практичні фільми і заняття, консультації фахівців [1]. Вітчизняний науковець Т. Лях зазначає, що найбільш поширеними формами підготовки волонтерів є семінари, тренінги, Школи волонтерів і табори [6]. Перевага у виборі методів зазвичай надається тим, які стимулюють активну участь волонтера в навчанні, забезпечують зворотній зв'язок і засновані на практичній діяльності. Навчання волонтерів у неурядових організаціях має бути спрямоване на відпрацювання і закріпленню практичних знань, умінь і навичок, теоретичний матеріал повинен займати меншу частину часу. Волонтерам мають пояснити, в чому саме полягають їх функції. Тільки в цьому випадку вони набувають необхідний ступінь підготовленості та впевненості у своїх силах, необхідних для виконання роботи.

Зміст програми навчання може залежати від конкретної посади і тих знань і навичок, якими вже володіє волонтер та плануватись координатором волонтерів спільно з волонтером [1]. Проте в деяких організаціях (наприклад Всеукраїнський громадський центр «Волонтер» та ін.) для навчання волонтерів використовуються готові тренінгові програми.

Для того, щоб створити навчальну програму з підготовки волонтерів потрібно визначити мету та потребу в навчанні, змоделювати програму (визначити теми, форми і методи навчання, кількість годин, які відводитимуться на кожну тему) та власне організувати навчання (визначити час, місце, ресурси). В процесі та по завершенню навчання зазвичай роблять оцінку результатів. Її можна проводити і через деякий проміжок часу, щоб визначити наявні знання та планувати подальше навчання.

Для досягнення максимального ефекту саме навчання можна проводити в кілька етапів, чергуючи навчання із закріпленням знань на практиці.

Після проходження навчання волонтеру неурядової організації бажано видати свідоцтво, так як це піднімає престиж такого навчання, а також служить документальним свідченням, яке волонтер зможе використовувати в надалі для підтвердження своєї кваліфікації, наприклад, при прийомі на роботу [1].

Отже, для того, щоб волонтерська діяльність була ефективною та достатньо вмотивованою має проводитись відповідна підготовка волонтерів. Найпоширенішими формами підготовки волонтерів є: школи волонтерів, навчальні тренінги та семінари. Підготовка включає в себе не тільки безпосередньо навчання, а й орієнтування та ознайомлення потенційного волонтера з організацією та її особливостями, що є для нього своєрідною адаптацією. У різних організаціях навчання проводиться або за стандартною розробленою програмою, або може розроблятись під певного волонтера або групу волонтерів для навчання їх особливостям саме їхнього виду діяльності.

Література:

1. Волонтерский менеджмент: пособ. для сотрудников и молодежных лидеров Белорусского Общества Красного Креста по организации работы волонтеров [Електронний ресурс]. – 74 с. – Режим доступу: <http://www.redcross-irkutsk.org/ru/catalog/group-150/product-11864/info.html>. – Заголовок з екрану.
2. Діяльність громадських об'єднань в Україні у 2013 році : статистичний бюллетень / Державна служба статистики України. – К., 2014. – 151 с.
3. Закон України «Про волонтерську діяльність» № 3236-VI від 19.04.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3236-17>. – Заголовок з екрану.
4. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : навч. посіб. / Т. Л. Лях – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 160 с.
5. Лях Т. Л. Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми / Т. Л. Лях // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка : зб. наук. пр. / [за ред. : В. С. Курило, С. Я. Харченко, С. В. Харченко]. – Луганськ : ДЗ "ЛНУ імені Тараса Шевченка", 2013. – № 23 (282). Ч. I. – С. 206–213. – (Серія – "Педагогічні науки").

6. Лях Т. Л. Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп: дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Лях Тетяна Леонідівна. – К., 2009. – 304 с.
7. Матяж С. Я. Роль недержавних організацій у вирішенні проблем у соціальній сфері в Україні / С. Я. Матяж, А. А. Гуріна // «Молодий вчений». – 2014. – №7 (10). – С. 169–172.
8. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посібник / За ред. Т. Л. Лях; авт. кол. : З. П. Бондаренко, Т. В. Журавель, Т. Л. Лях та ін. – К. : Версо-04, 2012. – 288 с.

