

Методические материалы

для студенческих лидеров

БОСС, 2013

Дорогие друзья! Данный сборник методических материалов подготовлен специально для инициативных студентов, которые хотят изменять в лучшую сторону свой факультет, университет или даже весь мир! Здесь вы сможете найти ту информацию, которая поможет вам всесторонне организовать работу **УСПЕШНОГО** студенческого проекта. Данные практические наработки позволят вам организовать команду, грамотно поставить для неё цели, найти финансирование для реализации проекта и убедить тех, кто принимает решение о реализации ваших инициатив в том, что проект действительно важен и нужен. Также в данной работе вы сможете более подробно разобраться в смысле существования студенческого самоуправления и задуматься над его состоянием на данный момент.

Более того, данный материал создан для того, чтобы методики и знания, которые вы получите на нашем семинаре, были легко доступны и для других членов вашей команды, у которых не будет возможности пройти трёхдневное обучение на подобном мероприятии.

Материалы в методическом издании были подготовлены специально для вас опытными организаторами студенческого самоуправления: председателями и активистами профбюро, студсоветов, старостатов. Мы надеемся, что они станут домашним пособием для успешного продвижения вашего студенческого самоуправления и принесут вам лишь пользу.

Оглавление

Анализ студенческого участия в управлении высшими учебными заведениями Беларуси на современном этапе.....	5
Использование LFA в студенческих проектах.....	20
О чем молчат вдохновители или управление проектной командой	26
Командообразование.....	34
Информационное обеспечение студенческого проекта	44
Фандрайзинг для студенческой организации.....	50
Методика форум-театров для взаимодействия с принимающими решения сторонами	55

Анализ студенческого участия в управлении высшими учебными заведениями Беларуси на современном этапе



Автор: Луцевич Александр. Выпускник исторического факультета БГУ по специальности «история-политология». Председатель профбюро факультета 2009-2013 гг. Член Совета факультета 2011-2013 гг. Председатель БОСС 2013-2014 гг. Преподаватель, аналитик, предприниматель

Прежде чем активно браться в организацию студенческого самоуправления в Вашем университете, давайте разберёмся, что же это вообще такое и как обстоит дела с данной штукой в нашей стране. Ведь достижение каких-либо реально значимых успехов может произойти только тогда, когда присутствует чёткое понимание над чем вы работаете и что вы имеете изначально как основу для начала работы, в какие рамки вы поставлены и существуют ли эти рамки вообще.

В Республике Беларусь функционируют 54 УВО. Среди них 46 государственных университетов и академий, а также 9 частных институтов. В данных учебных заведениях на заочной и очной формах проходят обучение порядка 460.000 студентов. Данная цифра составляет 4,7 % от всего населения страны. Большинство УВО сосредоточено в Минске. Действуют университеты и институты во всех областных центрах, а также в Пинске, Мозыре, Барановичах, Полоцке, Горках.¹

В каждом УВО существуют те или иные формы студенческой активности: студенческие советы/союзы/ректораты, старостаты, советы по качеству образования, студенческие научные общества и, в конце концов, такие организации как профсоюз студентов и БРСМ, который официально является преемником Комсомола.² Кроме них в различных университетах/факультетах существует и огромный спектр разнообразных кружков, клубов, студенческих лабораторий. Что касается статистики количества участников данных видов студенческих кооперации, то таковую можно назвать лишь приблизительно. Учитывая наличие в каждой академической группе старосты, профгруппорга и делая примерные подсчёты активистов над групповых организаций, можно прийти к примерной цифре. Тут необходимо учитывать несколько важных моментов: участниками студенческих движений являются лишь студенты дневного отделения (исключения составляют лишь старосты заочных групп, которые, по сути, исполняют лишь технические функции и тяжело относимые к формам студенческого движения), а также зачастую наиболее активные студенты работают в более, чем 1 организации/органе ССУ одновременно. Таким образом, по примерным подсчётам авторов, в качестве студенческих активистов выступают порядка 15.000 студентов белорусских УВО. Однако тут уже встаёт вопрос о том, что из студенческих организаций считать именно студенческим самоуправлением и какими полномочиями на самом деле обладают его участники. Таким образом, попробуем разобраться в этом и иных смежных вопросах.

¹ Сколько студентов в Беларуси/ БЕЛТА [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.belta.by/ru/infographica/i_1143.html - Дата доступа: 5.11.2013.

² Из истории молодёжно-комсомольского движения. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: brsmok.mycity.by/content/view/609/442/. Дата доступа: 5.11.2013.

На сегодняшний день в большинстве европейских университетов студенты активно вовлечены в управление своими учебными заведениями. Университетская администрация, с одной стороны, разгружается от большого количества вопросов, которые вполне по силам решить самим студентам, а с другой, находит в студенческом участии эффективный способ получения информации по волнующим студентов проблемам. Последняя возможность дает руководству университета мобильный и эффективный механизм услышать мнение студентов, которые являются одним из основных акторов образовательного процесса. Так в странах с развитой системой ССУ студенты живо реагируют на закрытие каких-либо учебных программ и транслируют отношение к данному шагу со своей стороны. Причем лишь обозначением проблемы все не заканчивается и, в случае не разрешения спорного момента, студенты активными действиями отстаивают свою позицию. Так, интересен пример из практики университета Тромсе (Норвегия), когда администрацией была осуществлена попытка закрыть программу «Антропология». Студенческий парламент данного университета, изучив мнение заинтересованных сторон, смог с помощью ходатайств отменить соответствующее решение администрации университета.³ В принципе, в этом нет ничего удивительного для западноевропейских стран. Поэтому естественно, что на сегодняшний день студенческое самоуправление там стало эффективным механизмом представления и защиты прав студентов. Пример решения выше описанной проблемы в университете Тромсе иллюстрирует лишь одно из многочисленных полномочий студентов по реализации своих прав и интересов, которые им предоставлены в своих учебных заведениях.

В белорусских университетах первые организации ССУ появились еще в конце 1980-х гг., что было связано с процессом демократизации всех сфер общественной жизни СССР, в том числе и высшего образования. Однако, несмотря на своё активное становление в начале 1990-х гг., все еще остается открытым вопрос о реальных успехах в становлении сильного и развитого студенческого самоуправления в Беларуси.

В настоящий момент, формальные структуры ССУ были созданы практически во всех 54 белорусских высших учебных заведениях – поэтому о техническом присутствии таковых можно говорить весьма уверенно. Однако необходимо разобраться, реализуют ли на самом деле эти структуры принципы реального студенческого представительства в управлении университетами.

Правовые возможности для развития студенческого самоуправления и теоретический базис для анализа

В Беларуси, на данный момент, существует разносторонняя система организаций ССУ. В зависимости от университета, разнится и название организации, а также ее структура и набор заявленных в Положениях полномочий. Относительно унифицированная система студенческого самоуправления действует только в рамках общежитий в виде «Студенческих советов».

Довольно популярной моделью ССУ в университетах Беларуси является «Студенческий совет». Одним из примеров такового можно назвать Студенческий совет Гомельского государственного университета. Он состоит из двух уровней представительства – факультетского и университетского. Студенческий совет действует также и в Белорусском государственном экономическом университете, однако там университетский уровень представлен в виде своеобразного Координационного совета руководителей факультетских организаций. В рамках страны встречаются и следующие варианты организаций ССУ: Студенческий ректорат/деканат в Гродненском государственном университете, Советы студенческого самоуправления в Брестском и Могилевском государственных университетах и др.

3 Студенческий парламент университета Тромсе [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://en.uit.no/ansatte/organisasjon/hjem?p_dimension_id=87245&p_menu= - Дата доступа: 5.11.2013.

Сеть студенческого самоуправления дополняется и иными формами, такими как: ОО «Студенческий союз БГУ» (единственный в Беларуси орган ССУ со статусом юридического лица), Студенческий совет по качеству образования (БГУ), Советы старост и т.п. Отметим, что спецификой Беларуси в области ССУ является и активная вовлеченность в студенческую жизнь таких организаций как профсоюз студентов и БРСМ. К анализу правомерности считать последние две организации структурами студенческого самоуправления, мы еще вернемся позже.

Для предметного же разговора о реальном положении вещей относительно студенческого представительства в университетах Беларуси, в первую очередь необходимо проанализировать законодательную базу по данному вопросу. Однако, как выясняется, с этим возникают определенные трудности. Так, если Закон Республики Беларусь «О высшем образовании» от 11 июля 2007 г. (далее Закон о высшем образовании) еще упоминал о таком понятии как «студенческое самоуправление»⁴, то в Кодексе об образовании, принятом 13 января 2011 г. и вступившего в силу с 1 сентября 2011 г. (далее Кодекс), упоминания о студенческом самоуправлении уже отсутствуют.⁵

Приведем, для сравнения, статьи из старого Закона о высшем образовании и нового Кодекса, в которых говорится о **формах** участия студентов в управлении высшими учебными заведениями. Так, старый Закон о высшем образовании провозглашал, в числе иных, следующие права студентов:

- участие в управлении высшим учебным заведением в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь и уставом высшего учебного заведения;
- создание и избрание органов **студенческого самоуправления**, объединение в профессиональные союзы, молодежные и иные общественные объединения, деятельность которых не противоречит законодательству Республики Беларусь.

Кодекс об образовании, в свою очередь, разрешает студентам лишь:

- участие в управлении учреждением образования;
- участие в профессиональных союзах, молодежных и иных общественных объединениях, деятельность которых не противоречит законодательству.

Таким образом, можно сделать вывод о недостаточной конкретности формулировок о правах студентов на участие в управлении своим высшим учебным заведением, а также введение ограничений для некоторых действий студентов, по сравнению с нормами старого Закона о высшем образовании. Так, если внимательно сравнить формулировки, теперь студентам дано право не «объединяться в профессиональные союзы, молодежные и иные общественные объединения», а лишь право «участия в профессиональных союзах, молодежных и иных общественных объединениях, деятельность которых не противоречит законодательству Республики Беларусь». То есть трактовка прямо не запрещает организовывать новые организации, однако может варьироваться в правоприменительной практике. Вторым показательным моментом уменьшения правовых возможностей для создания и функционирования организаций **студенческого самоуправления** в университетах, является полное исключение из Кодекса такого понятия.

Таким образом, права студентов на управление высшими учебными заведениями в действующем законодательстве практически не урегулированы, а такой механизм как студенческое самоуправление и вовсе не прописан. Данные факты значительно усложняют как само функционирование студенческих организаций, так и наше понимание данной системы в Беларуси. Усложняет дальнейший анализ и некоторая не разработанность данного вопроса в

4 О высшем образовании: Закон Респ. Беларусь от 11 июля 2007 № 252-3 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=h10700252&p2={NRPA}>. - Дата доступа: 5.11.2013.

5 Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 янв. 2011 №243-3 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.tamby.info/kodeks/edu_tekst.htm. - Дата доступа: 5.11.2013.

специализированной методической или научной литературе. Так единственным методическим изданием по студенческому самоуправлению является издание Республиканского института высшей школы “Студенческое самоуправление в учреждениях высшего образования: теория и практика”⁶, которое вышло совсем недавно, в 2013 г.

В качестве методической литературы к анализу мы воспользовались также разработками российских исследователей в сфере высшего образования, а именно книгой “Студенческое самоуправление. Методические рекомендации”⁷, изданной в 2004 г. в России. Данный выбор теоретической основы для анализа обусловлен схожестью двух обозначенных работ и схожими системами высшего образования двух стран.

Выделим с помощью методических рекомендаций основополагающие критерии развитого ССУ:

- автономность в принятии решений, постановке целей и задач, методов работы;
- финансовая и юридическая независимость (в белорусском варианте формулировка звучит как “принцип развития”);
- иерархичность как упорядоченная деятельность организаций ССУ, структурных подразделений вуза, общественных студенческих формирований, установления между ними взаимосвязей, разделения полномочий, степени ответственности и т.д. (в белорусском варианте отсутствует);
- связи с внешней средой как возможности взаимодействия по продвижению своих решений, в том числе, с администрацией (в белорусском варианте - “принцип партнёрства”);
- принцип выборности (в российском методическом издании отсутствует).⁸⁹

Данные принципы представляются вполне логичными и справедливыми в реализации прав студентов на участие в управлении университетами. Они позволяют ССУ не сращиваться с административным аппаратом и в то же время дают возможности для полноценного влияния. Проведем анализ белорусского студенческого самоуправления в соответствии с выше описанными принципами.

Анализ состояния системы студенческого самоуправления в Беларуси

Начать анализ стоит с вопроса о финансовой и юридической независимости организаций. Тесно связан с этим принципом вопрос автономности в принятии решений и автономности действий ССУ. К сожалению, даже минимальная вовлеченность в изучение работы организаций ССУ сразу демонстрирует нам многочисленные проблемы в реализации данных критериев.

В Беларуси организации студенческого самоуправления, за редким исключением, не имеют статуса юридического лица, а значит, в правовом плане, зависимы от администрации университетов, в которых функционируют. Что касается финансовой независимости, то она также не обеспечивается нормативно закреплённым процентом бюджета вуза либо фиксированной суммой, предназначенными для передачи в распоряжение студенческих организаций вузом /государственными органами власти, как это принято в странах Евросоюза и Украины. В это же время отсутствие прав на привлечение иного финансирования, ввиду уже описанного выше отсутствия юридического статуса, не содействует существованию финансовой независимости.

⁶ И.И. Мицкевич, А.А. Красуцкий, Студенческое самоуправление в учреждении высшего образования: теория и практика. Минск, 2013. - 138.

⁷ Студенческое самоуправление. Методические рекомендации. Ч. 1. Ростов-на-Дону.- 2004.

⁸ И.И. Мицкевич, А.А. Красуцкий, Студенческое самоуправление в учреждении высшего образования: теория и практика. Минск, 2013. - 138.

⁹ Студенческое самоуправление. Методические рекомендации. Ч. 1. Ростов-на-Дону. - 2004.

Исключением из правил является ОО «Студенческий союз БГУ». Данная организация была создана в 1997 г. и функционирует на данный момент в статусе городского общественного объединения при БГУ.¹⁰

Что касается принципа автономности, то естественным следствием выше описанных фактов может служить взаимодополняемость критериев финансовой и юридической независимости и автономности в действиях и принятии решений. Стоит признать фактом невозможность существования одного без другого. Что касается ОО «Студенческий союз БГУ», то, если его юридический статус известен, принципы финансирования этой организации не вполне транспарентны. Можно лишь полагать, что организация финансируется за счет периодических дотаций БГУ, привлечения средств спонсоров, осуществления разрешенной коммерческой деятельности и др.

Тем не менее, стоит более подробно остановиться на деятельности данной организации. Ее уникальный пример обособленного юридического положения заслуживает такого подхода. Тем более, что формально ситуация относительности независимости и автономности в данной организации выглядит приемлемо. Однако рассмотрим подробнее её деятельность.

Так, согласно уставу, у Студенческого союза заявлены весьма обширные задачи:

- осуществление студенческого самоуправления в пределах БГУ;
- защита прав студентов, помощь в трудоустройстве;
- содействие проявлению творческой инициативы, повышению общественной активности, национального самосознания, интеллектуального и культурного уровня студентов;
- осуществление непосредственного сотрудничества между ректоратом и студентами;
- активное участие в жизни высшей школы, ее реформировании в целях повышения уровня эффективности образования;
- участие в разработке и обсуждении проектов локальных правовых актов университетского значения;
- решение имеющихся студенческих проблем и доведение их до правомочных органов и учреждений;
- создание условий для широких международных контактов членов Студенческого союза БГУ, укрепление и развитие связей со студентами и руководством других университетов, в том числе и университетов других государств, оказание содействия в организации обучения студентов БГУ за рубежом.¹¹

Однако на практике, если судить по информации на сайте БГУ, можно заметить в деятельности Студенческого союза концентрацию на задачах культурного и творческого характера.¹² На основании имеющейся в публичном доступе информации можно сделать вывод, что иные заявленные в уставе задачи, связанные с защитой прав и интересов студентов, не входят в число приоритетных. Возможно, не последнюю роль играет желание дистанцироваться от более конфликтных вопросов в отношениях с администрацией вуза и властями иных уровней, угрожающих как положению членов организации, так и финансированию организации.

Так можно сделать умозаключение, что лишь технический перевод всех организаций ССУ в статус отдельных юридических лиц не сможет привести к их автоматической автономизации. Здесь

10 Устав Общественного объединения «Студенческий Союз БГУ»[Электронный ресурс].- 2006. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/ru/main.aspx?guid=12861>. - Дата доступа: 5.11.2013

11 Устав Общественного объединения «Студенческий Союз БГУ»[Электронный ресурс].- 2006. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/ru/main.aspx?guid=12861>. - Дата доступа: 5.11.2013

12 Мероприятия студенческого союза БГУ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/ru/main.aspx?guid=22191> . - Дата доступа: 5.11.2013

необходим широкий набор механизмов противодействия желанию администраций манипулировать финансовыми гарантиями для студенческого самоуправления с целью влияния его на решения и действия.

Таким образом, наблюдается низкий уровень реальной автономности в действиях и решениях даже такой организации, которая имеет статус юридического лица. Еще более очевидный недостаток автономности характерен для остальных организаций студенческого самоуправления. «Встроенность» таких организаций в административный аппарат вузов проявляется уже на уровне Положений об их работе. Так, в состав Студенческого совета факультета иностранных языков Барановичского государственного университета включен заместитель декана по воспитательной работе¹³; общее руководство студенческим самоуправлением в БНТУ возложено на проректора по учебно-воспитательной, аналитической и информационной работе, а непосредственное руководство осуществляется начальником управления воспитательной работы с молодежью¹⁴; правительство студенческого самоуправления Минского института управления также «осуществляет свою деятельность под руководством проректора по воспитательной работе»¹⁵ и т.д.

Что касается принципа иерархичности организаций ССУ, то он также выполняется весьма условно. Напомним, данный принцип говорит о «упорядоченности деятельности организаций ССУ, структурных подразделений вуза, общественных студенческих формирований, установления между ними взаимосвязей, разделения полномочий, степени ответственности и т.д.». В вузах Беларуси наблюдается несогласованность и пересечение полномочий между разными структурами ССУ. Например, из 5 основных студенческих организаций БГУ, согласно уставным положениям, вопросами учебного характера могут заниматься все организации¹⁶; культурно-массовой и спортивной сферой три из них¹⁷.

Отметим, что в каждом университете ситуация по данному вопросу может варьироваться в зависимости от величины вуза и количества действующих в нем организаций ССУ. Однако, в целом, организации ССУ не выступают в университетах Беларуси как единое целое и часто даже вносят раздоры в среду студентов. Конечно, и в зарубежных вариантах студенческих организаций ССУ есть свои группы, кружки и клубы. Однако их представители проходят через принципы выборов и уже на уровне единого Студенческого парламента могут представлять интересы той группы, которая его выдвинула. То есть студенты встречаются в рамках единого органа студенческого самоуправления для выработки общих решений. В белорусских университетах, в лучшем случае, создаются координационные советы. Однако последние зачастую работают формально и не решают проблем несогласованности и пересечения полномочий.

В завершении данной части анализа состояния студенческого самоуправления в Беларуси стоит вспомнить и о личностном факторе в работе организаций ССУ. Система построена таким образом, что коллегиальное управление сведено к минимуму и личность руководителя организации выходит на первый план. К сожалению, данный факт может быть использован для влияния администрации

13 Положение о Студенческом совете факультета иностранных языков Барановичского государственного университета [Электронный ресурс]. - 2005. - Режим доступа: <http://www.barsu.by/faculties/chairlang/student.php>. - Дата доступа: 5.11.2013.

14 Положение о студенческом самоуправлении в Белорусском национальном техническом университете. [Электронный ресурс]. - 2011. - Режим доступа: http://www.bntu.by/images/stories/stud_sovet/inf/poloj_StudSov.pdf. - Дата доступа: 5.11.2013.

15 Положение о студенческом правительстве самоуправления МЭИ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://miu.by/rus/training/self_admin_students.php. - Дата доступа: 5.11.2013.

16 Уставы и положения организаций ССУ БГУ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/ru/main.aspx?guid=7761>. - Дата доступа: 5.11.2013.

17 Уставы и положения организаций ССУ БГУ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/ru/main.aspx?guid=7761>. - Дата доступа: 5.11.2013.

на деятельность всей организации через управление одним человеком. Продвижение на руководящие позиции в ССУ лояльных администрации вузов студентов и блокирование доступа неугодных людей к управлению организацией также зачастую прописаны даже на уровне Положений, не говоря уже и про иные возможности неформального влияния на выбор студентов. Так в Студенческом совете БГУИР при «ненадлежащем исполнении либо неисполнении своих обязанностей по инициативе членов Студенческого совета университета, **ректората университета**, либо по собственному желанию допускается переизбрание председателя Студенческого совета университета до истечения срока действия его полномочий»¹⁸; согласно Регламенту Студенческого совета Гомельского государственного университета «председатель Студенческого совета университета может быть **освобожден от осуществляемых полномочий по инициативе руководства университета**, по личной просьбе либо по предложению одной трети от общего числа членов Студенческого совета университета, если за это предложение проголосовало большинство от общего числа членов Студенческого совета университета»¹⁹; в Студенческом совете по качеству образования БГУ допускается «**Досрочное переизбрание председателя, заместителя председателя и секретаря совета по качеству образования факультета в случае освобождения их от исполнения обязанностей при** ненадлежащем исполнении или неисполнении ими своих обязанностей, или по собственной инициативе, и (или) по **инициативе декана факультета**, и (или) председателя Совета по качеству образования БГУ осуществляется решением большинства членов совета по качеству образования факультета»²⁰; правительство студенческого самоуправления Минского института управления и вовсе **формируется** из числа наиболее социально-активных, авторитетных студентов на основе консультаций, проводимых в деканатах факультетов с участием студентов старших курсов, хорошо зарекомендовавших себя в учебе и общественной деятельности», аналогичная ситуация и в других вузах.

Дополнительно к анализу студенческого самоуправления как деятельности соответствующих студенческих организаций в вузах нам стоит рассмотреть еще один вариант студенческого участия в управлении университетами – связь с внешней средой, которая выделяется в виде одного из принципов ССУ. Напомним, что данный принцип подразумевает «возможности взаимодействия по продвижению своих решений, в том числе, и с администрацией».

Что касается взаимодействия организаций ССУ с администрацией университетов, то можно сделать заключение о слабости данного механизма как формы студенческого представительства. Конечно, есть известные различия в эффективности такого взаимодействия в разных вузах, но в целом большого влияния на решения администрации ССУ не оказывает.

Наглядно это видно на примере участия представителей ССУ в работе советов вузов. Согласно Кодексу об образовании, советы вузов – это «основные органы самоуправления учреждений высшего образования»²¹.

Стоит сразу оговориться, что в белорусских вузах на советы не возложен тот широкий спектр вопросов самоуправления, которые решаются в советами (сенатами) европейских университетов. Совет любого университета в Беларуси:

18 Положение о Студенческом Совете БГУИР [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.bsuir.by/online/showpage.jsp?PageID=90027&resID=100229&lang=ru&menuItemID=114399>. - Дата доступа: 5.11.2013.

19 Регламент Студенческого совета Гомельского государственного университета.

20 Положение о Студенческом Совете по качеству образования БГУ [Электронный ресурс]. - 2012. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/ru/main.aspx?guid=13291>. - Дата доступа: 5.11.2013.

21 Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 янв. 2011 №243-З [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.tamby.info/kodeks/edu_tekst.htm. - Дата доступа: 5.11.2013.

- не осуществляет управление университетом, а только является коллегиальным совещательным органом;
- не полномочен принимать окончательные решения по вопросам учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и информационно-аналитической работы, подготовки кадров, осуществления международных связей;
- не принимает решений о создании, реорганизации и ликвидации факультетов и кафедр;
- не формирует собственную повестку дня – ее утверждает ректор;
- не решает никаких финансовых вопросов²².

Однако мы все же рассмотрим степень вовлеченности студентов в работу таких советов, несмотря на ограниченность их полномочий.

Подробную информацию о составе советов и порядке их комплектования можно получить далеко не по всем вузам Беларуси. Наиболее полно эта информация отражена на сайте БГУ, поэтому мы остановимся на анализе связи с внешней средой студенческого самоуправления в этом вузе²³.

Положения о Советах учреждений образования, утвержденное Министерством образования 18 июня 2011 г. устанавливает, что 25 % состава совета составляют представители обучающихся учреждения образования, их законных представителей.²⁴

Однако, как показывают данные на сайте БГУ от 31 января 2013 г., это требование не выполняется. Из 96 членов Совета студентами являются только 10 человек, что в процентном соотношении равно всего 9,6 %.²⁵ Даже учитывая руководителя Первичной профсоюзной организации (ППО) студентов БГУ, представительство увеличивается всего до 10,56%.

Механизм выдвижения представителей студенчества в Совет не отличается ясностью. Положение о Совете БГУ гласит: «Другие (прим. избираемые, а не по должности) члены Совета БГУ избираются открытым или тайным голосованием на заседаниях Советов подразделений или собраниях трудовых коллективов подразделений».²⁶

Нормы представительства студентов устанавливаются Положением следующим образом: по два представителя от профсоюзной организации студентов, совета старост, студенческого совета по качеству образования, первичной организации «БРСМ» БГУ, студенческого союза, координационного совета советов общежитий.²⁷

Таким образом, рассматривая списки представительства студентов на Совете, мы находим там глав студенческих организаций: председателя и секретаря ОО «Студенческий Союз БГУ», первого секретаря ОО с правами РК БРСМ БГУ и его заместителя, председателя и заместителя председателя Совета старост БГУ, председателя Совета по качеству образования БГУ и члена ЦК СКО БГУ, председателя комиссии по охране материнства и детства профсоюзного комитета БГУ и

22 Есть ли самоуправление в белорусских вузах?: http://www.zautra.by/cont/print.php?sn_nid=12353.

23 Положение о Совете Белорусского государственного университета [Электронный ресурс]. - 2011. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/main.aspx?guid=166961>. - Дата доступа: 05.11.2013.

24 Положение о Совете учреждений образования, утвержденное Министерством образования Республики Беларусь от 18 июня 2011 г. № 84.

25 Состав Совета Белорусского государственного университета [Электронный ресурс]. - 2011. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/main.aspx?guid=166961>. - Дата доступа: 05.11.2013.

26 Положение о Совете Белорусского государственного университета [Электронный ресурс]. - 2011. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/main.aspx?guid=166961>. - Дата доступа: 02.06.2013.

27 Положение о Совете Белорусского государственного университета [Электронный ресурс]. - 2011. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/main.aspx?guid=166961>. - Дата доступа: 02.06.2013.

председателя ППО студентов БГУ (не студент), представителя от координационного совета студенческого городка (один студент от данного органа, а не указанные в Положении два)²⁸.

Руководствуясь Положением и логикой, данные студенты должны были избираться в состав Совета в своих подразделениях (организациях). Однако процедура данных выборов в организациях, даже если она где-то и существует, не является гласной. Широкие круги студенчества в целом и студенческого актива в частности, особенно на уровне факультетов, не участвуют в выдвижении своих представителей в Совет.

Данные проблемы особенно остро звучат на фоне пассивности обозначенных «представителей от студентов» в Совете. Отсутствует эффективная коммуникация между студенчеством и членами Совета, которая позволяла бы доносить предложения и замечания студентов по вопросам развития вуза. Исходя из этого, можно сделать вывод о неудовлетворительной реализации принципа «связи с внешней средой» в БГУ. Учитывая, что данный университет является в Беларуси ведущим, подобная ситуация может наблюдаться и в остальных высших учебных заведениях страны. Однако в условиях ограниченности информации о составе и деятельности советов вузов, подробный анализ не представляется возможным.

Таким образом, мы видим, что отмеченные в начале данного параграфа принципы развитого студенческого самоуправления практически не выполняются в Беларуси.

Роль Белорусского республиканского союза молодежи (БРСМ) в системе студенческого самоуправления

Говоря о студенческом движении в университетах Беларуси было бы абсолютно неправильно исключать из сферы участия студентов в управлении университетами такую организацию как Белорусский республиканский союз молодежи (БРСМ), ячейки которой действуют во всех вузах страны.

Стоит отметить, что согласно уставу, БРСМ является республиканским общественным объединением.²⁹ Целью ОО «БРСМ» является «создание условий для всестороннего развития молодежи, раскрытия ее творческого потенциала, содействие развитию в Республике Беларусь гражданского общества, основанного на патриотических и духовно-нравственных ценностях белорусского народа»³⁰. Задачами БРСМ провозглашаются:

- содействие разработке в установленном порядке юридических и социально - экономических гарантий прав молодежи, уравнивающих ее возможности с другими социальными группами;
- поддержка инициатив, направленных на интеллектуальное, духовное, физическое развитие молодежи, а также на создание условий для развития предпринимательской деятельности;
- участие в установленном порядке в разработке молодежных программ;
- воспитание у членов ОО «БРСМ» патриотизма, как важнейшей духовной и социальной ценности³¹.

Таким образом, из целей и задач абсолютно не вытекает направленность организации на развитие студенческого самоуправления. Однако в вузах Беларуси БРСМ часто пытаются

28 Состав Совета Белорусского государственного университета [Электронный ресурс]. - 2011. - Режим доступа: <http://www.bsu.by/main.aspx?guid=166961>. - Дата доступа: 05.11.2013.

29 Устав ОО БРСМ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.brsmb.by/ru/about/new_url_1282480707 .- Дата доступа: 05.11.2013.

30 Устав ОО БРСМ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.brsmb.by/ru/about/new_url_1282480707 .- Дата доступа: 05.11.2013

31 Устав ОО БРСМ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.brsmb.by/ru/about/new_url_1282480707 .- Дата доступа: 05.11.2013.

представить в виде организации студенческого самоуправления³². То есть имеется явное расхождение между заявленной согласно уставу деятельностью и работой по факту³³.

Стоит отметить, что БРСМ является примером государственно-общественной организации, то есть, с одной стороны, формально БРСМ является общественным объединением, а с другой, он полностью контролируется и поддерживается государством³⁴. К сожалению, данная поддержка зачастую носит дискриминационный характер по отношению к остальным молодежным организациям и инициативам. Двойные стандарты выражаются в запрете на регистрацию³⁵ либо препятствии на свободную работу иных молодежных организаций³⁶. Более того, из бюджета Беларуси до 2012 г., несмотря на многочисленные заявления о переходе БРСМ на самоокупаемость, выделялось около 98 % средств, предназначенных для реализации молодежной политики в стране³⁷. Для представления реального масштаба ситуации отметим, что данные средства намного больше, чем бюджет Общенационального телеканала или Совета Министров Республики Беларусь³⁸. Стоит задуматься в то, что лишь 2% из государственных фондов получают иные молодежные общественные объединения 9,5-миллионной страны.

Прямая поддержка БРСМ со стороны органов власти закреплена в Указе Президента Республики Беларусь от 17 декабря 2012 г., который сменил подобный Указ от 13 января 2003 г. Приведем выдержку из данного указа:

«В целях развития молодежного движения в Республике Беларусь, оказания содействия общественному объединению «Белорусский республиканский союз молодежи»:

1. Установить, что члены общественного объединения «Белорусский республиканский союз молодежи» (далее – ОО «БРСМ»), избранные в его руководящие органы, включаются в состав коллегий Министерства информации, Министерства культуры, Министерства образования, Министерства сельского хозяйства и продовольствия, Министерства спорта и туризма, Министерства труда и социальной защиты.

2. В 2013 году финансирование расходов на:

абзац второй – для служебного пользования;

текущее содержание территориальных комитетов ОО «БРСМ» осуществлять за счет средств соответствующих местных бюджетов»³⁹.

Согласно данной выдержки из Указа можно сделать вывод о том, что организация является встроенной в государственный аппарат и не может являться независимым выразителем воли не только студентов, но всей молодежи страны. Бюджет организации является вопросом, попадающим в категорию «для служебного пользования» и теперь отсутствует открытая информация о размерах и доли средств из государственного бюджета, которая используется для финансирования БРСМ⁴⁰.

32 В успехах БГУ велика заслуга студенческого самоуправления: <http://www.ng.by/ru/news?id=5131>.

33 Устав ОО БРСМ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.brsm.by/ru/about/new_url_1282480707 .- Дата доступа: 05.11.2013.

34 Лукашенко о БРСМ: кому-то он нравится, кому-то не нравится, но поддержку от государства союз будет получать: <http://dengi.onliner.by/2012/12/10/brsm-9>.

35 Верховный суд отказал в регистрации МХД: <http://www.moyby.com/news/106397/>.

36 Задзіночанне беларускіх студэнтаў//АМП [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ampby.org/studenckija/zadzinocannie-bielaruskix-studentaw/>. - Дата доступа: 02.06.2013.

37 Государство выдаст каждому молодому беларусу 1 евро//АПМ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ampby.org/2012/05/31/18403/>. - Дата доступа: 05.11.2013.

38 Деньги БРСМ засекретят//UDF.BY [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://udf.by/news/society/71932-dengi-brsm-zasekretiyat.html/> . - Дата доступа: 05.11.2013.

39 О некоторых вопросах государственной поддержки общественного объединения «Белорусский республиканский союз молодежи»//Национальный правовой портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://pravo.by/world_of_law/text.asp?RN=P31200559. - Дата доступа: 02.06.2013.

Последний факт позволяет скрыть от общественности дискриминационные подходы государства в осуществлении молодежной политики. Однако неравенство можно проследить и через иные примеры. Так, согласно комплексу мер по реализации молодежной политики Республики Беларусь на 2012 г., молодежные общественные объединения участвовали в осуществлении 45 мероприятий. Из них 19 реализовывались БРСМ, 4 БРПО (Белорусская республиканская пионерская организация), которая является своеобразным детским крылом БРСМ, и 7 с пометкой «молодежные и детские ОО». Таким образом, ещё 15 проектов реализовывались 7 организациями⁴¹. И это при наличии в Беларуси, только зарегистрированных, 13 международных молодежных общественных объединений, 1 международного союза ОО, 62 республиканских молодежных общественных объединений, 2 молодежных союзов ОО и около 150 местных ОО⁴².

Что касается состава Центрального комитета БРСМ, то по данным 2007 г. в его состав входили представители государственного аппарата, которые не являлись студентами, молодёжью, либо просто какими-либо независимыми персонами⁴³.

Итак, БРСМ нельзя назвать **независимым** общественным объединением, а встроен в структуру государственного аппарата, а ее ячейки в вузах не могут считаться полноценными органами студенческого самоуправления. На практике, благодаря разносторонним преференциям со стороны государства, БРСМ в университетах занимается в основном культурно-массовой деятельностью, организацией вторичной занятости студентов и реализацией государственной молодежной политики в вузах.

К тому же для поддержания численности своих организаций прибегает к методам насильственного рекрутирования членов⁴⁴.

Роль профсоюза студентов в системе студенческого самоуправления

Что касается такой организации как профсоюз студентов, то он зачастую входит в состав отраслевого профсоюза работников образования и науки Федерации профсоюзов Беларуси. В некоторых случаях профсоюз студентов входит в отраслевой профсоюз согласно той специальности, на которой специализируется вуз. Положение профсоюза студентов в вузах достаточно двойственно. С одной стороны, он не является органом студенческого самоуправления и в своей деятельности руководствуется отдельным Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах»⁴⁵, с другой, благодаря особому юридическому статусу и материально-технической базе, формируемой за счет членских взносов, вполне справляется с вопросами социальной поддержки студентов⁴⁶. Более того, достигается даже относительная автономия этой организации в принятии решений и действиях, чему во многом содействует управление профсоюзными комитетами структурных подразделений вузов штатными специалистами, а не

40 Деньги БРСМ засекретят//UDF.BY [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://udf.by/news/society/71932-dengi-brsm-zasekretyat.html/>. - Дата доступа: 05.11.2013.

41 Комплекс мер по реализации государственной молодежной политики на 2012 г., утвержденный 2012г. постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 12 января 2012 г.

42 Молодежные общественные объединения: <http://www.ngo.by/monitoring/analytics/fields-of-activity/fea30579235d8d44.html>

43 Молодёжь в политической жизни Беларуси. БРСМ // Третий путь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://3dway.org/node/6672>. - Дата доступа: 05.11.2013.

44 Молодёжь не желает вступать в БРСМ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://old.ucpb.org/index.php?option=com_content&view=article&id=45984:20070921183900-15557&catid=107&Itemid=308. - Дата доступа: 05.11.2013.

45 О профессиональных союзах: Закон Респ. Беларусь от 22 апр.1992г. №1605-ХП [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=v19201605&p2={NRPA}>. - Дата доступа: 05.11.2013.

46 Устав Белорусского профессионального союза работников образования и науки. - Минск, 2010.

студентами. Этот факт объективно уменьшает степень влияния администрации конкретного учебного заведения на деятельность профсоюзной организации.

Ввиду того, что профсоюз студентов не ассоциирует себя со студенческим самоуправлением, мы не будем останавливаться на анализе его деятельности как организации подобного рода. Однако стоит отметить роль профсоюза как одной из форм участия студентов в управлении вузами страны. Хотя эта роль снижается наличием разветвленного аппарата вышестоящих профсоюзных органов управления, которые состоят не из студентов.

Отдельной проблемой является степень самостоятельности и независимости Федерации профсоюзов Беларуси, однако данная тема требует отдельного анализа не в рамках данной работы.

Дополнительным фактором, осложняющим ситуацию, является отсутствие в Беларуси единого консолидирующего и координирующего центра ССУ, как это принято в остальных европейских странах за исключением Греции.

Подобный координационный центр помог бы организациям ССУ белорусских вузов во взаимном обмене опытом, повышению уровня развития региональных структур, подготовке лидеров, их обучению, освоению зарубежного опыта, совместной координации действий и выработке стратегии модернизации системы ССУ в Беларуси.

Неправильно было бы утверждать, что организаций ССУ надвузовского уровня в Беларуси нет вообще. Решением «сверху» были созданы Гомельский областной студенческий совет и Студенческий совет Минска. К сожалению, данные организации являются лишь совещательными органами при Гомельском областном исполнительном комитете и Минском городском исполнительном комитете соответственно. Из Положений об их работе следует, что они не имеют права принятия каких-либо значимых решений по вопросам студенческой жизни⁴⁷. При этом в практической деятельности они также ничем не выделяются из молодежных организаций, ориентированных исключительно на культурно-массовую деятельность⁴⁸.

Порядок формирования этих региональных организаций не отличается демократичностью. Так, в Положении о Гомельском областном студенческом совете записано следующее: «в состав Совета включается по три студента от каждого высшего учебного заведения Гомельской области, обучающихся на дневном стационаре, рекомендованные ректорами на добровольной основе»⁴⁹, причем «Персональный состав Совета утверждается заместителем председателя облисполкома, курирующим вопросы молодежной политики, сроком на один год»⁵⁰. В этом случае процедура выборов даже не упоминается. Состав Студенческого совета Минска формируется следующим образом: «один представитель от каждого высшего учебного заведения, избранный на совместном заседании органов студенческого самоуправления и общественных организаций вуза в количестве 33 человек»⁵¹. Однако конкретный регламент выборов в вузах не неизвестен. Такое состояние

47 Положение о Студенческом совете Минска [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://minsk.gov.by/ru/org/8637/attach/c041548/>. - Дата доступа: 02.06.2013.; Положение о деятельности Гомельского областного студенческого совета/Гомельский облисполком [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.gomel-region.gov.by/ru/soc_sfera/youth/mol_proj/polozh_stud_sov. - Дата доступа: 05.11.2013.

48 Студенческий совет Минска [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://vk.com/studsovet_minska. - Дата доступа: 02.06.2013.

49 Положение о деятельности Гомельского областного студенческого совета/Гомельский облисполком [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.gomel-region.gov.by/ru/soc_sfera/youth/mol_proj/polozh_stud_sov. - Дата доступа: 05.11.2013.

50 Положение о деятельности Гомельского областного студенческого совета/Гомельский облисполком [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.gomel-region.gov.by/ru/soc_sfera/youth/mol_proj/polozh_stud_sov. - Дата доступа: 05.11.2013.

51 Положение о Студенческом совете Минска [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://minsk.gov.by/ru/org/8637/attach/c041548/>. - Дата доступа: 02.06.2013.

вещей увеличивает возможности продвижения в Совет наиболее лояльных администрации студентов, а не «лидеров мнений».

Еще одним примером приписывания надвузовского статуса организации является попытка объявить национальной студенческим союзом Республиканский студенческий совет (РСС) при БРСМ.⁵² Данная структура была использована в таком качестве при подаче заявки на вступление Беларуси в Болонский процесс в 2011 г.⁵³ Однако в Альтернативном докладе Общественного болонского комитета был убедительно доказан фиктивный статус РСС, который никак не позволял данной организации претендовать на роль национального студенческого союза⁵⁴.

Данная структура не является независимой в виду её создания при БРСМ. А как отмечено выше, БРСМ не может считаться не только организацией студенческого самоуправления, но и просто независимым общественным объединением, для которого первичны интересы молодежи, а не государственного аппарата.

Выводы о несостоятельности претензий РСС на роль белорусского союза студенческого самоуправления подтверждаются и составом данного Совета, который мы находим в соответствующем Положении о РСС⁵⁵:

- Первый секретарь ЦК ОО «БРСМ»;
- Секретарь ЦК ОО «БРСМ», курирующий работу со студенческой и учащейся молодежью;
- Представитель Министерства образования Республики Беларусь (по согласованию);
- Председатель Совета;
- Заместитель председателя Совета (курирует работу первичных организаций ОО «БРСМ» региональных учреждений высшего образования);
- Заместитель председателя Совета (курирует работу первичных организаций ОО «БРСМ» учреждений высшего образования г. Минска);
- Секретарь Совета;
- Победитель республиканского конкурса, обладатель звания «Студент года»;
- 5 членов Совета – секретари первичных организаций ОО «БРСМ» региональных учреждений высшего образования (по 1 представителю от каждой области);
- 8 членов Совета – секретари первичных организаций ОО «БРСМ» – представители учреждений высшего образования Минска⁵⁶.

Согласно данному составу, представительство в РСС обеспечивается лишь секретарям первичных ячеек БРСМ в университетах, а представители иных организаций ССУ и вовсе не представлены в нем. При этом нарушается правило выборности, а руководство РСС в значительной степени состоит из представителей государственных органов власти.

Таким образом, ни Гомельский областной студенческий совет, ни Студенческий совет Минска, ни Республиканский студенческий совет не могут стать эффективными помощниками в решении всего спектра проблем белорусского ССУ, обозначенных в ходе нашей работы. Лишь только демократическая, созданная снизу организация может по праву стать органом представительства студентов. На сегодняшний день ввиду своеобразия общественно-политической жизни Беларуси,

52 Готовность высшего образования Беларуси к включению в ЕПВО [Электронный ресурс]. - Режим доступа: eurobelarus.info/images/uploads/files/Alternative_Report_RU.doc. - Дата доступа: 03.06.2013.

53 Готовность высшего образования Беларуси к включению в ЕПВО [Электронный ресурс]. - Режим доступа: eurobelarus.info/images/uploads/files/Alternative_Report_RU.doc. - Дата доступа: 03.06.2013.

54 Готовность высшего образования Беларуси к включению в ЕПВО [Электронный ресурс]. - Режим доступа: eurobelarus.info/images/uploads/files/Alternative_Report_RU.doc. - Дата доступа: 03.06.2013.

55 Готовность высшего образования Беларуси к включению в ЕПВО [Электронный ресурс]. - Режим доступа: eurobelarus.info/images/uploads/files/Alternative_Report_RU.doc. - Дата доступа: 03.06.2013.

56 Положение о Республиканском студенческом совете ОО «БРСМ» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.brsм.by/ru/stud_sov/new_url_1459068641. - Дата доступа: 05.11.2013.

создание подобной независимой организации весьма затруднено. Попытка консолидировать студентов в рамках организации «Задзіночанне беларускіх студэнтаў», к сожалению, была прервана лишением этой организации государственной регистрации и легального статуса в 2001 г.⁵⁷ ЗБС, действующее без юридического статуса в Беларуси, до сих пор является членом Европейского студенческого союза. Что касается иных примеров независимых студенческих организаций, то ни профсоюзная группа «Студэнцкая рада», ни относительно недавно созданный Центр развития студенческих инициатив не претендуют на роль консолидирующих студенчество Беларуси организаций.

Новое студенческое объединение Братство организаторов студенческого самоуправления (БОСС), созданное студенческими активистами в 2012-2013 гг. объединило лидеров ССУ белорусских вузов из большинства вузов страны. Данная организация имеет официальный статус Учреждения и позиционирует себя как общенациональная независимая студенческая ассоциация, развивающая и координирующая студенческое самоуправление, студенческое участие, с целью усиления роли студента, улучшение качества образования, обеспечение достойного досуга студентов, поддержку и развитие студенческой инициативы. Путь достижения целей БОСС: Поэтапное реформирование и развитие системы студенческого самоуправления в стране. Однако ввиду молодости данной инициативы, конкретные выводы о ее роли делать еще рано⁵⁸.

Некоторые выводы

Таким образом, проанализировав систему студенческого самоуправления белорусских университетов, можно констатировать очевидную слабость белорусской системы ССУ. Мы увидели ограниченность действий и решений существующих организаций, а также показали неправомерность признания БРСМ органом студенческого самоуправления. Что касается надуниверситетских организаций, то таковые являются лишь фиктивными образованиями, абсолютно не влияющими на положение студентов страны. К сожалению, мы видим отсутствие на данный момент и независимой организации, способной стать по-настоящему сильным и представительным студенческим союзом.

Однако большой ошибкой было бы утверждать о нулевой точке в развитии студенческого участия в жизни университетов. Так существующие организации ССУ, как и носитель отдельного статуса профсоюз студентов, вполне справляются со своими функциями в области социальной поддержки студентов, обеспечении их быта, оздоровления, а также культурной жизни и досуга. Согласимся, что и это значительный пласт работы, которую выполняют сами студенты для самих себя. Существующие формы совместной деятельности студентов, которые действуют уже сейчас, при благоприятных условиях могут стать последней ступенью к самоорганизации в более серьезных видах студенческой активности. Таким образом, необходимо целенаправленно и планомерно работать с уже существующими организациями ССУ в университетах Беларуси для увеличения их степени влияния на местах и формирования соответствующих традиций и преемственности.

Тем не менее, выделим наиболее значительные недостатки современной системы студенческого участия в управлении университетами Беларуси, которые мешают его дальнейшему развитию:

- Игнорирование законом факта существования «студенческого самоуправления»;
- Отсутствие статуса юридических лиц у абсолютного большинства организаций ССУ;

57 Задзіночанне беларускіх студэнтаў//АМП [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ampby.org/studenckija/zadzinoczannie-bielaruskix-studentaw/>. - Дата доступа: 02.06.2013.

58 Студенческое самоуправление 2.0 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://aboss.by/studencheskoe-samoupravlenie-20> - Дата доступа: 02.06.2013.

- Отсутствие финансовой независимости организаций ССУ;
- Отсутствие автономности в принятии решений, а также в осуществлении задач и целей, возложенных на ССУ;
- Прямое и косвенное давление администрации вузов на организации ССУ;
- Фиктивность студенческого представительства и участия в работе Советов университетов;
- Отсутствие объединяющего и координирующего органа ССУ Беларуси, построенного на демократических началах;
- Отсутствие мотивации у студентов участвовать в ССУ, по причине низкой эффективности и слабом влиянии организаций ССУ на решение студенческих проблем.

Слабость ССУ является серьезной преградой на пути модернизации системы высшего образования страны, а также препятствует приему Беларуси в Болонский процесс.

Таким образом, Вы смогли ознакомиться с анализом состояния студенческого самоуправления Беларуси. Однако данное мнение никак не может являться окончательным и бесспорным. Оно лишь призвано пробудить у Вас интерес к более глубинному интересу и пониманию такой интересной и важной темы университетской жизни страны как студенческого самоуправления.

Использование LFA в студенческих проектах



Автор: Воронкевич Сергей Анатольевич - эксперт в области применения логико-структурного подхода в проектной деятельности общественных объединений. Участвовал в студенческом самоуправлении БГУ (2000-2005 гг.), окончил юридический факультет и аспирантуру Белгосуниверситета, преподавал в БГУ (2005-2008 гг.), реализовал программу "Студенческий парламент" (2009-2011 гг.), учредитель и председатель Братства организаций студенческого самоуправления (БОСС) (2011-2012 гг.), один из авторов книги "Студенческое самоуправление Беларуси", менеджер международных и национальных проектов

Сегодня подавляющее число студенческих советов, профбюро, научных обществ, общественных объединений не используют современных методик менеджмента при планировании и реализации своей деятельности. Активисты обычно "идут по накатанной дорожке", что с одной стороны и не плохо: соблюдается преемственность, но с другой стороны, не позволяет реагировать на происходящие в студенческой среде изменения, выступать движущей силой студенчества. В итоге, органы ССУ пользуются низкой поддержкой среди студентов и рассматриваются ими как застрявшие в прошлом веке структуры.

Цель данной статьи: познакомить представителей студсамоуправления с методикой логико-структурного подхода, используемого в проектном менеджменте, и адаптировать ее к условиям белорусского студенчества.

Статья написана для студентов, которым необходимо:

1) не просто реализовать какую-либо идею, борясь с "ветряными мельницами", а целенаправленно решать серьезные проблемы,

2) объяснить актуальность и жизненную важность предлагаемого ими проекта. Убеждать в этом обычно приходится студенческие организации и органы студсамоуправления, администрации факультетов и вузов, как правило, в лице "идеологическо-воспитательных" отделов, соответствующих сотрудников,

3) избежать самых распространенных ошибок в проектной деятельности: а) решаемая проблема – на самом деле не проблема, б) проблема слишком широка и нам не по силам, в) проблема есть, но делаем совсем не то, чтобы ее решить, г) проблема есть и мы ее решаем, но окольными путями или незаконно, д) срываем сроки выполнения этапов проекта, ж) наталкиваемся на сопротивление тех, кому данный проект должен был бы помочь, з) не можем понять, достигли ли мы цели, ж) не предусмотрели очевидных предпосылок для успешности проекта.



Использование Логико-структурного подхода (LFA) поднимет на новый качественный уровень студенческое самоуправление – оно станет системой, решающей действительные проблемы студентов и вузов, – а также позволит приобрести его лидерам широкую поддержку и уважение среди студенчества и администраций.

Логико-структурный подход (Logical Framework Approach) - это методика для планирования, реализации, мониторинга и оценки проектов, используемая в большинстве международных организаций и правительств. Она позволяет достичь четко поставленную цель при ограниченных

ресурсах времени, денег и т.д. При этом данная цель будет востребована и обоснована, а процесс ее достижения будет экологичен, то есть учитывающим различные, иногда конфликтующие интересы. В основном данная методика используется в крупных и сложных проектах. Чем сложнее проект, тем подробнее делается анализ с помощью LFA. Для студенческих проектов LFA также применим, причем многие стадии можно упростить.

Логико-структурный подход включает в себя следующие этапы:

1. Анализ контекста проекта;
2. Анализ заинтересованных лиц (стейкхолдеров);
3. Анализ проблемы;
4. Анализ целей;
5. Планирование деятельности и ресурсов;
6. Индикаторы;
7. Риск-анализ и риск-менеджмент, анализ допущений.

Итак, приведем рекомендации для эффективных студенческих лидеров:

Анализ контекста проекта – исследуйте среду, в которой реализуете проект. Оцените не только внутри-вузовский или внутри-факультетский контексты, но и определите окружение за стенами факультета. Этот анализ подобен психологическому методу диссоциации (отстранения), при котором вы как бы смотрите на себя и на свои действия глазами стороннего наблюдателя. В принципе, в условиях университета и факультета, обычно нет нужды проводить глубокие и комплексные исследования, но если в вас жив дух исследователя, примените PEST- или SWOT-анализ. Вы удивитесь, к каким необычным и глубинным умозаключениям вы придете собственными силами и без философского образования: в частности, наверняка сможете проследить какое отражение общественные процессы находят у вас на факультете.

SWOT-анализ в студенческой организации – это тема для отдельной статьи или даже книги. С его помощью можно не только оценить контекст внутри организации, где реализуется проект, но и методично разработать долгосрочную стратегию студенческого совета или другого органа ССУ. Благодаря SWOT вы увидите, как усилить сильные стороны и использовать благоприятные внешние факторы для развития организации, а далее - как с их помощью преодолеть слабые стороны организации и внешние угрозы.

Материалы и примеры SWOT- и PEST-анализов вы легко найдете в интернете.

Анализ заинтересованных лиц – определите всех людей, коллективы, организации, которые ваш проект затронет, хоть немного. «Заинтересованные лица» - это не всегда те, кому понравится ваш проект, это могут быть и те участники, которые будут нейтральны к нему либо вообще будут высказывать свое недовольство. В английском языке этот термин – *stackholders* (держатели акций).



Если представить ваш проект коммерческим предприятием, а влияние проекта и влияние на сам проект условно выразить акциями, то у кого были бы эти акции?

Заинтересованные лица это – сборное понятие для следующих групп:

- Целевая группа (бенефициары);
- Команда проекта (кто реализует?);
- Лица принимающие решения (от чьих решений зависит проект?);
- Инвесторы (кто предоставляет материальные и финансовые ресурсы?).

В зависимости от специфики проекта группами интересов могут стать, например, «ректорат», «деканат», «отдел аспирантуры», «аспиранты 1-2 года обучения», «студенты 5 курса биологического факультета», «заместитель декана по воспитательной работе», «работники библиотек факультетов», «члены профсоюзного бюро факультета» и т.д.

Описание групп можно делать по плану: 1) качественные характеристики группы, 2) каков ее позитивный, нейтральный или негативный «интерес», 3) количество (можно приблизительно).

Пример описания целевой группы: студенты 1-3 курсов авто-тракторного факультета БНТУ, заинтересованные в саморазвитии и развитии лидерских навыков и ориентированные на карьерный успех и общественное признание (10-15% от общего числа студентов соответствующих курсов). Многие из них занимают должности профоргов групп (27 чел.), старост (27 чел.), входят в состав профбюро и студенческого совета (7 чел.), участвуют в самодеятельности, принимают участие в общественных организациях за стенами факультета. Успеваемость – выше среднего. Средний балл – 7-9. Заинтересованность в проекте: настроены позитивно, проявляют интерес к участию и участвуют в разработке проекта. Большинство их них – парни. Возраст: 18-21 год. Ориентировочная численность: 80 чел.

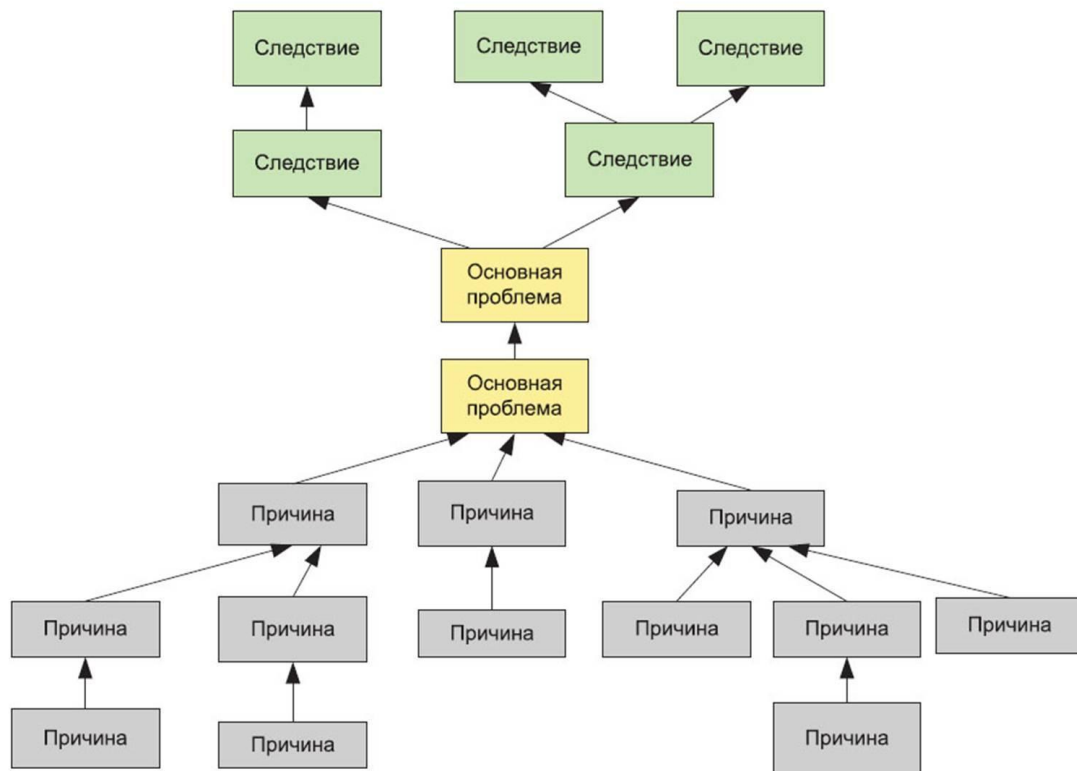
После описания заинтересованных лиц нарисуйте схему их взаимодействия, в которой различными линиями отметьте желаемые связи между ними: информирование, партнерство, отчетность, возмездные услуги, безвозмездные услуги, финансирование, участие и т.д.

Уже на стадии анализа заинтересованных лиц вы скорее всего измените первоначальную идею своего проекта, он станет масштабнее или сузится, а вы сами вдруг обнаружите новые возможности и потенциальных партнеров, о которых раньше не могли даже подумать!



Анализ проблемы – назовите проблемы, которые вы хотите решить своим проектом, выстройте их в «дерево проблем» исходя из причинно-следственной связи, загляните глубоко в корни проблемной ситуации. Подобно хорошему доктору, вы найдете не просто симптомы заболевания, а вычислите реальный вирус и нарушения в образе жизни пациента, которые в совокупности и привели его на прием к вам. Одна проблема вызывается другой и сама в свою очередь порождает третью. Чтобы решить основную проблему, нужно ликвидировать ее причины, а не бороться со следствиями. Если вырвать из земли все корни сорного дерева, то его ствол и ветки засохнут сами.

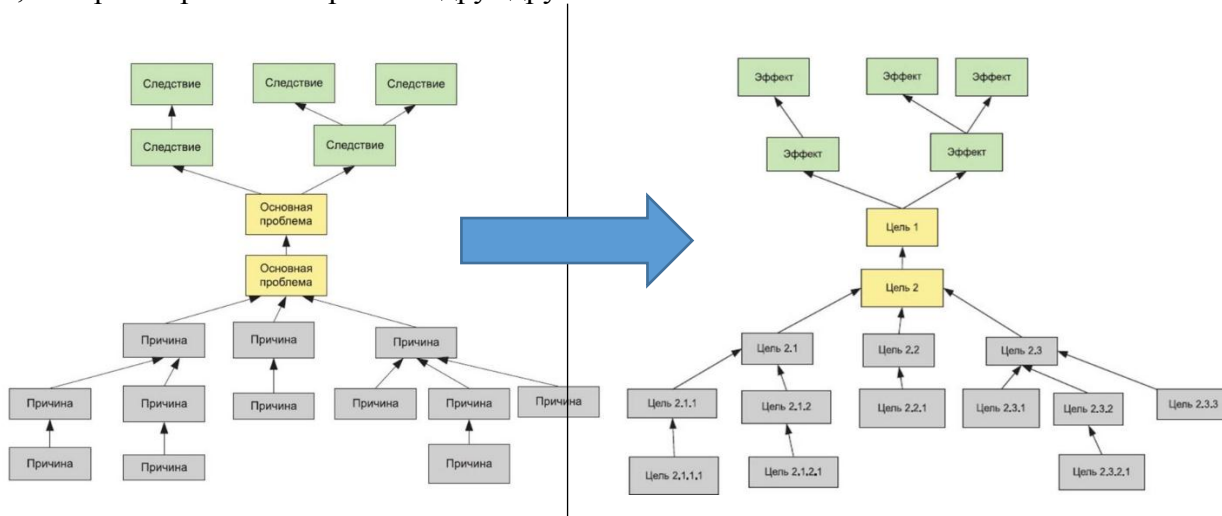
Подсказка: чтобы с легкостью сделать «дерево проблем» используйте большой лист бумаги и стикеры. Располагайте стикеры в цепочки, меняйте их местами, пока не получите полную картину причин, проблемы и следствий.



Анализ целей – теперь сформулируйте причины проблемы в позитивном русле и вы получите задачи проекта. Например, проблему «студенты не участвуют в студенческом самоуправлении» превратите на цель «студенты участвуют в студенческом самоуправлении». Если постараетесь, то найдете цели к каждой названной проблеме. Все вместе они – цели вашего проекта.

Часто выясняется, что цели слишком большие и вне нашей компетенции, мы не в состоянии их достичь. Значит, мы попытались взяться за проблему, которая будет нам по силе не сейчас, а через годы, когда мы станем руководителями, министрами, ректорами, деканами, преподавателями или учеными. Проект же надо реализовывать сегодня. Следовательно, в такой ситуации надо сконцентрироваться на проблеме, побороть которую мы в силе: значит, берем одну из более глубоких проблем в «корнях» первоначального «дерева проблем» и повторяем анализ проблем уже для нее. Еще вариант: сужаем целевую группу до той, охватить которую мы в состоянии.

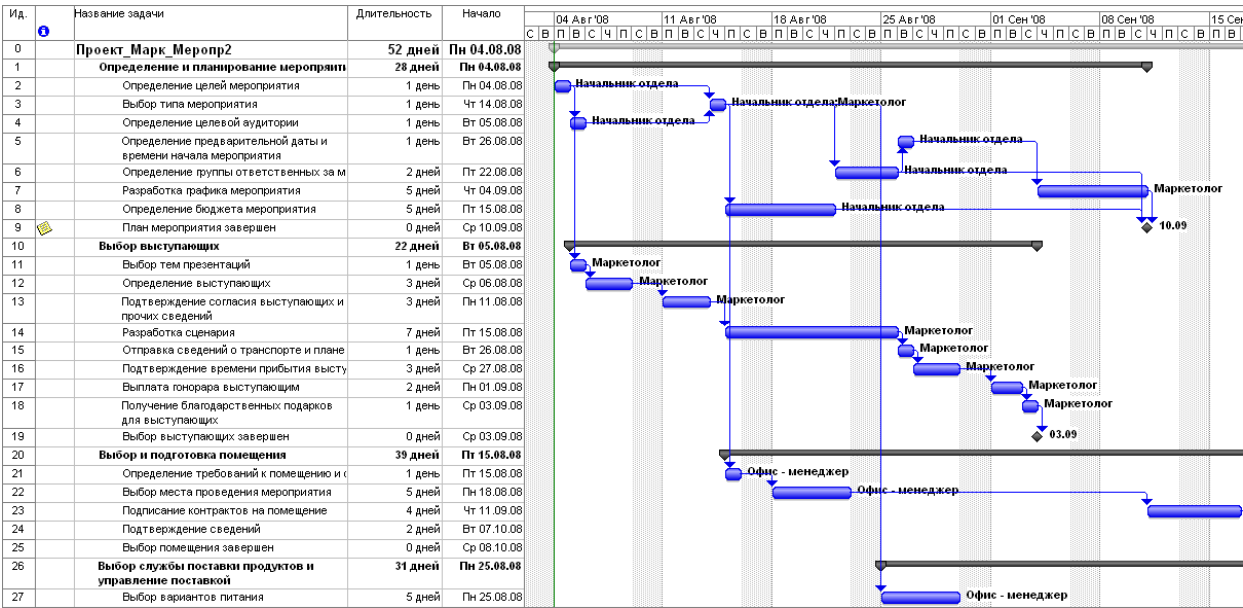
В итоге, у вас получатся уже два дерева: одно сорняковое «дерево проблем» и полезное «Дерево целей», которые зеркально отражают друг друга:



Подсказка: на те же стикеры с формулировками проблемы, ее причины и следствий, наклейте стикеры другого цвета с соответствующими целями. Так у вас получится наглядное «Дерево целей»

Планирование деятельности и ресурсов – сформулируйте, какие действия нужно предпринять, чтобы достичь каждую из названных целей. Вы достигните идеального результата, если с помощью перечисленных вами мероприятий полностью ликвидируете все причины центральной проблемы. С этим шагом у студентов практически никогда нет проблем, поэтому не буду его описывать подробно.

Подсказка: используйте простую табличку с названиями целей, мероприятиями, описанием мероприятий, ответственными за их исполнение и сроками реализации. А если хотите попробовать, как это делается в крупных проектах, можете сверстать диаграмму Гантта в программе Microsoft Project. Вы поразите коллег своим профессиональным подходом ☺. Вот ее пример:



Индикаторы – выясните признаки, по которым вы поймете, что достигли цели. Индикаторы проекта – это показатели достижения целей проекта.

В методике LFA существует два вида показателей:

1) мониторинговый. Мониторинговые показатели обозначаются и используются для того, чтобы придать деятельности более структурированный вид. С их помощью вы будете иметь возможность постоянно контролировать ход работ. Такие показатели помогают оценивать промежуточный результат.

2) плановый – это индикатор достижения успеха при выполнении конкретной задачи. Это показатель достижения цели

Как плановый, так и мониторинговый показатели должны соответствовать определённым требованиям. Для того, чтобы грамотно сформулировать показатели используются определённые факторы, обозначаемые аббревиатурой SMART:

"S" (Specific - от англ. "качественный", "конкретный") - как изменится показатель;

"M" (Measurable - от англ. "измеряемый") - на какую величину изменится показатель;

"A" (Approved - от англ. "достижимый") ;

"R" (Realistic - от англ. "реалистичный");

"T" - (Time-Bound -от англ. "временные рамки") - в течение какого промежутка времени будет происходить изменение.

Так же необходимым условием является описание того, на какую целевую группу/ы направлен проект и описание его географии.

Помимо описанных выше требований к показателям в целом, мониторинговые показатели должны отвечать таким требованиям как:

- обоснованность (видеть четкую связь между тем, что вы измеряете и тем, что вы хотите измерить);
- чувствительность (назначить разумное время в промежутке между измерениями);
- точность (установить разумную для показателя степень точности измеряемой величины)
- простота (следить за простотой и надежностью).

Например, индикаторами, которые будут свидетельствовать о достижении цели «Студенты принимают участие в студенческом самоуправлении» будут, например: количество участников отчетно-выборных конференций студенческого совета, количество кандидатов на одну должность, количество участников сообщества студсовета в социальной сети, количество мероприятий, проведенных студсоветом и количество участвовавших в них волонтеров и т.д.

Риск-анализ и риск-менеджмент, анализ допущений – определите, что может помешать реализации вашего проекта, от каких заинтересованных сторон может исходить угроза, на каких этапах, а потом назовите, какие меры предпримите, чтобы свести к минимуму риски или преодолеть сложности. Данный этап – отдельная методика в менеджменте. Загляните в интернет и вы найдете массу материалов и образцов табличек-матриц, которые облегчат вам анализ.

Чтобы в деталях узнать, как применить LFA, познакомьтесь со следующей книгой: С.В. Готин, Калоша В.П. «Логико-структурный подход и его применение для анализа и планирования деятельности». Мы разместили ее материалы для вас по адресу: <http://aboss.by/lfa>

О чем молчат вдохновители или управление проектной командой



Автор: Яна Устиненко. Выпускница ГГУ им. Ф.Скорины по специальности «государственное управление». Председатель культурно-массовой комиссии Студенческого совета университета 2012-2013 гг. Заместитель председателя БОСС по организационному развитию и стратегическому планированию. Координатор проектов, тренер и аналитик

Не бывает готовых рецептов для одних и тех же побед. Каждый день мы начинаем новую страницу жизни, и каждый начинает свою. Мы собираем по крупицам опыт, знания, общаясь с людьми и читая умные книжки. Но придаем ли мы значение увиденному или услышанному? Большинство забывает или отправляет информацию в глубины подсознания...

Название статьи изначально подталкивает к поиску скрытого смысла. Действительно ли не раскрывают всей правды великие полководцы и вдохновители? Или суть состоит в том, что мы не видим секретов управления командой?

1. Ответ простой – ответа нет!

Как было сказано: не бывает готовых рецептов для одних и тех же побед. Все верные решения на проблемные вопросы (в том числе как работать с командой) уже живут в Вашей голове или сердце. Остается их оттуда достать.

Давайте представим улицу, оживленную пыльную, шумную. Вам необходимо добраться из точки А в точку В, но Вы не знаете, как это сделать. Варианты решения проблемы, вероятно, уже появились... еще минутка и еще ... Ваша фантазия начала выдавать безумные ответы: попросить бездомного провести Вас в пункт В; сориентироваться по мху на деревьях и выбрать направление; забраться на крышу соседнего дома и посмотреть, куда стоит идти.

Получается, что используя все самые банальные модели поведения (спросить дорогу у прохожего, найти карту), мы можем начать искать другие выходы из сложившейся ситуации. Главное 1) не разучиться думать и фантазировать, 2) забыть про лень и прошлые неудачи.

Ниже упражнялки, которые станут отличным поводом дать волю своим мыслям ☺





Когда мы говорим о менеджменте в студенческой организации, здесь работает та же схема: все самые простые методы управления ничто по сравнению с Вашим воображением. Согласитесь, бессмысленно мотивировать товарища, используя известную пирамиду Маслоу.

Кормить и петь песенку на ночь студлидер не будет, а обеспечить материальными поблажками ССУшника у Вас лично нет возможности. Важнее придумать самостоятельно бонусы от активной деятельности. Давайте выпустим наше безумие и запишем ниже 3 самые смешные / интересные / неадекватные идеи, которые пришли в голову ... вот прямо сейчас:

- 1) _____;
- 2) _____;
- 3) _____.

2. Кто Вы?

Для того чтобы разобраться как работать с командой, давайте рассмотрим, как ее собрать. Хотя стоит поставить вопрос по-другому: «Зачем людям собираться вокруг Вас? Что Вас есть такого особенного?» Отметьте 2 главные причины:

- 1) _____;
- 2) _____;

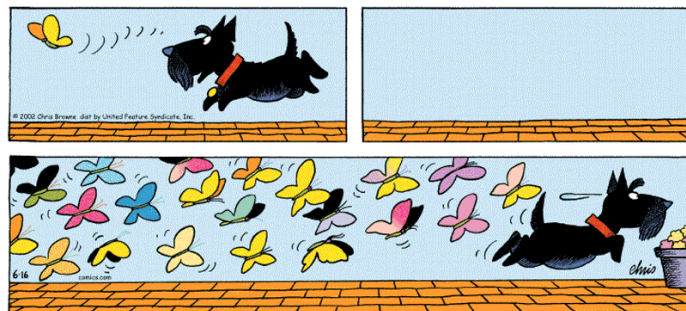
Итак, это два Ваших плюса, которые могут привлечь единомышленников. Не забывайте их развивать, а так же совершенствоваться в других важных сферах (организация своего и чужого времени, презентация проектов и т.д.). Комментарии по поводу такой «прокачки», думаю, излишне.

Едем дальше. Допустим, у Вас есть уже несколько мушкетеров, но необходимо обратить на себя внимание других ребят. Вопрос: как это сделать без прямого контакта (без личного общения)? Если есть идеи, запишите:

Вы когда-нибудь замечали, как быстро распространяется важная информация? Чем больше людей узнают о чем-то, тем больше стремятся обсудить это с другими. По такому же принципу может быть построена работа по привлечению волонтеров. Чем круче Ваш проект, тем большее количество студентов хочет в нем участвовать.

RAISING DUNCAN

BY CHRIS BROWNE



Copyright © 2002 United Feature Syndicate, Inc.

Конкретные действия, направленные на поиск новых членов команды:

- 1) печать красочных, провокационных афиш с приглашениями на тренинг/знакомство;

2) раздача листовок с предложениями посетить портал Вашей инициативы. Благодаря статистике групп/сайтов можно будет проследить, сколько человек заинтересовалось;

3) запуск сарафанного радио через активистов учебных групп. Можно распространять информацию не только о приближающемся мероприятии, но и слухи о том, что Вас лично хвалит преподаватель ААА, декан обещает премию всем организаторам встречи, Вы договорились о бесплатных пироженках и т.д.;

4) создание имиджа «мы лучшие» через рекламу (в форме статьи/интервью) в университетских газетах, на сайтах, ВК группах. Если у Вас выход на организаторов мероприятий в ВУЗе, попросите их со сцены/трибуны прокомментировать Вашу деятельность или предоставить слово.

3. Я знаю, что ты думаешь...

Итак, к Вам начали идти студенты, желающие помочь и проявить себя. У Вас есть проект и его необходимо «продать» так, чтобы человек не просто сделал какую-то часть работы, но и остался в Вашей «тусовке». О чем нужно помнить и говорить на первой встрече? Идеи пишем ниже (даже если их нет, фантазируйте):

Я всегда предлагаю готовиться к любым встречам, в том числе с потенциальными волонтерами. Так как перед Вами лежит уже разработанный проект, и Вы знаете, где не хватает людей, то продумайте, как презентовать свободный фронт работы. Прежде чем приступить к монологу о возможностях, поговорите с человеком, постарайтесь понять:

1) что ему больше всего нравится делать: общаться с людьми, писать статьи, выполнять какую-то бумажную работу и пр.;

2) что ему может дать сотрудничество с Вами: одобрение преподавателей (если это научное мероприятие или бизнес-игра), общение с новыми людьми и самореализация (может, ему скучно заниматься повседневными вещами), бонусы на получение общежития, повышенной стипендии и т.д.;

3) как он себя ведет: часто повторяет определенные слова/движения руками, громко/тихо разговаривает и т.д.

Первый два пункта можно узнать в ходе дружеской беседы, задавая постепенно наводящие вопросы: «А на кого ты учишься?», «Тебе нравится?», «Наверное, таким людям как ты интереснее заниматься организацией чего-нибудь, а не ковыряться в бумажках» и др. Что же касается третьего пункта, то тут необходимо проявить себя как психолога и понять, как настроиться на одну и ту же волну с собеседником.

Существует немало инструментов НЛП, которые могут повлиять на решения человека. Самым простым является подстройка, которая подразумевает изменение своего поведения так, чтобы оно было похожим на поведение собеседника. Виды подстроек, которые мы будем использовать на первой встрече (лучше всего использовать все вместе):

1) по позе: отражение позы собеседника (не бездумное подражание или копирование). Отметьте, как сидит / стоит собеседник. У него сложены руки? Нога лежит на ноге? Сделайте похожее положение тела, а как только человек изменит позу, подождите и поменяйте свою;

2) по используемому в общении словарю: используйте тот же «лексикон», стремитесь говорить на одном языке;

- 3) по голосу и речи: если человек разговаривает медленно, то и Вы снизьте темп;
- 4) по интересам: если Вам говорят, что в ВУЗе жизнь «ащцтой» или студенты недоедают, то согласитесь и добавьте, что с этим можно что-то делать.

Вы можете использовать весь свой природный арсенал обаяния или другие методы управления. Главное, помните и знайте цель Вашей беседы. Отвечайте честно на вопросы «Мне нужен человек, который сейчас сделает за меня часть работы?», «На данный момент мне нужен журналист. Поручить ли этому волонтеру ведение паблика проекта?» и т.д.

4. О делегировании

После «предварительных ласк» надо переходить к действиям – делегированию полномочий. Делегирование отличается от разделения труда тем, что Вы, как руководитель, передаете часть своей ответственности другим людям. Это необходимо для Вашей личной разгрузки, повышения мотивации тех, кому полномочия делегированы, повышения доверия в коллективе, а так же прокачки и проверки исполнительности Ваших ребят. Каждая из названных целей в дальнейшем будет иметь результат. Вопрос состоит только в том, как эти результаты сделать такими, какими их хотелось бы видеть именно Вам. Давайте по пунктам опишем, как передать свои полномочия (также можно ставить и задачу) уже знакомому нам волонтеру:

- 1) четко сформулируйте для себя, что Вы хотите получить на выходе (статью на сайте, красивые фотографии, приглашенных участников в паблик и т.д.);
- 2) подумайте и четко сформулируйте Вашу цель для человека, желающего помочь (это может быть «Вась, ну ты же в курсах, что нам нужны плакаты...», а может «Васенька, ты такой молодец, так надо...»);
- 3) попросите пересказать то, что «Вася» понял с Ваших слов. По возможности обсудите, как он собирается достигать поставленную задачу;
- 4) помогайте по мере того, как Вас об этом попросят. Излишний контроль может навредить, однако в ходе дружеских бесед можно что-то и подсказать, что-то и вместе исправить;
- 5) feedback: обсудите, нравится ли волонтеру его работа, какие возникли проблемы. Обязательно перед наставлениями поблагодарите студента (какой бы паршивый результат не получился).



Помните, что студенты сперва могут гореть идеей, взять на себя обязанности, а потом спрыгнуть или сделать «лишь бы отцепились». Предвидьте ситуацию, что Вы будете делать, если человек не

справиться со своей работой или подойдет так ответственно, что Ваш телефон будет разрываться от звонков:

Если Вы возлагаете большие надежды на студента, то потерпите, если его работа будет нуждаться в сотой корректировке. Важно, чтобы он сам сделал конфетку, иначе смысла в делегировании уже не будет.

5. А что мне за это будет? (продумайте бонусы, эмоции)

Участие в общественной жизни университета не предполагает получение 100% поощрения (выгоды). Не зря говорят: «Волонтер – призвание души». Однако мотивировать студентов к активной деятельности как-то надо.

Мотивация как процесс управляющий человеком состоит из мотивов (внутренние желания, побуждения) и стимулов (внешние действия, которые направлены на человека). Из этого следует, что студент должен хотеть участвовать в организации проекта. Без его желания никакие стимулы (Ваши действия) не задержат его на долгое время. Постарайтесь понять, в чем его интерес. Если это вещь, которая может в любой момент исчезнуть (например, премия к стипендии), то волонтера следует убедить в том, что он занимается проектом ради чего-то возвышенного (спасения мира, самореализации и пр.).



Как поддерживать позитивный настрой студентов, которые принимают участие не ради материальных благ? Существует море вариантов стимулирования:

- развитие профессиональных навыков и личных качеств;
- новые знакомства, связи;
- возможности бесплатного участия в мероприятиях партнеров;
- возможность бесплатного обучения (в данном случае покажите, что хоть волонтер ничего не платит, Вы потратили уйму времени и сил, чтобы у него появилась возможность себя «прокачать»);
- возможность принадлежать к элите (к клубу самых активных, интересных и перспективных студентов);
- возможность получить рекомендацию и найти первое место работы;

- публичная похвала, вручение благодарности (как от Вас, руководителя проекта, так и со стороны администрации, преподавателей);
- возможность попасть на первые полосы газет...
- _____;
- _____;
- _____.

Важно понимать, что кому-то хочется быть признанным и узнаваемым во всем ВУЗе, другому достаточно Вашего уважения и дружбы. Каждому свое и Ваша задача это понять. Будьте внимательны к своим коллегам!

P.S. то, что для одного мотив, для другого – стимул.

6. Наказание

Это самая интересная часть, потому что так таковых наказаний в студенческой среде не существует. НО! Мы же хитрые и знаем, что благодаря «наказанию» можно мотивировать волонтеров ☺

Работать можно по схеме, которую придумаете опять же Вы. Это может быть и банка невыполненных обещаний, куда будут скидывать деньги «негодяи», и выполнение смешных/издевательских поручений... На первых порах этот метод лучше не использовать. Наказание работает тогда, когда волонтер начинает ценить проект / клуб по интересам и боится его потерять, тогда, когда все друг друга хорошо знают и нуждаются в разнообразии и экстримчике (чтобы жизнь малиной не казалась). Смотрели фильмы с героями из американских колледжей, где за какую-то провинность их выставляли из Братства либо заставляли делать грязную работу? Если нет, то рекомендую.

А что делать, если проект в самом разгаре, и Вам необходимо лишний раз напомнить лоботрясам для чего они тут собрались? Есть варианты наказания? Пишем!

У меня есть только одно предложение, и оно звучит от противного: мы получаем то, что вознаграждаем.

Представим ситуацию. Аня распечатала и раздала листовки с информацией о Вашем проекте. Вова должен был напечатать и развесить плакаты, но этого не сделал. Как себя вести на предстоящем оргсобрании, если Вы не теряете надежду на то, что Вова отличный парень? Выберите 1 из вариантов:

- А) Вы хвалите Аню, Вову ругаете. На собрании уделяете больше внимания Ане;
- Б) Вы ругаете Вову и одинаково уделяете внимание всем в ходе собрания;
- В) Вы хвалите Аню, Вову игнорируете. Одинаково уделяете всем внимание в ходе собрания;
- Г) Вы делаете вид, что ничего не произошло.

Продолжение задачи. Ситуация повторяется: Аня (или кто-то другой) выполняют взятые на себя поручения, а Вова нет. Выберите 1 из вариантов предложенных выше.

Объяснение: Мы допустили, что Вова может исправиться и поэтому ему необходимо помочь. Чем? Вниманием! Да, именно оно так волнует каждого ребенка, живущего внутри нас. И не важно, какое это будет внимание в данном случае: с положительным месседжем или отрицательным. Главное, чтобы Вова понял свою значимость в общем деле и то, что он подвел всех остальных.



В чем разница первой и второй ситуации? В первом случае Вова получил внимание, отрицательного характера, но внимание. А что будет, если студента в дальнейшем проигнорировать? Обидится ли ребенок, живущий внутри его? Думаю, что да. Как минимум Вы добьетесь возмущения или непонимания со стороны Вовы, а как максимум – желания парня побеседовать тет-а-тет и взять на себя хоть малюсенькую часть работы.

Конечно, этот пример немного утрирован, и метод будет работать в случае, если Ваш проект уже бренд, а Ваша команда – умники и умницы. Тем не менее, вывод остается одним из правил эффективной мотивации: мы уделяем повышенное внимание только тому, что хотим в результате получить.

7. Будни

Работа работой, а выходные по расписанию. Чем Вы, юный лидер, займете свою команду?

- 1) _____;
- 2) _____;
- 3) _____.

Перечитайте свои ответы. Это достойный досуг будущих директоров и топ-менеджеров? Нет-нет, я только за Ваши идеи, смысл же вопроса в другом: что Вы получите в результате?

Существует множество типологий организаций. Я предлагаю заострить внимание на описании лидеров и их корпораций по М.Е. Литваку. В книге «Командовать или подчиняться» автор выделяет группу учебно-карьеристскую, группы культурников и алкоголиков. Ниже приведены цитаты из его работы:

«Карьериста-студента легко узнать: в студенческом буфете он просматривает конспекты, на практических занятиях активно выполняет лабораторные работы, на лекциях сидит в первых рядах и записывает лекции всех преподавателей, даже если и не собирается в этой области специализироваться. Карьеристу нужны любые знания... Он заинтересован в сохранении группы и в ряде случаев работает бесплатно (чуть не написал «бескорыстно»). Так, он может сделать вне очереди доклад на конференции и тем самым выручить руководителя, взять лишнего больного. Нет, расчет у него есть. Он понимает, что при случае его пошлют в научную командировку, да и обойти его тогда будет трудно. Он работает и на свой авторитет, и на авторитет группы, надеясь, что рост группы будет сопровождаться и его служебным ростом. Естественно, руководитель, остановившийся в росте, будет в конфликте с таким сотрудником.»

«В культурно-развлекательную группу входят врачи, остановившиеся в своем профессиональном росте и имеющие основные интересы на стороне. Это или домашнее хозяйство, или коммерция, или еще что-либо другое. Они неплохие специалисты, набившие руку на рутинной работе. Свои обязанности они выполняют неплохо, но от и до. На курсы они не поехали бы, если бы не ряд обстоятельств. Для них учеба – просто одна из возможностей отдохнуть.хлопот с членами этой группы никаких, если не привлекать их к активной общественной работе и не заставлять насильно осваивать новые методы.»

«Сформировавшаяся алкогольная группа – это довольно устойчивое образование. Негативное отношение товарищей по работе, конфликты в семье малоэффективны и не меняют алкогольных норм... А вот как проходит сам процесс выпивки. Имеется три стадии: 1) анализа: сидят, курят, недовольны жизнью, 2) подготовительная: решение принято, гонец послан, производительность

труда растет... 3) выпивка. Вначале молча принимается ударная доза, затем возникает чувство симпатии друг к другу... На следующий день происходит оценка группового действия («Хорошо посидели»).

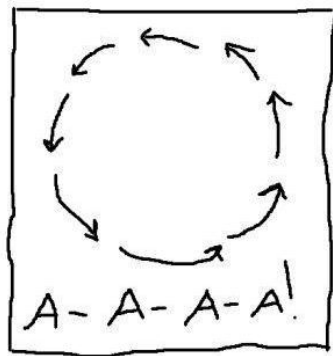
Теперь прочитайте свои варианты организации досуга, которые Вы предложили вначале. К кому Вы себя отнесете?

Если Вы настроены на рост членов команды, я рекомендую в качестве досуга выбрать образовательные и культурные мероприятия: семинары, круглые столы, презентации. Просмотрите сайты общественных организаций, новостные, молодежные, образовательные порталы и Вы обязательно найдете что-то, связанное с темой Вашего проекта.

Вторым предложением является проведение встреч в формате тренингов на знакомство, командообразование или совместный просмотр документальных, обучающих видео. Эти посиделки будут иметь смысл: Вы сможете узнать лучше волонтеров, обсудить интересную информацию и т.д. Однако помните о том, что Вы и Ваша команда, прежде всего, коллеги, а потом уже друзья. Чем меньше Вас связывает личных (не рабочих) переживаний, тем легче Вам будет управлять деятельностью организации в будни.

8. Допиши сам

Давайте вернемся к пункту 1 и вспомним знаменитое изречение Сократа: «Я знаю, что ничего не знаю». Современные блоггеры визуально представили бы выражение так:



А как отразили бы Вы, юные лидеры? Рисуем рядом ☺

Теперь подумаем вместе, что есть знания. Для меня узнавать новое это как щелкать семечки, и нельзя просто так взять и остановиться. Поэтому я веду блокнот, где записываю умные мысли и наблюдения за людьми; постоянно смотрю веб-семинары по смежным наукам. Конечно, бездумное изучение информации без использования ее на практике ни к чему хорошему не приведет, однако вы не остановитесь в развитии, а ваш мозг будет благодарен таким нагрузкам...

Рекомендую почитать:

http://litvak.ru/knigi/komandovat_ili_podchinyatsya/ - п.1.2 раскрывает принципы работы неформальных групп, которые мы рассматривали в тексте: карьеристскую, культурников и алкоголиков

<http://aboss.by/korporativnaya-kultura-ot-banalnyh-deystviy-k> - моя статья о корпоративной культуре в студенческих организациях

Командообразование



Автор: *Вадим Ахремко. Выпускник БГАТУ, факультет предпринимательства и управления. В студенческие годы: староста, профорг, председатель совета факультета, основатель компьютерной сети общежитий. В настоящее время: тренер, бизнесмен, журналист*

Тема командообразования сегодня, как никогда, актуальна. Большинство современных ССУ уже давно исчерпали лимит своей эффективности, т.к. их участники разрознены и, как правило, обособленно выполняют свои функции, зачастую лишь формальные. Именно поэтому для продуктивной и правильной работы и полноценного функционального ССУ одним из самых значительных ресурсов является командообразование.

Именно эта технология выведет на первые места студенческие советы, которые вовремя начнут перестраивать свои внутренние коммуникации.

Разумеется, можно сидеть и ждать пока команда построится сама, но это ложное убеждение: команды не рождаются сами по себе.

Один из способов сформировать навыки эффективного взаимодействия и коммуникации людей, а также создать успешную команду и осознать роль каждого участника – это проведение внутренних тренингов по тим-билдингу.

Для чего это нужно?

- сформировать единое понимание общих целей и задач;
- установить баланс личных целей и задач с общими;
- стимулировать удовлетворение личных за счет достижения общих;
- усилить креативность;
- проявить и разрешить межличностные конфликты;
- улучшить психологический климат;
- повысить работоспособность и дисциплину;
- уменьшить искажения информации;
- улучшить личные взаимоотношения;
- создать мотивацию к обучению и развитию применительно.

Какие темы поднимаются на тренинге?

- целеполагание;
- тайм-менеджмент;
- мотивация;
- взаимодействие в малых группах и между группами;
- конфликтные ситуации и варианты разрешений;
- креативность и отношение к ошибкам;
- внутригрупповые нормы, правила, традиции;
- личные проблемы и их влияние на групповые коммуникации.

Какие приёмы можно использовать?

- игровые моменты и их анализ;
- активная обратная связь;
- мозговой штурм и т.д.
- моделирование ситуаций (например, методика форум-театра).



«Имена и качества»

Цели. Упражнение используется для знакомства участников и для того, чтобы помочь им запомнить имена друг друга.

Процедура. Участники тренинга сидят в общем кругу. Первый участник представляется и называет любое качество, которое начинается с той же буквы, что и его имя. Например: «Я Виктор — веселый». Второй участник повторяет то, что сказал первый, и добавляет информацию о себе: «Это Виктор — веселый, а я Александр — активный». Каждый последующий участник повторяет все, что сказали до него, и добавляет информацию о себе.

Примечание. Лучше не просить участников назвать свое качество, так как обычно в начале тренинга они еще скованны и могут говорить: «Ну, я не знаю, какой я!», поэтому лучше попросить их назвать любое абстрактное качество. Также и в этом упражнении, и в следующих, построенных по принципу «снежного кома», где участникам нужно вспомнить информацию, которую сказали до них, многие опасаются, что не вспомнят, что говорили другие, особенно если уже высказалась большая часть группы. В этом случае нужно пояснить, что группа обязательно их поддержит и подскажет, если они вдруг забудут что-то.

«Слушай меня!»

Цели. Упражнение помогает участникам познакомиться, а также подчеркивает важность умения слушать. Это необходимый навык в любой команде.

Процедура. Участники тренинга сидят в общем кругу, и каждый по очереди (по кругу) представляется, рассказывает немного о себе и называет цели, с которыми он пришел на тренинг. После того как все выскажутся, тренер просит участников по очереди повторить то, что сказал человек, говоривший до него.

Примечание. Поскольку очень часто участники, пока говорят другие, не слушают выступающих, а напряженно думают о том, что же будут говорить они сами, упражнение иллюстрирует, как редко мы слушаем друг друга.

«Животные»

Цели. Создание комфортной атмосферы; снятие тревоги; создание общего группового взаимодействия через двигательную активность.

Процедура. Все члены группы садятся в круг. Каждый участник группы выбирает себе какого-то животного и объявляет его. Название животного можно написать на бейджике и прикрепить к костюму на видном месте. Ведущий встает в центр круга, его стул остается свободным. Тот, кто сидит справа от освободившегося места ведущего, должен вслух произнести название одного из тех животных, которых выбрали себе члены группы. Названный член группы должен быстро занять свободное место. На это же место претендует и ведущий, который стоит в центре круга. Ведущим становится тот, кто не успел занять освободившееся место. А тот, кто сидит справа от освободившегося места, должен назвать новое животное.

Анализ. Тренер задает членам группы следующие вопросы: Как изменилось настроение? Почему улучшилось (ухудшилось)? Как работала группа в целом?

«Счет в темноте»

Цели. Упражнение способствует разогреву группы, которая только собралась на тренинг и познакомилась, и вовлечению участников в то, что происходит «здесь и сейчас» на тренинге. Также упражнение можно использовать и в том случае, если нужно успокоить участников, слишком взбудораженных обсуждением волнующей темы.

Процедура. Тренер просит всю команду закрыть глаза. Теперь всей командой нужно досчитать от 1 до 10. При этом один человек не может произнести две цифры подряд—в счете должна участвовать вся команда. Если двое говорят одновременно, все начинается сначала. Важно почувствовать друг друга и объединиться в единый процесс.

«Вампиры»

Цели. Создание комфортной атмосферы; снижение тревоги; создание общегруппового взаимодействия через двигательную активность; внедрение норм взаимовыручки. Запоминание имён.

Процедура. Члены группы встают и равномерно полукругом распределяются в пространстве. Один из членов группы — водящий. Он вампир. Водящий стоит напротив членов группы на некотором расстоянии. Водящий должен взглядом выбрать жертву и двигаться к ней, чтобы дотронуться и сделать ее вампиром. Выбранная жертва может спастись. Она должна найти взглядом любого члена группы, чтобы он назвал имя жертвы. Тогда она будет спасена, вампир вернется на свое место (напротив членов группы) и начнет игру заново. Если не успели произнести имя до того, как вампир дотронулся до жертвы, то жертва становится вампиром, а вампир присоединяется к остальным членам группы. Если имя назвал кто-то другой или несколько человек, то жертва также становится вампиром, а вампир присоединяется к остальным членам группы. Через некоторое время игру можно усложнить, введя двух вампиров. Тогда два водящих будут одновременно двигаться к двум жертвам, стоящим в полукруге. Далее игра проходит по тем же правилам.

Анализ. Тренер задает членам группы следующие вопросы: Что было сложного в этой игре? Какие приемы взаимовыручки придумала группа, чтобы спастись от вампира? Какое настроение создала игра?

«Угадай, кто»

Цели. В тренинге по командообразованию помогает участникам лучше узнать друг с другом. Также его можно использовать для тренинга навыков невербальной коммуникации или сензитивности в общении, так как часто участники угадывают автора записки по выражению лица, изменению позы и т. п.

Материалы. Бумага для записей, карандаши.

Процедура. Участники тренинга сидят в общем кругу. Тренер дает инструкцию: «Каждый из нас — уникальная личность, у которой есть много граней. Пожалуйста, напишите на листочках какую-нибудь информацию о себе, которая пока не известна вашим коллегам. Пусть это будет что-то нестандартное: нелюбимый цвет или название улицы, на которой вы живете. Вы можете написать о своих увлечениях, например о том, что вы танцуете танго или умеете готовить блюда африканской кухни. Вы можете написать о местах, где вы побывали, о том, что у вас дома живу восемь кошек, или о том, что вы говорите на японском языке. Не пишите о чем-то личном, о чем-то таком, что вы

не хотите сделать предметом обсуждения. Подписывать листочки не надо». Все сдают тренеру листочки, и тренер их перемешивает. Далее тренер зачитывает записки по одной, а группа должна угадать автора. Как правило, все группы успешно справляются с этой задачей, но если группа не может угадать автора после нескольких неверных предположений, то он может признаться.

Варианты ответов: Любимая еда, животное, цвет, фильм, кинозвезда, вид спорта. (Не один из этих фактов, а весь набор, так как на основании одного ответа угадать, о ком идет речь, будет довольно сложно.)

«Отгадай загаданного участника»

Цели. Расширение представления участников тренинга друг о друге; снятие тревоги; создание комфортного состояния; обучение анализу.

Процедура. Группу делят на две подгруппы с равным числом участников в каждой. Каждая подгруппа должна выделить одного своего члена, на которого составляется «загадка» из рисунков, предметов и т. п. Затем подгруппы меняются «загадками». Задача каждой из подгрупп — отгадать, какого из членов другой подгруппы закодировали в переданном послании, и рассказать об этом человеке. После выполнения задания каждая подгруппа высказывает свои предположения и объясняет, почему она считает, что другая подгруппа загадала именно этого человека. Другая подгруппа рассказывает о том, кого она загадала и почему.

Анализ. Во время анализа тренер задает вопросы по очереди каждой из подгрупп. В вопросах обращается внимание на следующие моменты: Как была организована работа внутри каждой подгруппы? Кто руководил процессом, кто выдвигал идеи? Как распределялись роли внутри подгрупп? Как происходил выбор того, кого подгруппа будет загадывать? Как общались между собой члены подгруппы? Насколько было комфортно внутри подгруппы? Как относились к другой подгруппе? Что нового узнали о загаданных членах подгрупп?

«Летающие кошки»

Цели. Упражнение хорошо активизирует участников, помогает "встряхнуться" группе, которая пришла с перерыва.

Материалы. 5-6 маленьких плюшевых кошек (или других мягких игрушек).

Процедура. Участники стоят в общем кругу. Тренер бросает мягкую игрушку одному из участников, который ловит ее и кидает следующему и т. д., пока игрушка не побывает у каждого из участников и не вернется снова к тренеру.



Когда игрушка возвращается тренеру, он снова кидает ее тому участнику, которому кинул вначале, и просит группу еще раз повторить и запомнить эту последовательность. После того как это будет сделано, тренер просит группу повторить последовательность, кидая игрушку как можно быстрее, затем спрашивает группу, могут ли они еще ускорить темп. После того как группа достигает максимального темпа, тренер

сразу вслед за первой кошкой кидает вторую, после неё третью и всех остальных в результате чего кошки летают везде, а участники приходят в состояние веселого сумасшествия.

«Молчащее и говорящее зеркало»

Цели. Расширение представлений участников тренинга друг о друге; развитие наблюдательности во время общения; создание комфортного состояния.

Процедура. Из группы выбираются трое водящих. Один — тот, кто угадывает; он стоит напротив двух других выбранных. Второй играет роль «молчащего» зеркала, он стоит рядом с третьим и напротив водящего. Третий играет роль «говорящего» зеркала, он стоит рядом со вторым и напротив водящего. Водящий стоит лицом к говорящему и молчащему зеркалам. А они, в свою очередь, лицом к водящему и всей остальной группе. Получается, что спиной к группе стоит только водящий. Один из членов группы как можно тише подходит к водящему и встает за его спиной. Того, кто подошел, видят только зеркала. Задача зеркал — показать водящему, кто подошел к нему сзади, так, чтобы он назвал имя подошедшего, то есть угадал его. Начинает помогать молчащее зеркало. Тот, кто играет эту роль, должен только жестами, позами показать подошедшего человека. Если водящий не угадывает того, кого показывает молчащее зеркало, то начинает помогать говорящее зеркало, которое может рассказывать об этом человеке. Говорящее зеркало не может называть человека по имени, описывать его одежду, вспоминать эпизоды общения, известные всем. Его описание должно быть скорее метафоричным. Если водящий угадал, то он становится молчащим зеркалом, а говорящее зеркало уходит в группу. Из группы на место водящего приходит новый человек. Игра продолжается. Если водящий не угадал, то он должен отгадать следующего члена группы.

Анализ. Тренер задает членам группы следующие вопросы: Почему было трудно (легко) угадывать? Какие моменты в том, что показывали зеркала, помогали, какие мешали? Почему одних членов группы было угадывать легко, а других — трудно? Кем было легче быть — молчащим или говорящим зеркалом? Почему? Что нового (неизвестного) узнали о членах группы? Изменилось ли настроение и если да, то как?

«Десять фантов о нас»

Цели. Упражнение помогает участникам ощутить себя единой командой, можно также использовать его как разогревающее упражнение перед началом тренинга.

Материалы. Листы формата А4, карандаш.

Процедура. Участники разбиваются на пары, тренер про пару найти и записать за 3 минуты 10 фактов, которые их объединяют. Например: "Мы оба из Минска", "Мы оба любим готовить" и т. д. После этого пары объединяются в четверки, которым нужно найти 10 фактов общих уже для всей четверки. После того как эти факты записаны, вся команда объединяется вместе и находит 10 фактов, общих уже для всей команды.

Обсуждение. Можно подчеркнуть, как много в нас общего, подчеркнуть, что в команде собрались не случайные люди и все мы оказались здесь потому, что нас что-то объединяет. После этого упражнения можно перейти к обсуждению совместных ценностей команды или к формулировке её миссии.

«Летели гуси»

Цели. Разогрев группы и вовлечение всех в активную деятельность. Также возможно использование данного упражнения для анализа коммуникативных навыков участников и того, насколько слажены они умеют работать единой командой.

Материалы. Бумага, карандаши

Процедура. Тренер просит каждого решить в уме следующую задачу и написать ответ на листочке. Условие задачи: Летит стая гусей, а им навстречу один гусь. Один гусь говорит:

«Здравствуйте, сто гусей!» Гуси отвечают: «Нас не сто. Было бы нас сто, если бы было столько, сколько сейчас, да еще столько, еще пол столько, четверть столько, да и ты с нами. Вот тогда нас было бы сто». Сколько летело гусей в стае? После того как каждый участник записал свое решение, тренер просит их прочитать свои ответы, которые, как правило, у всех получаются разные. После этого за 10 минут команде участников нужно прийти к одному общему правильному решению.

Анализ. Пришла ли группа к единому правильному решению? (Правильный ответ — 36) Кто говорил, кто молчал, почему не доказывали свою точку зрения? Каким образом участники продвигали, доказывали свою точку зрения? Какие коммуникативные приемы можно было увидеть в этой игре? Слушали ли участники друг друга? Что помогало, что мешало командному взаимодействию?

Другие головоломки, которые хорошо использовать в данном упражнении:

1. Полторы курицы за полтора дня снесут полтора яйца. сколько снесут три курицы за четыре дня? (Ответ: восемь.)

2. Однажды царь решил проверить мудрость своего придворного советника. Он запер его в темнице, из которой было два выхода, и поставил возле каждого выхода по воину. Одному из воинов он приказал говорить правду, а другому - ложь. Одному приказал выпустить советника, если тот решит выйти через его выход, а другому - убить. Советник не знал, кто из воинов может его выпустить и кто говорит правду, а кто ложь. Царь разрешил ему задать каждому из воинов по одному вопросу, на который можно ответить «да» или «нет». Какой вопрос должен задать советник, чтобы выйти живым? (Ответ; один из возможных вариантов вопроса: «Меня приказано выпустить тому, кто говорит правду?» На этот вопрос воин, который может выпустить советника, ответит: «Да», а тот которому приказано его убить, скажет: «Нет».)

«Джаз и симфонический оркестр»

Цели. Расширение представления участников тренинга друг о друге; обучение анализу; обучение навыкам активного слушания, обратной связи.

Процедура. Группа делится на две (три) подгруппы, в зависимости от количества членов в группе. В каждой подгруппе должно быть примерно 7 человек. Каждая из подгрупп решает, какой музыкальный коллектив она выбирает: джазовый ансамбль, симфонический оркестр, ансамбль народных инструментов, рок-группа и т. п. Из группы выбирается один водящий, который после объяснения задания будет играть роль единственного в городе пианиста (гитариста и т. п.). Его цель — основываясь на собственных чувствах, выбрать ту подгруппу, которая, по его мнению, уговорила его лучше, и рассказать, почему он сделал такой выбор. После того как каждая подгруппа выбрала, кем она будет, группам объясняется контекст задания. Каждая из подгрупп перед выступлением лишилась пианиста (гитариста и т. п.). Каждая из подгрупп должна выступать завтра в разных залах, но в одно и то же время. В городе есть только один пианист (гитарист и т.п.), который в состоянии заменить выбывшего. Его будет играть тот член группы, которого выбрали водящим. Каждой из подгрупп дается время (15-20 минут) для того, чтобы она придумала текст, с помощью которого будет уговаривать пианиста (гитариста и т. п.) играть у нее. В определенное время подготовка в подгруппах заканчивается и предлагается, чтобы от каждой подгруппы были выделены люди (один или несколько, по усмотрению подгруппы) для уговаривания ведущего играть именно с их оркестром (ансамблем и т. п.). Подгруппы тянут жребий, кто будет первым уговаривать ведущего. Затем, по жребию, по очереди, от каждой подгруппы выходит участник (или несколько), который проводит беседу с ведущим. Все остальные при этом внимательно наблюдают за разговором. После того как каждая группа провела процедуру уговаривания, дается слово

ведущему (пианисту, гитаристу и т. п.). Ведущий говорит, у кого он будет играть, и почему выбрал именно эту подгруппу.

Анализ.

Тренер задает ведущему следующие вопросы: Почему вы выбрали именно эту подгруппу? Что было решающим в процессе выбора? Какое эмоциональное состояние было во время уговаривания? Как зависело эмоциональное состояние от того, кто говорил и что говорил? Что вы считаете идеальным для уговаривания вас?

Тренер задает членам группы следующие вопросы: Как была организована работа внутри каждой подгруппы? Кто руководил процессом, кто выдвигал идеи? Как распределялись роли внутри подгрупп? Как происходил окончательный выбор того, что подгруппа будет делать во время уговаривания?

«Дрессированный дельфин»

Цели. Улучшение уровня коммуникации и управленческих навыков; обучение анализу; обучение навыкам активного слушания, обратной связи; сплочение группы.

Процедура. Из группы выбирается водящий (дрессированный дельфин), который должен уйти из комнаты и не слышать, что будет загадывать группа. Водящему говорится, что группа в его отсутствие загадает ему ряд последовательных движений, действий, которые он должен угадать. Группа будет помогать ему угадывать, сопровождая его верные движения хлопками. При неверных движениях члены группы будут молчать. Ни водящему, ни членам группы разговаривать нельзя.

Когда водящий уходит из комнаты, группа загадывает определенный набор движений, которые водящий должен отгадать. Когда группа решает, что она готова, водящего приглашают в комнату. Он становится на заранее оговоренную исходную позицию и начинает пробовать различные движения и действия. При этом члены группы должны все вместе или хлопать, если движение верное, или молчать, если движение неверное. Когда водящий отгадывает загаданный набор действий и движений, группа аплодирует и игра заканчивается.

Анализ.

Тренер задает ведущему следующие вопросы: Что было сложного (легкого) в отгадывании? Насколько помогала (мешала) группа и в какие моменты? Какое эмоциональное состояние было во время угадывания? Какие выводы сделали для себя во время этого задания?

Тренер задает группе следующие вопросы: Как было организовано обсуждение по выбору задания? Кто руководил процессом, кто выдвигал идеи? Насколько слаженно работала группа при выборе задания? Насколько слаженно работала группа во время сопровождения ведущего? Что было трудно (легко) во время сопровождения? Насколько комфортно было работать всем вместе? Что нового узнали о ведущем? Какие основные выводы можно сделать по этому заданию?

«Какая наша команда?»

Цели. Упражнение помогает участникам познакомиться и создать в группе творческую атмосферу. Можно перейти от него к совместному решению любой проблемы и обсудить, что объединяет всю команду в единое целое.

Материалы. Бумага, карандаши.

Процедура. Тренер делит группу на тройки. За 3 минуты каждая тройка должна написать максимум ответов на вопрос: «Какие мы?» (Это должны быть прилагательные.) Например, «молодые», «красивые» и т. д.

Дополнение. Данное упражнение можно использовать для того, чтобы быстро создать в группе позитивную атмосферу, так как обычно участникам очень нравится писать про себя, какие они «яркие», «динамичные», «интеллектуальные» и т. д.

«Необитаемый остров»

Цели. Выявление ключевых моментов конфликтного взаимодействия; демонстрация стратегий лидерства в группе; обучение группы анализу конфликтных ситуаций.

Материалы. Бумага, карандаши или фломастеры.

Процедура. Группе дается следующая вводная ситуация: «Ваш корабль, на котором вы все путешествовали, попал в шторм и затонул. Всем вам удалось спастись. Вы попали на необитаемый остров, жизнь на котором длительное время невозможна. На острове нет пресной воды, нет съедобных продуктов. У вас есть большой лист бумаги и набор фломастеров. Также вы знаете координаты острова. У вас есть бутылка, в которую вы можете положить свое послание». После объяснения вводной группе дается задание: создать послание, для того чтобы членов группы спасли. При создании послания необходимо учитывать, что оно может попасть как в руки непонимающих языка туземцев, так и капитану корабля какого-либо проходящего мимо судна. Тренер может ограничить группу во времени, а может не ограничивать.



Анализ. Тренер задает членам группы следующие вопросы: Как работала группа? Кто руководил процессом? Какие стратегии руководства применялись во время создания послания? Чьи идеи принимались в первую очередь и почему? Все ли идеи были услышаны и воплощены? Почему не все принимали участие в процессе? Каким было настроение во время игры и что влияло на его изменение? Какое настроение сейчас? Каковы были действия участников во время игры?

«Герб группы»

Цели. Консолидация группового опыта; выявление новых норм и правил взаимоотношений в группе; перенесение нового опыта группового взаимодействия в реальную послетренинговую деятельность; выявление креативных способностей группы.

Материалы. Бумага, карандаши

Процедура. Для этого упражнения необходимы листы ватмана, наборы фломастеров. Членам группы дается задание создать герб своей группы. При этом устанавливаются правила создания герба: справа должно быть изображение в виде рисунка (или нескольких рисунков), отображающее основные достижения группы; в центре должно быть изображение в виде рисунка (или нескольких рисунков), отображающее осознание группой себя — «кто мы сейчас»; слева должно быть изображение в виде рисунка (или нескольких рисунков), отображающее цель (или цели) группы. Под этим всем должен быть написан девиз группы.

Анализ. Тренер задает членам группы следующие вопросы: Как работала группа? Кто руководил процессом? Чьи идеи принимались в первую очередь и почему? Все ли идеи были услышаны и воплощены? Какие новые нормы и правила взаимодействия появились в группе? Каким было настроение во время выполнения упражнения и что влияло на его изменение? Какое настроение сейчас? Насколько устраивает то, что в итоге создали? Какими были действия во время выполнения упражнения?

«Мумия»

Цели. Упражнение стимулирует командную деятельность, создает в группе веселую атмосферу.

Материалы. Несколько рулонов туалетной бумаги.

Процедура. Вся группа делится тренером на тройки, каждая тройка получает по рулону туалетной бумаги. Тренер объясняет, что каждая группа должна выбрать «мумию», которую нужно за 5 минут обернуть туалетной бумагой. Если бумага порвется, то группа должна начать оборачивать «мумию» сначала. Побеждает команда, которая за это время лучше всего обернуть свою мумию.

Обсуждение. Можно обсудить с группой, кто победил и почему. Как правило, побеждает не самая быстрая команда а та которая продумала— свою стратегию и действовала аккуратно. Если эти выводы актуальны для проводимого тренинга (например, если это тренинг по тайм-менеджменту), можно акцентировать на них внимание группы.

«Переправа»

Цели. Упражнение тренирует навыки обсуждения и принятия совместного решения, помогает увидеть, кто в команде занимает лидерские роли и что помогает, а что мешает данной команде достигать совместных результатов. Также упражнение хорошо использовать для введения норм коммуникации в команде.

Материалы. Две веревки длиной около 1,5 метра каждая. Также для этого упражнения участники должны быть одеты в удобную, не стесняющую движений одежду.

Процедура. Веревки кладут на пол параллельно друг другу таким образом, чтобы расстояние между ними было около 4-5 метров. Вся группа становится за одну из веревок. Группе дается



следующая вводная: «Вы всей командой путешествовали на космическом корабле и потерпели крушение. К счастью, на помощь вам пришел другой космический корабль, который готов принять всех вас у себя на борту. Область за обеими веревками – безопасная зона, где вам нужно всем оказаться. Область между веревками – опасная область, которую вам нужно преодолеть. Ваша цель – всей командой оказаться за второй веревкой. При этом вы не можете ногами касаться пола между веревками, если

это произойдет – вся команда возвращается на линию старта. Также вы не можете использовать для переправы никакие предметы, такие как стулья, столы.

Обсуждение. Кто занимал наиболее активную позицию при поиске решения? Кто ничего не делал? Кто координировал деятельность группы, а кто вносил беспорядок? Лидерства и инициативы было слишком много или слишком мало? Что помогало или мешало эффективной деятельности команды? Какие нормы взаимодействия можно ввести для того, чтобы в будущем действовать более эффективно?

«Синергия»

Цели. Упражнение помогает продемонстрировать, что возможности команды больше, чем просто сумма возможностей отдельных её участников.

Материалы. Бумага, карандаши

Процедура. Тренер пишет на доске слово, имеющее отношение к теме тренинга и состоящее не менее чем из 8-10 букв, (Например: покупатель, мерчендайзинг). Тренер раздает каждому по листу бумаги и просит каждого в отдельности написать максимум слов, состоящих из тех же букв, что и слово, написанное на доске. После 5 минут индивидуальной работы тренер объединяет участников

в мини-группы по 3-4 человека, раздает по листу бумаги на группу и просит их написать объединенный список на всю группу. После 5 минут работы в мини-группах тренер объединяет всех участников в одну группу, выдает им лист и просит создать список, общий для всей группы.

Обсуждение. Были ли результаты мини-групп лучше, чем результаты отдельных участников? Был ли общий результат лучше, чем результаты мини-групп? Были ли во время группового обсуждения добавлены новые слова, которых не было ни у кого из индивидуальных участников - появились ли новые идеи во время составления общего списков

Варианты. Можно использовать в упражнении само слово «Синергия» - название демонстрируемого эффекта от командной деятельности.

«Путаница»

Цели. Это упражнение "классическое" в тренинге по командообразованию. Позитивное завершение тренинга.

Процедура. Вся команда встает в круг и вытягивает вперед руки. После этого каждый участник должен схватиться своей рукой за руку другого человека. Нельзя брать за руку своего соседа или обеими руками соединяться с одним и тем же человеком. После того как все взяли за руки, группа должна распутаться, то есть, не разжимая рук, сделать так, чтобы все снова стояли в общем кругу.



Анализ. Что было легко, а что тяжело? Кто вел себя активно, а кто ждал, пока другие вокруг него распутаются? Кто брал на себя роль лидера, помогая распутаться остальным? Наблюдался ли в команде недостаток лидерства (никто не знает, что делать)? Наблюдался ли в команде переизбыток лидерства (борьба за власть, разные точки зрения и споры о том, как именно нужно распутываться)?

Таким образом, вы сплотите свою команду, которая сможет достигать самых амбициозных и интересных задач. Команда будет объединена не только по формальным признакам, но и лучше будет ощущать друг друга. А с такой командой уже никуда не страшно идти!

Информационное обеспечение студенческого проекта



Автор: Дмитрий Варнашов, заместитель председателя БОСС по информационному обеспечению и административным вопросам, куратор направления PR БОСС. Студент исторического факультета БГУ. Член профсоюзного бюро студентов исторического факультета; секретарь Студенческого совета общежития №1 БГУ. Организатор и участник семинаров по студенческому самоуправлению.

Информационная кампания – это система мероприятий, объединенных общей стратегической целью и проводимых в определенный, ограниченный период.

Человек находится в состоянии постоянного информационного обмена. Информационный обмен позволяет фиксировать включение человека в ту или иную социальную группу. До тех пор пока, существует информационный обмен, можно утверждать, что существует взаимодействие человека и социального окружения. Разные социальные группы имеют разные информационные возможности и права. **Информационное пространство** – совокупность всех источников информации для конкретного человека или социальной группы. Планируя информационную кампанию, нужно использовать все информационные возможности для воздействия на целевую группу.



Обязательные характеристики информационной кампании:

- кампания ограничена по **времени**;
- **широкий охват целевой группы** в рамках кампании обеспечивается за счет использования различных средств и каналов передачи сообщения;
- кампания состоит из нескольких элементов, которые связаны **одной общей идеей и сообщением кампании**;
- все элементы кампании (видеоролик, брошюры, плакаты и т.п.) имеют **единое** дизайнерское решение и звуковое сопровождение (если оно есть), что делает их узнаваемыми и объединенными в одно целое.

Социальные сети больше не игрушка, а оружие массового поражения!

Для молодых интернет-пользователей общение в социальных сетях - абсолютная норма. И белорусские студенты тут не исключение. Поэтому одним из основных каналов распространения информации о мероприятии на факультете/в университете являются социальные сети. Поскольку наши студенты в основном являются пользователями социальной сети «ВКонтакте», то этот ресурс будет для нас наиболее удобным. Сообщества ВКонтакте делятся на два типа: группы и публичные страницы (паблики).

Для чего предназначены паблики и группы?

Паблики предназначены для информирования подписчиков. То есть основное "движение" исходит от администрации. Данный вид сообщества прекрасно подходит компаниям, сайтам, брендам, известным людям и прочим. **Группы** же представляют собой сообщества пользователей, объединённых общими интересами. В них вы сами можете активно участвовать, то есть что-то спрашивать, рассказывать, обсуждать и т.д.

Техническая сторона отличия паблика от группы.

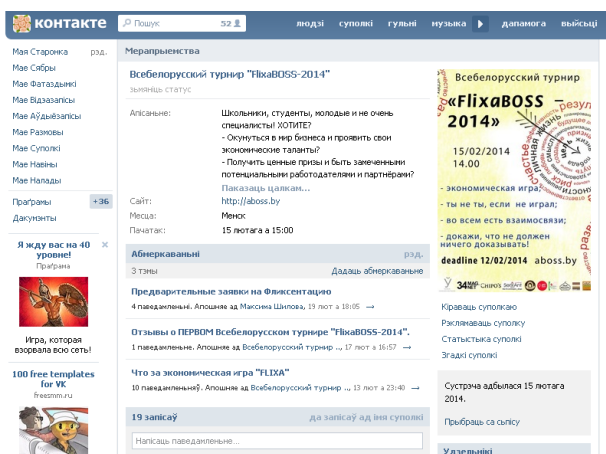
Паблик открыт для незарегистрированных пользователей и может находиться в поисковой выдаче. Группа же наоборот - является более обособленной и открыта только для людей, зарегистрированных в ВКонтакте.

Группа может быть трёх типов:

- открытая. Любой пользователь имеет возможность моментально вступить в группу;
- закрытая. Пользователь может попасть в группу только по приглашению или своей заявке;
- частная. В группу можно вступить только по приглашению администратора.

В публичных страницах оставлять записи имеет возможность только администратор, пользователь может только предлагать свои новости. Комментарии можно как включить, так и отключить. В отличие от паблика в группе опять же имеется несколько видов доступа к стене:

- открытая: все участники группы могут оставлять записи и комментировать;
- ограниченная: на стене могут публиковаться записи только администрацией, но комментарии по-прежнему открыты;
- закрытая: комментарии закрыты, оставляют записи только администраторы;
- выключена.



В пабликах вы можете добавлять «Мероприятия», которые вы планируете организовать. При добавлении мероприятия, создается отдельная страница, которая чем-то похожа на публичную, но имеет некоторые отличия. Если создавать мероприятие через паблик, то он будет выступать как организатор события. При выборе типа сообщества, внимательно изучите, чем отличается паблик от группы, под какие нужды вы будете его использовать, и какие опции вам необходимы.

С чего начнем? Шаг 1. Создаем встречу ВКонтакте, куда помещаем афишу и всю информацию о мероприятии.

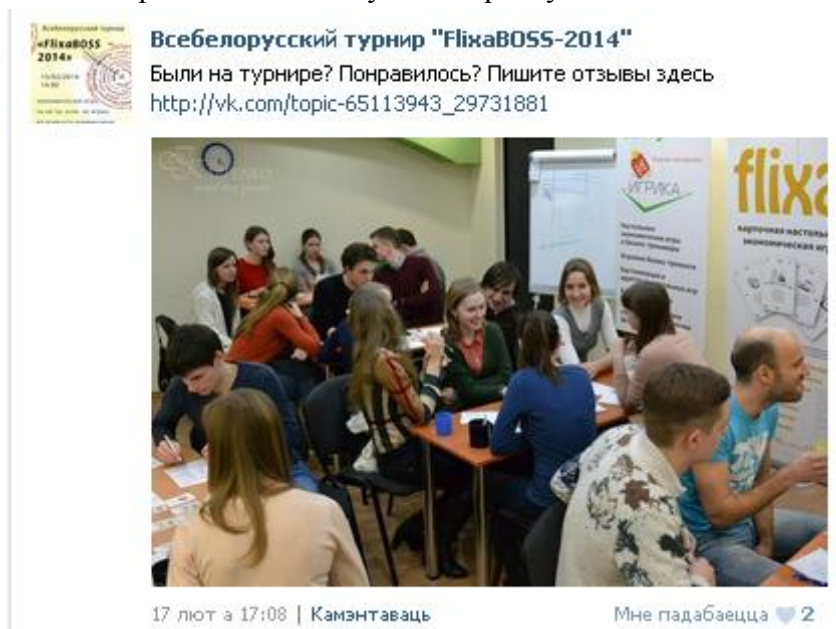
Шаг 2. Создали встречу? Теперь приглашаем всех своих друзей, и т.д.

Шаг 3. Попросите сделать репосты в группы ВК других студенческих организаций – таким образом, вы в разной степени охватите информацией о своем мероприятии значительную часть факультета/университета.

Шаг 4. Не забываем подогревать интерес к мероприятию – раскрывать интересные подробности, напоминать о дедлайне и т.д.



Шаг 5. Итак, мероприятие прошло. Не забудьте сделать пост с подборкой фотографий. Можно попросить оставить комментарии – так вы получите обратную связь



Шаг 6. Создайте в группе альбом с фотографиями, чтобы каждый студент мог увидеть, какое замечательное мероприятие он упустил. И в следующий раз он обязательно его посетит. Помните, что PR – это установление «связей» с целевыми группами через события, размещение информационных материалов и пр.

Несколько советов, как правильно построить работу группы/страницы ВК вашей студенческой организации

Не начинайте работу над новостной лентой без составления четкого контент-плана!

Вместо того чтобы каждый день придумывать идею для размещения поста в группу, вместо того, чтобы размещать контент от случая к случаю, не зная, когда и вообще что размещать, можно составить контент-план ведения группы ВКонтакте. Что такое контент-план? По сути, это простое расписание, когда, во сколько и на какую тему или что именно размещать, какой контент.

Как составить контент-план?

Можно в виде таблицы. Можно просто в строчку (в тетради, блокноте на компьютере или еще где) прописать названия дней недели и под каждой категорией вписывать информацию, например, понедельник: 9:00 смешная картинка в тему группы. 15:00 опрос в тему группы. 21:00 мотивационный видеоролик.

Примерный контент-план группы.

Понедельник

- 9:00 – Что-то развлекающее про понедельник (шутка, цитата, пословица...)
- 17:00 – Вдохновляющая афоризма, цитата про бизнес в интернете
- 20:00 – Что-то полезное для бизнеса в интернете (ценный пост)

Вторник

- 9:00 – Головоломка (мини-конкурс, загадка...) в тему группы
- 17:00 – Привлекательная афиша статьи с блога
- 20:00 – Что-то жестко-мотивирующее на действие, например – «Дорога под названием «Потом» ведет в страну под названием «Никуда!» (в тему группы, личного роста)

Среда

- 9:00 – Полезное видео (собственное) в тему группы
- 17:00 – Оригинальная, ненавязчивая реклама с целью набора подписчиков или продаж
- 20:00 – Что-то мега оригинальное и максимально вирусное. (развлекательный характер)

Четверг

- 9:00 – Интересный факт из истории богатого человека/продукта/кампании (объемный пост)
- 17:00 – 10 отличий, причин, ошибок, шагов, человек, ниш, фактов, факторов (в тему)
- 20:00 – Прямой пиар с целью продаж, набора подписчиков, увеличения посещаемости

Пятница

- 9:00 – Сравнение чего-то с чем-то (опрос)
- 17:00 – Рубрика «Продолжай»
- 20:00 – Обзор бизнес инструмента (объемный, полезный пост)

Суббота

- 11:00 – Что-то про субботу
- 17:00 – Опрос в тему группы

Воскресенье

- 11:00 – Привлекательная афиша статьи с блога
- 20:00 – Заряд на следующую неделю (мега мотивация к действию)

Контент-план нужно составить 1 раз на 7 дней и все, дальше уже дело техники и вам не придется думать тему для размещения контента в группу, тема у вас всегда теперь есть, остается только придумать пост на заданную тему. Это очень удобно и согласитесь, с контент-планом интереснее работать. Сам план можно конечно периодически редактировать, что-то изменять и ничего страшного, если вы иногда не полностью будете выполнять план, ведь этот план делается для вас самих, для удобства и продуктивности.

Когда размещать контент?

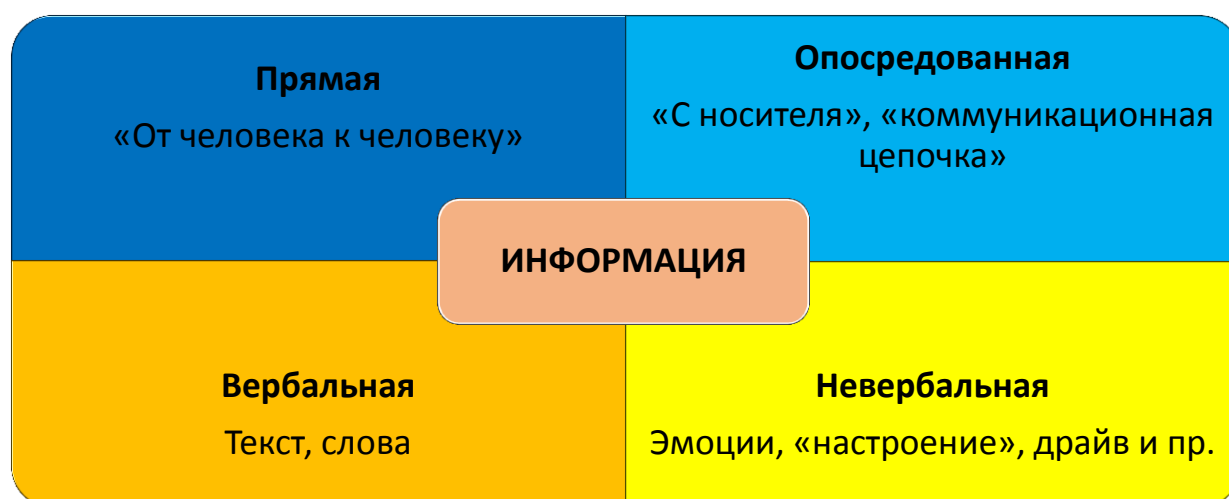
Добавляйте контент 1-3 раза в день (графический контент+150 символов). Оптимальное время публикации: 11.30-13.00, 15.30-17.00, 20.30 -22.00.

Делим контент на рубрики:

- юмор;
- инфографика;
- тематические подборки;
- новости организации;
- стихийный (тренды).

Несколько полезных советов:

- максимальная длина текста в посте - 280 знаков. Но лучше уложитесь в 150;
- больше 3-х абзацев не читает никто;
- делайте подборки по 6 / 9 картинок;
- интригуйте заголовком: «5 секретов ...»;
- призывайте к активности - «жми лайк», «делай репост» ;
- не удаляйте негативные отзывы - это может вызвать еще большую волну недовольства;
- не поддавайтесь на вспышки агрессии и всегда ищите истинную причину негатива;
- определите природу негатива: естественный, троллинг или направленный.



Используйте не только социальные сети для распространения информации о мероприятии. Очень хороший эффект получается от «сарафанного радио» - неформальные формы и способы передачи устной информации о товаре или услуге от потребителя к потребителю, а также те, кто распространяет такую неформальную информацию. По сути это бесплатная форма устной или письменной рекламы, с помощью которой удовлетворённые пользователи рассказывают другим людям, почему им нравится какой-либо товар или услуга. Сарафанное радио является рекламной формой, которой люди склонны наиболее доверять, так как человек, который советует какой-либо товар или услугу, не имеет в этом личной выгоды

Также хороший способ передачи информации – это рассылка на электронную почту пригласительных писем на мероприятия. Если у вас есть возможность создать базу контактов для рассылки – это отличный и не затратный по времени способ донесения информации.

В зависимости от ваших финансовых возможностей, используйте печатную продукцию – флаера, афиши и т.д. Они наглядны, их можно раздавать людям и размещать на информационных стендах.

Очень важно после мероприятия получить обратную связь. Каким образом? Просите оставлять комментарии под постами о мероприятиях; отмечайте участников на фотографиях и т.д. То, как вы постройте информационную компанию своего мероприятия в сети – это ваша фантазия, ваш креатив и ваше желание достигнуть поставленных целей.

Таким образом, вы имеете широкий круг средств для донесения информации о своем мероприятии. Используйте различные способы привлечения аудитории– и результат не заставит себя ждать! Дерзайте!



Фандрайзинг для студенческой организации



Автор: Татьяна Размыслович. Выпускница филологического факультета БГУ. Заместитель председателя профкома студентов Борисовского педколледжа 2007-2008 гг. Председатель профбюро филологического факультета 2008-2012 гг. Член Совета факультета. Руководитель пресс-центра профкома студентов БГУ 2009-2012гг. Преподаватель, event-manager, копирайтер.

Часть 1: Немного хорошей теории...

Фандрайзинг – это поиски источников финансирования для неприбыльных организаций, проекта. Есть 4 основные формы фандрайзинга:

- благотворительность;
- предприниматели, представители бизнеса;
- органы власти и местное самоуправление;
- физические лица.

Давайте посмотрим, как можно применить каждую из форм в белорусской действительности.

Благотворительность. Работает так: вы организовываете мероприятие и все участники должны вкладывать свои средства, которые вы затем отдаете третьим людям. Эта форма отлично подходит для PR мероприятия, но никак для обеспечения финансовой стороны.

Бизнес – хороший вариант для финансирования проекта. Здесь очень важно выстроить правильную стратегию. Идея здесь такая: вы проводите мероприятие и подбираете потенциальных спонсоров, которые финансируют ваше мероприятие. Для них важно, что ваша аудитория на мероприятии – это их потенциальные клиенты. По сути, вы предоставляете вашему спонсору клиентуру, организуете пиар, рекламу, а он как бы за это платит, оказывая вам поддержку в мероприятии. Кажется, здесь все просто, но я очень часто видела, как лидеры неправильно выстраивают стратегию по привлечению спонсоров и из-за этого не получают ничего. Работа с бизнес-партнерами, а ведь для вас спонсоры должны стать именно партнерами, а не меценатами – это серьезная и кропотливая работа по выстраиванию долгосрочных отношений.

Органы власти и местное самоуправление – с этим источником финансирования дело обстоит так: если вы работаете в вузе и относитесь к какой-либо организации или структуре, то вы вправе попросить финансирование «сверху». Другое дело, что вам придется сделать, чтобы получить «заветную» сумму.

Физические лица – иногда мы сотрудничаем именно с ними. Суть заключается в том, чтобы найти добровольца, который просто захочет помочь вашему проекту. В каком-то смысле для этого человека – это благотворительность.



Часть 2: Активный фандрайзинг или взаимовыгодное сотрудничество

Итак, у нас есть мероприятие, для которого необходимо найти спонсора. Здесь есть несколько важных правил. Запомните, что лучше всегда работать с уже проверенным спонсором, чем каждый раз искать нового. Также важно понимать, что нам нужен не спонсор на 1-2 раза, а

долгосрочный партнер. Ваша цель привлечь спонсора своим мероприятием. Если оно ему понравится, то постепенно вы сформируете и доверие к вашей организации.

Несколько простых шагов по привлечению спонсоров:

Шаг 1:

Определить, кто является потенциальным спонсором

Составьте таблицу/список со всеми координатами, который будет пополняться

Шаг 2:

A	B	C	D	E	F	G
№№	Название компании	Контактная информация				
		ФИО	должность	Телефон/факс	e-mail	Куда ехать
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Шаг 3:

Начинаем общение со спонсорами

NB: Есть два метода общения с потенциальными спонсорами: 1) рассылка, емейл. Здесь очень важно найти мейлы конкретных людей, а не общекорпоративные «ящики». 2) телефонные звонки. Здесь нужно просто перевоплотиться в торгового агента, но быть не назойливым. Вы находите контакты и дозваниваетесь до того человека, который вам может помочь. Метод работает, но надо ничего не бояться и не стесняться.

P.S. Договорившись со спонсорами, проводите мероприятие. Не забудьте выполнить все условия по PR, рекламе. Обязательно пришлите фотоотчеты, видеоотчеты и прочее по происшествии мероприятия партнеру.

Часть 3: Секреты написания писем спонсорам

Правильно написанное продающее письмо спонсору – половина успеха. Текст вы сможете использовать как для емейл-рассылки, так и в качестве основы для устного общения. Прежде чем написать, хорошо продумайте, как вы будете заинтересовывать спонсора. Можно устроить даже мозговой штурм. Если вы сможете «продать» ваше мероприятие даже вашему соседу, то это то, что нужно. Если вы сомневаетесь в своих силах и не знаете, как «продать» свое мероприятие, то используйте готовые шаблоны текстов для студенческих мероприятий.

Если вы решите составить свое письмо сами, то предлагаем эффективную структуру:

1. Приветствие;
2. Представление;
3. Приглашение стать партнером мероприятия. Дата. Время. Место;
4. Почему именно эта компания должна стать партнером;
5. Указываем выгоды;
6. Контакты для связи;
7. Призыв к действию;
8. Справка о мероприятии. Ссылки.

Подсказки для написания текста: текст небольшой, разделяется строками, чтобы всё не сливалось воедино. Помните, что мы предлагаем «взаимовыгодное сотрудничество». Ваш спонсор должен четко понимать, что он получит от вашего мероприятия. Большое внимание уделите выгодам, который получит партнер.

Шаблоны готовых текстов:

1 вариант:

Добрый день!

Меня зовут Анастасия Иванова

Я являюсь представителем филологического факультета Белорусского государственного университета.

Приглашаем Вас на ежегодное шоу "Визитки первокурсников -2011" и предлагаем обсудить возможное сотрудничество с Филологическим факультетом в рамках данного мероприятия.

"Визитки первокурсников" - самое любимое мероприятие студентов-филологов. В этом году мероприятие приурочено ко Дню студента, а также к знаменательному юбилею нашего университета. В этом году нам 90 лет!!!

Мероприятие пройдет 17 ноября в актовом зале филфака БГУ.

Аудитория - 400-500 человек (студенты, аспиранты, сотрудники и преподаватели БГУ и других вузов Минска)

По вопросам партнерства Вы можете обратиться в Организационный комитет любым удобным способом:

E-mail:

Моб.тел.:

Контактное лицо – Анастасия Иванова

Надеемся на ответ и дальнейшее сотрудничество.

2 вариант:

Здравствуйте

Учреждение "Студенческая фабрика мысли" и его структурное подразделение "БОСС" (Братство организаторов студенческого самоуправления) приветствует Вас.

Приглашаем Вас на конкурс студенческих эссе ____ числа и предлагаем обсудить возможное сотрудничество с "БОСС" в рамках данного мероприятия.

Конкурс студенческих эссе - знаковое событие для молодежи Беларуси. Данное мероприятие можно считать точкой отсчета в современной истории Беларуси для молодежного движения, и мы хотим пригласить ИМЕННО ВАШУ КОМПАНИЮ, потому что:

1) БОСС - первая студенческая ассоциация, которая объединяет лидеров со всей Беларуси. Главные цели организации - это социальное становление, развитие и реализация студентов. Студенты - весомая часть Вашей целевой аудитории.



2) Конкурс эссе пройдет в рамках съезда организации, где соберется молодежная элита, т.е. люди за которыми будущее страны и бизнеса. Любой успешный работодатель заинтересован в компетентных кадрах. Съезд БОСС - это то место, где Вы сможете найти лучшие кадры.

3) Конкурс эссе - это хороший информационный повод для PR. В прошлом году конференцию БОСС уже поддержали такие компании, как "Веб-мир", "Игрика", "Igraland" и др. Событие будет освещаться в СМИ республиканского характера. Хороший PR для Вашей компании мы обеспечим!

Мероприятие пройдет 17 ноября в _____

Аудитория - 400-500 человек (студенты, аспиранты, молодые специалисты, студенческие лидеры со всей Беларуси)

Мы приглашаем Вас стать партнером нашего мероприятия, т.к. мы убеждены, что Ваша компания является передовой, инновационной и популярной. Нам будет очень приятно сотрудничать с Вами. Мы считаем, что Ваша компания сможет стать хорошим примером развития для наших лидеров.

Мы видим сотрудничество с Вами в следующем варианте:

- предоставление приза (-ов) для победителей конкурса эссе ВЗАМЕН Вы получаете: разносторонний грамотный PR и рекламу (в соцсетях, на сайте aboss.by, на афишах в "Доме Фишера", "Кофибокс"....., возможность размещения рекламных материалов, промо-роликов, флаеров)

Также мы готовы рассмотреть любые другие Ваши варианты сотрудничества.

БОСС открыт для новых идей и новых партнеров!

МЫ ценим Ваше время и Вашу помощь!

По вопросам партнерства Вы можете обратиться в Организационный комитет любым удобным способом:

E-mail:

Моб.тел.:

Контактное лицо -

Надеемся на ответ и дальнейшее сотрудничество.

Часть 4: Звонки спонсорам без волнения

Если вы не уверены, что сможете без волнения разговаривать со спонсорами, то напишите текст заранее и даже потренируйтесь, ведь от вашей уверенности и харизмы зависит очень многое.

Вначале вам придется работать по такой схеме: обзваниваем всех потенциальных спонсоров и узнаем, хотят ли они принять участие в вашем мероприятии в качестве спонсоров. Текст для обзвона потенциальных спонсоров может быть таким: *«Здравствуйте. Меня зовут.... Я бы хотел обсудить возможности взаимовыгодного сотрудничества. С кем я могу переговорить по этому вопросу?»* Как только вас соединят с нужным человеком, используйте текст, который вы написали для емейл рассылки. Постарайтесь быть убедительным. Если вы слышите сомнения в голосе, то задайте вопросы: *«Скажите, а какой вариант вам бы подошел в рамках нашего сотрудничества?»*, *«Скажите, а почему вы думаете, что сотрудничество будет неэффективным»*. Благодаря таким вопросам, вы можете выйти на истинную причину отказа либо склонить на вашу сторону. Главное – это говорить спокойно и даже пытаться улыбаться. Собеседник этого видеть не будет, но будет ощущать ваш позитивный настрой. Если вам отказывают, не расстраивайтесь. Вежливо поблагодарите.

Главный совет: звонить, звонить, звонить. Вы будете слышать слово «нет», чаще чем «да». Не отчаивайтесь. Найдется обязательно тот, кто поддержит ваш проект.

В завершении этой части представляем вам чек-лист необходимых вещей для успешных переговоров со спонсорами:

1. Подготовить заранее речь. Нужно прописать или проговорить кто вы, чем занимаетесь, цель вашего звонка, конкретное предложение;
2. Иметь бумагу и ручку, чтобы все быстро и оперативно записывать;
3. Быть максимально уверенным и спокойным;
4. Улыбаться. Даже если человек вас не видит, он все равно всегда чувствует ваше настроение и вашу улыбку;

5. Звонить необходимо в период с 10 утра до 4 вечера. Учитывайте перерыв на обед;

6. Будьте очень вежливым. Не забывайте здороваться, прощаться и использовать вежливые слова.

Подсказки для успешного общения: Не говорите вот эту фразу «Хотите быть нашим спонсором?». Слово «спонсор» в нашей среде как-то слегка отпугивает людей. Лучше использовать слова «сотрудничество», «партнерство», «взаимовыгодное сотрудничество». Часто спонсоры просят назвать выгоды для них, т.е. что они с этого получают. Здесь важно тоже не растеряться и четко перечислить, что они получают. Список выгод лучше тоже подготовить заранее. Для учреждений образования это могут быть следующие: PR в соцсетях, реклама до и по ходу мероприятия, упоминания в СМИ, на афишах, рекламные акции.



Вместо заключения

Если вы приглашаете спонсора на мероприятие (а это стоит сделать для того, чтобы показать ваш уровень работы и то, как вы пиарите спонсора), то обязательно встретьте его, предложите чай, кофе, усадите на хорошее место и не забывайте оказывать внимание.

После мероприятия нужно обязательно поблагодарить спонсора, вернуть в целостности и невредимости все баннеры и ролл-апы (если такие предоставлялись) и прислать по почте или принести отчет с мероприятия (например, упоминания в СМИ о событии и о спонсорах, фото, где видны баннеры компании и т.д.).

Как видите, ваша задача доказать спонсору, что вы профессионал, что вы умеете работать хорошо и главное, что вы цените его. Поэтому если вы не уверены, что ваше мероприятие пройдет на «ура» и если это не ваше мероприятие, то не стоит звать туда любимых спонсоров. Наши спонсоры – это наши друзья, авторитет и уважение которых завоевывается долгим и кропотливым трудом.

Приложение:

Потренируйте свои навыки общения в форме ролевой игры, перед тем, как общаться с потенциальными спонсорами:

Упражнение 1:

Разбейтесь на пары. Разделите роли. Пусть один человек будет вредным спонсором, а второй студентом, который нуждается в финансировании мероприятия. Попробуйте представить ситуацию, полностью проиграйте общение с потенциальным спонсором, начиная с приветствия и заканчивая прощанием.

Упражнение 2:

Разбейтесь на пары. Разделите роли. Один человек должен быть спонсором, а второй играет роль менеджера по продажам. У менеджера по продажам ровно 5 минут, чтобы убедить в финансировании конкурса рисунков в школе/благотворительного мероприятия в детдоме/конкурса драматических в студенческой столовой. Цель менеджера называть преимущества и выгоды, которые спонсор получит.

Упражнение 3:

Разбейтесь на 2 команды. Пусть первая команда предлагает возражение, почему она не может сотрудничать с вами. А вторая команда на каждое возражение придумывает логичную реплику-ответ, которая бы возвращала потенциального спонсора в положительное русло.

Методика форум-театров для взаимодействия с принимающими решения сторонами



Автор: Павел Махинов. Выпускник исторического факультета БГУ по специальности «история и культурная антропология». Председатель информационной комиссии студенческого совета общежития 2010 – 2012 гг. Руководитель мастерской форум-театров при БОСС. Член Совета БОСС. Преподаватель ГУО «Боровлянская СШ №2»

История создания «Форум-театра».⁵⁹

Основоположником «Форум-театра» является бразильский режиссер Августо Боаль. В 60-х годах 20 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 Августо Боаль. «Вы не правильно рассказываете, я там был, я знаю» - ответил мужчина.

«Тогда покажите, как было дело на самом деле», и 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» или «театр угнетенных».



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 (в семье, в школе и т.д.), а затем следует

59 ЛИТЕРАТУРА

- Адукатар №14/2009 «Форум-театр в Беларуси, или интерактивный метод гражданского образования». Елена Касько. http://adukatar.net/wp-content/uploads/2009/12/Adukatar_14_Pages_30-31.pdf
- Краткое руководство по использованию технологии «форум-театр». Матеріал розроблений МГО «М.АРТ.ІН-клуб» (Макіївка, Донецької бл...) та Правозахисним центром «Поступ» (Луганськ) для використання в рамках програми «Розуміємо права людини», що проводиться Українською Гельсінською Спілкою з прав людини за підтримки Норвезького Гельсінського Комітету та Міжнародного Фонду «Відродження».
- ЭТО работает! Сборник успешных практик профилактики ВИЧ-инфекции, реализованных неправительственными организациями Беларуси, Украины и России / Сост. Свидерская О.И., Никонович В.Н. - Минск, 2009. - 70с.
- Организация профилактической работы по вопросам ВИЧ и СПИД в учреждениях образования с использованием технологии «Форум-Театр» / Метод. Пособие / Е.Н. Радионов, [и др.] – Минск: Лазурек, 2009. – 168с.
- «Форум-Театр в Беларуси, или интерактивный метод гражданского образования», Елена Касько / Адукатар №2(14), 2008, стр.30-31.
- Использование элементов театрального искусства в профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи. Сборник методических материалов / сост. Е. Радионов и др. - Минск: Лазурек, 2008. - 56
- Джуліман Энвер, Юрт Ліліян – Кіраўніцтва па арганізацыі школ па правах чалавека / Мінск, Осла.-2008-2009г.
- Боаль Августо: 'Театр Угнетенных (London: Pluto Press, 1979), 'Игры для Актеров и Не-актеров (London: Routledge, 1992; Second Edition 2002) 'Радуга Желания: Театр и Терапия, метод Боала (London: Routledge, 1995) Legislative Theatre: Using Performance to Make Politics. London: Routledge, 1998. Hamlet and the Baker's Son: My Life in Theatre and Politics. London: Routledge, 2001. The Aesthetics of the Oppressed. London: Routledge, 2006

драматическая ситуация и кульминация. Таким образом, сценическая постановка выставляет на рассмотрение социальную проблему, а каждый персонаж в игре выполняет определенную социальную роль. Основная работа по представленной проблеме разворачивается в процессе последующего сотрудничества с аудиторией. Посредником взаимодействия становится 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 исполнителей. В роли актера зритель глубже погружается в эмоциональные переживания персонажа, ощущая результат своего вмешательства. Попытка участия может привести к иному осмыслению проблемы, и вероятно возможность выхода из создавшейся ситуации.



Задачи «форум-театра»

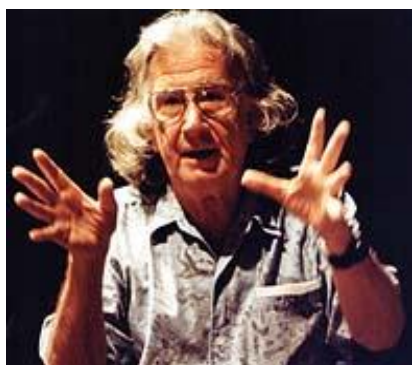
- устранение причин зависимости;
- разрушение отрицательных качеств, стереотипов поведения;
- поддержка положительных проявлений в поведении.

Основа «форум-театра»

Методика театрального сценического действия и обратная связь с аудиторией.

Особенность «форум-театра»

Отсутствие рекомендаций как следует поступать в сложившейся ситуации.



– Форум театр это средство стимулирования 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.

– «Вторичные» результаты – позитивные изменения в актерской группе, изменения личности актеров. Здесь форум-театр пересекается с психодрамой и социодрамой, однако следует помнить, что он предназначен для **более широкой** задачи и направлен на **общество** в целом или **большую** целевую группу

Каких результатов помогает достигать форум-театр

– В Бразилии и ряде других развивающихся стран форум-театр способствовал инициированию социальных и экономических реформ со стороны населения. Военный режим в Бразилии был свергнут благодаря усилению активности сельских жителей в защите своих интересов.

– Форум театр успешно используются общественными организациями и активистами во всем мире для разрешения социальных и культурных противоречий – этнических конфликтов, дискриминации, нарушений прав человека, ущемления интересов уязвимых групп и др.

Постановка «форум-театра» – это тренинг с использованием театрального искусства (имеется в виду само понятие Постановки, основы мастерства актера), имеет профилактически-воспитательную направленность, развивает умение фантазировать, думать, оценивать психологическое состояние людей, придумывать различные модели поведения, это интерактивная игра, это имитация и репетиция жизни

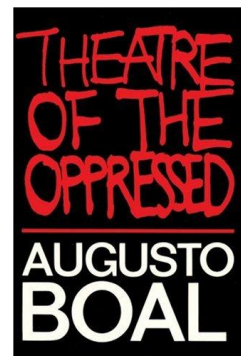
Преимущества «форум-театра» в сравнении с классической постановкой:

- хорошая форма для усвоения информации по проблеме;
- постоянный контакт со зрителем;
- профилактическая информация передается ненавязчиво;
- информация лучше усваивается зрителем;
- игровая форма проведения;
- возможность экспериментировать и искать новые решения проблемы;
- возможность почувствовать себя в роли актера;

Написание сценариев для «форум-театра» и подготовка собственного спектакля

Выбор проблемы.

При выборе проблемы обязательно должны учитываться особенности аудитории, для которой готовится постановка: возраст, социальный статус, род занятий, интересы. Важным в этапе является доступность и узнаваемость ситуации, ничего надуманного или фантастического в ней не должно быть, она должна соответствовать реальной жизни. Участникам предлагается разработать ситуацию для спектакля. В предложенной ситуации должны присутствовать 4 статуса героев, 3-4 «бомбы» (в каждой мизансцене), четко узнаваемая проблема, резкая кульминация.



Второй этап связан с разработкой сценария и написания мизансцен. На этом этапе важно взаимодействие группы между собой. Правильно построенный сценарий для «Форум-театра» можно написать только совместными усилиями, постоянно импровизированно проигрывая ситуацию и при этом записывая диалоги. В таком случае нарастание конфликта будет эмоциональным и естественным. Обязательным является разделение персонажей-героев на угнетенных и угнетателей и четкое написание им текста.

В постановке могут участвовать от 4-х до 6 участников: из них распределение по статусу героя следующее: 1-100% угнетатель, 1- 100% угнетенный, 1- союзник угнетателя (на 70%), 1- союзник угнетенного (на 70%)



Сценарий для «форум-театра» имеет ряд особенностей, отличающих его от сценария классического спектакля. Сценарии спектаклей, как правило, делятся на **действия (акты)**, которые, в свою очередь заключают в себя эпизоды (явления). В каждом явлении должно быть, какое – либо событие. Сначала идет завязка. Потом по ходу акта действие нарастает от эпизода к эпизоду, приходя к кульминации, после чего наступает развязка, где драматург показывает, к чему пришел каждый персонаж в ходе спектакля.

В «форум-театре» завязка должна раскрываться в первых 1-2 эпизодах, далее очень напряженное развитие действия, кульминация, и – СТОП! Развязки никто не знает

Сценарий должен содержать 4-6 мизансцен, которые по мере действия раскрывают причины, ведущие главного героя к трагедии. При этом действие занимает 15-20 минут, идет по нарастающей, и обрывается на кульминации, в момент личного выбора главного героя. Выбор его неизвестен, зрителю предлагается самому додумать, что сделает персонаж в следующее мгновение.

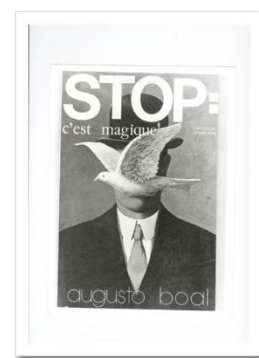
Сценарий должен быть наиболее приближен к действительности, к реальности. Диалоги должны быть написаны простым языком, места действия должны быть «живыми» В форум-театре должна присутствовать жизненная правда, чтобы задеть, спровоцировать зрителя на активность.



В сценарии изначально должна присутствовать конфликтная ситуация в начале сюжета, а кульминация должна заканчиваться трагедией. Зритель должен почувствовать, что эта сцена может закончиться иначе. В сценарии должны быть заложены моменты («бомбы»), в которых в последующем зритель сможет сделать «СТОП» и изменить ситуацию, то есть действия, которые призваны провоцировать зрителя на действие по разрешению и предотвращению конфликта.

Мизансцена – в классической постановке – взаимное расположение актеров и декораций на сцене. В «форум-театре» мизансцена сопоставляется с эпизодом, явлением (в театре), либо кадром (в кино). Событие происходит в конкретном месте действия (кухня, магазин, улица, др.).

«Бомба» - место в мизансцене, в котором предполагается, что зритель захочет сделать «СТОП». Очень эмоциональная сцена явного угнетения, в которой можно что-либо изменить, исправить к лучшему. В каждом сценарии должно быть не меньше четырех «бомб».



Таким образом, сценарий должен быть:

- максимально приближенным к жизни;
- эмоциональным, завершаться потенциальной трагедией;
- с присутствием 4-х статусов героев и полностью расписанным для них текстом;
- с четко узнаваемыми моментами для «СТОПов».



Третий этап: подготовка и репетиция спектакля. На данном этапе происходит работа над мизансценами, репетиция всех мизансцен. Детально прорабатываются диалоги персонажей, работа над образами, вносятся необходимые ремарки, помогающие в процессе постановки.

Актерское мастерство и работа над образом.

Чтобы актер был на сцене органичным и настоящим, нужно четко по шагам, по ступенькам идти к поставленной цели. Главное это умение вжиться, войти в кожу своего героя. **Написание странички дневника или Интервьюирование героев.**

Репетиция спектакля. Самостоятельная работа. Самое главное при репетиции запоминать мизансцены и слова, а во время спектакля не импровизировать с текстом в основном действии.

Презентация подготовленного «Форум-театра».

Обсуждение итогов спектакля. Обсуждение происходит с группой по подготовки «форум-театра», так же можно привлекать к обсуждению специалистов.

Примерные вопросы:

- какие ощущения у вас остались после презентации «форум-театра»?
- какие чувства были у вас, когда зритель встраивался на ваше место?
- тяжело ли было импровизировать при замене?
- хотелось ли во время спектакля самому изменить ситуацию, как?
- тяжело ли себя ощущать в разных статусах?
- в следующий раз я бы сделал лучше ...

Примерный сценарий проведения тренинга по технологии «Форум-театр»

Задачи:

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

Джокер должен:

- владеть навыками тренерской деятельности и методикой «форум-театра»
- владеть информацией по *проблемной теме форум театра*
- быть лидером в группе по подготовке «форум-театра»
- следить за работой внутри группы (написание сценария, его детализация, оценивать поведение участников группы в конкретных ситуациях).

Во время проведения «форум-театра»

- 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.

Актер должен:

- четко выдерживать статус героя, не изменяя его во время замен;

- уметь четко формулировать свои мысли;
- уметь импровизировать во время замен одного из героев;
- владеть информацией о проблеме, поднимаемой в спектакле;
- во время «Форум-театра» не комментировать действие зрителей, джокера и других актеров
- всегда следовать поставленным целям;
- знать хорошо текст спектакля, уметь быстро вернуться в любую 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-театр».



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 к зрителям)

Джокер - Основоположителем «Форум-театра» является бразильский режиссер Августо Боаль. В 60-х годах 20 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 Августо Боаль.

«Вы не правильно рассказываете, я там был, я знаю» - ответил мужчина.

«Тогда покажите, как было дело на самом деле», и 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» или «театр угнетенных».

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: - устранение причин зависимости - разрушение отрицательных качеств, стереотипов поведения - поддержка положительных проявлений в поведении

ШАГ 2

Джокер - Для нашей дальнейшей работы я попрошу всех вас выйти ко мне. Для того, чтобы наша работа прошла успешно, я предлагаю немного размяться. Для этого вы должны, хаотично двигаясь, поздороваться друг с другом различными способами:

- как люди очень застенчивые, стеснительные;
- как люди куда – то спешащие, торопящиеся;
- как люди, которые не видели друг друга несколько лет.

Молодцы, давайте поаплодируем себе. Продолжаем приветствовать друг друга, но теперь ваша задача поздороваться как жители различных стран:

- Россия (обычное приветствие за руку)
- Италия (хлопок по плечу)
- Испания (трехкратный поцелуй в щеку)
- Зимбабве (потереться спинами)
- аборигены (хлопок, прыжок, столкновение бедром).

Молодцы! Когда встречаются люди, они в первую очередь здороваются, а потом знакомятся, мы с вами уже поздоровались, самое время познакомиться. Ваша задача, хаотично двигаясь, поздороваться с остальными участниками, при этом даря им свое имя и получая взамен новое. При дальнейшей встрече, вы уже дарите то имя, которое получили ранее. Знакомство будет считаться законченным тогда, когда каждый из вас получит назад свое имя.

Ну а теперь самое интересное!

Вы должны стать в круг и вытянуть левые руки в центр круга. Далее вы сжимаете руку какого-то участника, только не руки своего соседа. После этого вы вытягивает правую руку и находите чью-либо свободную руку. Запомните, нельзя держать обе руки одного и того же участника. В результате всех этих действий у нас получится узел, и вы должны, не разрывая соединения рук, распутать его.

(Примечание: чтобы никто не вывихнул и не повредил руки, в одно и то же время двигаться может только один участник; если какой-либо участник почувствует, что его рука выворачивается, он может на мгновение отпустить руку, чтобы затем принять терпимое положение.)

Спасибо, давайте поаплодируем сами себе. Присаживайтесь на свои места.

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 хлопнуть 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 и мнений. **Кроме этого вы можете узнать мысли героя по ходу спектакля. Для этого вам необходимо сделать СТОП и попросить Джокера, то есть меня, прочитать мысли героя.** Помните, вы должны сделать так, чтобы трагедии в дальнейшем не произошло. Я желаю вам удачи. Мы 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 они бы хотели 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, делает СТОП. После этого джокер просит зрителя поаплодировать, и спрашивает у заменяющего: - что вы хотели изменить в данном моменте?

- как на ваш взгляд удалось ли вам изменить ситуацию?
- после вашего действия, трагедия произойдет?

Обязательно после вопросов джокер благодарит зрителя за работу.

Если зритель пропускает в ходе действия, заранее заложенную «бомбу», джокер делает СТОП и наводящими вопросами (можно ли в этом моменте что-нибудь изменить?) побуждает зрителя на замену.

Во время стадии «форум» в определенных моментах джокер должен «передавать» профилактическую информацию (в данном случае по проблеме СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ). Оптимально, если джокер выведет на рассуждение зрителя.

Стадию «форум» джокер заканчивает тогда, когда видит, что замены начали повторяться и 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 нам с вами обсудить то, что здесь происходило. Для начала я попрошу вас ответить на мои 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 на ее разрешение, но специфика данной технологии в том, что актеры до конца должны следовать своему статусу и поставленным целям. Благодаря этому с вашей стороны, со стороны зрителя, идет постоянный поиск решения проблемы и прорабатывается ряд новых путей выхода из ситуации. Когда мы рассматриваем ситуацию на месте, мы продумываем, какое будет наше поведение, и выстраиваем четкую линию замены, но, сталкиваясь с определенными преградами (*герой спектакля*), наша линия ломается, и, импровизируя, мы ищем новые пути решения данной проблемы.

А теперь давайте по кругу ответим на вопрос:

- ваши ощущения после проведенного нами «форум-театра».

Чтобы вы хотели добавить или изменить?

(Примечание: в этой фазе важно, чтобы зритель раскрывал свои эмоции, чувства. Только тогда анализ будет считаться полным.)

Джокер: – Спасибо вам за то, что вы приняли участие в нашем «форум-театре», мы 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.

Сценарии спектаклей по технологии «Форум-театр»

«День специальности»

(мастерская студенческого форум-театра, 11-13 октября 2013 года).

Проблема: назначение неинтересных для студентов мероприятий «сверху» и не поддержание студенческих инициатив

Действующие лица:

Джокер

Проректор ВУЗа Анатолий Игоревич (100% угнетатель) (далее - Пр.)

Председатель студсовета Катенька (100% угнетенный) (далее - ПС)

Студент (70% угнетатель) (далее - Ст.) - можно несколько студентов

Заместитель председателя студсовета (70% угнетенный) (далее - ЗПС)

Секретарь проректора (далее - Сек.) - роль можно опустить

Сцена 1. В кабинете у проректора

Сек. - Анатолий Игоревич, можно?

Пр. - Да, входите.

Сек. - Вот дополнение к плану пришли, ректор на вас отписал.

Пр. - *(смотри в бумагу)* Да, что ж такое! Вызовите ко мне председателя студсовета!

Секретарь уходит, спустя пару секунд появляется ПС.

ПС - Анатолий Игоревич, вызывали?

Пр - Да, Катенька, проходите, садитесь. Тут вот поступил приказ о проведении Дня специальности. Приедут представители администрации, спонсоры - в общем, мероприятие чрезвычайной важности. Поручаю студсовету, как обычно, заняться организацией.

ПС - Но ведь у нас на этот день запланировано празднование Хэллоуина! Мы ведь уже костюмы пошили, номера отрепетировали!

Пр. - Хэллоуин? Какой еще Хэллоуин! К нам министр приедет, а у меня вместо экономистов - ведьмы размалеванные? Даже слушать ничего не хочу! Идите-ка готовьте то, что я сказал. И это не обсуждается.

Сцена 2. В учебной аудитории

На сцене ЗПС, Ст., болтают. Выходит ПС.

Ст. - Ну, что там?

ПС. - Тут в общем...

Ст. - Что-то мне не нравится ее взгляд! Что, финансирование урезали?

ПС - Хуже.

Ст. - Тыквы в холле запретили ставить?

ПС. - Хуже.

Ст. - Сценарий порезал?

ПС. - В какой-то мере, да

Ст. - Да что ты мямлишь - говори нормально!

ПС - В общем, нужно провести День специальности вместо Хэллоуина.

Ст. - Что? Какой еще день специальности? Ты, что, обалдела? Ты что, права не могла наши отстоять?

ПС - Но я...

Ст. - Даже слушать ничего не хочу! Распустила сопли и играешь под чужую дудку! Тоже мне, председатель!

ЗПС - Ты не понимаешь, как это сложно! Не помнишь, как в прошлом году мы лоббировали День дублера? За час до мероприятия ему что-то вступило - и все отменил! Катя и так старается из последних сил, но с ним же невозможно разговаривать!

Ст. - Ой, смешно слушать. И ты туда же! Хотела бы - договорилась бы, нечего ее выгораживать! Все, иди к прореку и чтобы без положительного ответа не возвращалась иначе свой День специальности будешь делать одна!

Сцена 3. В кабинете у проректора

ПС. - Анатолий Игоревич, можно?

Пр.- А, это опять Вы, Катя. Ну, заходите.

ПС. - Я довела информацию до студентов и они не поддерживают вашей инициативы.

Пр. - Инициативы? Инициатива, Катенька, у студентов. А у меня распоряжение, которое должно выполняться.

ПС. *(быстро и пылко)* - Анатолий Игоревич, Вы не понимаете! Я не могу заставить студентов делать то, что они не хотят! У нас есть план мероприятий, который вы же в начале года и утверждали, афиши нарисованы, костюмы, даже тыквы и те готовы!

Пр. *(после небольшой паузы, холодно)* - Вы все сказали?

ПС. - Я, как студент этого ВУЗа...

Пр. *(перебивая)* - Катенька, Вы не просто студент. Вы - председатель студсовета. Руководство Вас назначило, и мы вам доверяем. Так оправдайте наше доверие. Готовьте День специальности и не тратьте мое время.

ПС. - Вот именно, я председатель! Я обязана защищать интересы студентов!

Пр. - Подумайте и о своих интересах. Все эти льготы, привилегии... А премия? Вы хотите, чтобы о ней узнали все? К тому же, вам бы еще желательно и Вуз без проблем закончить. Вы же на 4-м курсе как-никак. Поэтому идите, Танечка.

ПС. - *(резко вставая со стула)* - Я Екатерина!

Пр. - Не будет мероприятия – здесь будет Танечка.

Сцена 4. В учебной аудитории

На сцене Ст. Выходит ПС.

Ст. - О, Катюха, ну что отстояла нашу позицию?

ПС. - Дохлый номер.

Ст. - Что это еще значит?

ПС. - Будет День специальности...

Ст. - Ты что, так и не смогла ничего сделать? Знаешь, чего я не понимаю?! Зачем ты этим занимаешься, если ни на что не способна?!

ПС. - А ты думаешь, это так легко?

Ст. - Ты же сама предлагала Хэллоуин, а теперь все, в кусты? Знаешь что - делай-ка одна свой День специальности, поверь, все остальные принимать участие в нем не будут. Это я тебе точно обещаю!

Ст. уходит, ПС садиться на стул и закрывает лицо руками

«Дружба народов»

(мастерская студенческого форум-театра, 11-13 октября 2013 года).

100% угнетатель: *Ира* - белорусская студентка.

100% жертва: *Айгуль* - студентка Туркменистана.

70 % угнетатель: *Лера* - белорусская студентка.

70% жертва: *Мария Ивановна* - комендант общежития

Сцена 1. Комната общежития

Заходят белорусские студентки.

Айгуль: Здравсьце!

Ира: Ты кто? Чего тут делаешь?

Айгуль: Меня с вами поселили.

Лера: С какой стати? Мы же просили? Сейчас пойду разберусь.

Ира: Это твои вещи? Чего-то их так много? Извините *(язвительно)* здесь не гардеробная.

Айгуль: Я сейчас уберу.

Входит комендант с Лерой.

Лера: Это что за чудо, Мария Ивановна?

Комендает: Это Айгуль, будет с вами жить. Хорошая девочка.

Ира: Гуль, читает что ли?

Лера: Она по-русски говорит? Или только «здравсьце»?

Комендант: За собой смотри, вечно сборища, накурено. Когда ты последний раз дежурила?

Ира: Сейчас не об этом, Мария Ивановна. Мы с ней жить не хотим.

Комендант: Я ничего не могу сделать, поступило распоряжение из деканата. Постарайтесь подружиться! *(Уходит).*

ПРОФИЛАКТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ:
насколько эта ситуация реальна? Кто регулирует вопросы заселения студентов, в том числе студентов иностранцев в общежития?

Сцена 2. Кухня общежития

У плиты стоит Айгуль, входят Ира и Лера

Ира: Фу..., что за вонь? Я вся чешусь!!!

Айгуль: Я рыбу жарю.

Лера: Селедку что ли? Фу!!! Это можно есть?

Ира: И что, вы в своем Чуркестане так жрете? Как вы еще живы? Понаехали тут. Жить не дают спокойно!

Айгуль: Девочки, это же вкусно! Вы просто не пробовали. Я вас хотела угостить!

Ира: Слышь, что говорит? Угостить?! Она нас отравить хочет!

Лера: Может она приворотное зелье варит?
Ха-ха!!!

ПРОФИЛАКТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ:
какие документы регулируют жизнь в общежитии?

Сцена 3. Кабинет коменданта.

Айгуль: Что мне делать...? Меня девочки не принимают. Они не понимают наши традиций. Может вы меня к нашим подселите?

Комендант: Я не могу тебе в этом помочь. У нас сейчас нет свободных мест. Надо подождать.

Айгуль: А сколько нужно ждать?

Комендант: Не знаю, потерпи чуть-чуть, ты первая в очереди.

Сцена 4. Комната общежития.

Заходит Айгуль и видит изрезанные вещи.

Айгуль: Вы испортили мои вещи!!! За что?

Ира: За красоту твою писаную! Ха-ха!

Лера: А тебе пойдет!

Ира: Допрыгалась!!!!

Айгуль: Я могу пожаловаться коменданту.

Лера: Беги-беги! И рыбку свою прихвати.

Ира: Значит так: вечером тебя здесь быть не должно. Иначе с тобой будет то же, что и с твоими шмотками.

Лера: Поняла?

СТОП

ПРОФИЛАКТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ:
Какие службы университета помогут в решении конфликтных ситуаций? Куда посоветуете обратиться за помощью, если подобная ситуация произойдет с вашим другом?

А теперь кратко резюмируем и дадим вам еще несколько советов к приготовлению

Форум-театр уникальная образовательная методика. Её можно сравнить с эффектом от волшебной палочки. Только, эффект Ты прочувствуешь не сиюминутно, а через некоторое время. Если есть вопросы по организации форум-театра, или нужна помощь – обращайся в БОСС в «Мастерскую студенческого форум-театра». В этом кратком резюме ты найдешь нужные и напутственные советы по работе с методом «форум-театр».

Как использовать?

Данная методика будет полезна при моделировании ситуаций в студенческой жизни. Например, в университетах проводятся школы актива – почему бы не провести форум-театр там и разобрать типичные ситуации студенчества? А может организовать форум-театр у себя на факультете или в университете и привлечь студентов в свою инициативу? Как ты думаешь, если дать студентам возможность попробовать себя в роли декана или ректора или кастелянши?

Как показывает практика, метод-форум театр отлично работает при работе с первокурсниками. Покажите им типичную ситуацию в вашем университете или сдача самого сложного экзамена. Пусть первокурсники участва думать, вживаться в роль активного студента, думающего зрителями студента умеющего принимать решения.

Важно: При организации нужно просторное помещение и команда единомышленников. Перед началом подготовки сценарии и информационной компании расскажите людям, принимающим решения, о вашей инициативе. И грамотно преподнесите информацию. Пригласите людей на ваш учебный спектакль в роли экспертов. Уже после показа спектакля - попросите их дать комментарий и свои советы.

Какие темы для учебных постановок? Какие ситуации происходят на твоём университете? Какие конфликты и недопонимание есть в твоём сообществе? Это могут быть такие темы как конфликты в общаге, межкультурная коммуникация, взаимодействие со студентами, соперничество и вражда в группе, может трудности студента работа и учёба, либо другие виды

межличностного конфликта. Найдите типичный конфликт, проблемную или трудную ситуацию, которую можно было бы рассмотреть

А в роли кто? Задумайтесь, кто стоит выше студентов? Кто принимает решения? Это преподаватели, администрация деканата, администрация ректората, работники университета. Попробуйте себя на их месте, попробуйте примерить на себя роль «управленца» - это позволит вам понять его логику, мотивы в принятии решений.

Необязательно наличие театральных способностей и актёрских навыков. В форум-театре может участвовать каждый. Перед спектаклем, если это неподготовленная труппа, нужно провести подготовки репетицию ролей. Помните, что актёры, играя в форум-театр должны придерживаться своей роли. Во время фазы спектакля замен, когда входят зрители, актёры на сцене должны в любом случае придерживаться своей роли!