МЛАДЕЖКИ НАРЪЧНИК С ДОБРИ ПРАКТИКИ

EASY

МЛАДЕЖКИ НАРЪЧНИК

Програма „Младежта в действие”
Дейност 1.2 „Младежки инициативи”

Проект: „Лято по желание”
№ BG11/A1.2/256/R2
01.07.2011 – 31.01.2012
Сдружение „Клуб Олд Кидз”

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Тази публикация отразява само личните виждания на нейния автор и
от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

ГД Образование и култура
Програма „Младежта в действие“

Младеж

С Ъ Д Ъ Р Ж А Н И Е:

1. **Увод**

2. **Тренинг програма „Развитие на младежки работници”**

Тренинг 1. Работа в екип

Тренинг 2. Работа с групи

Тренинг 3. Работа с деца и младежи

Тренинг 4. Младежки работници и лидери

Тренинг 5. Работа с доброволци

Тренинг 6. Организиране на доброволчески кампании

Тренинг 7. Организиране и управление на събития

Тренинг 8. Организиране и управление на проекти

3. Добри практики за младежки инициативи

Инициатива 1. „Детско лято”

Инициатива 2. „Блага дума”

Инициатива 3. „Ща’сливи за смет”

Инициатива 4. „Изкуствено парти

4. **Приложения**

Увод

Този наръчник съдържа всичко, през което премина екипът на 'OLDKIDS' в проекта „Лято по Желание” – четири младежки инициативи и осем тренинга за развитие на младежки работници. Той отразява нашия първи опит да работим интензивно в екип и да реализираме дейностите си с помощта на програма „Младежта в действие”. Точно затова ни е толкова ценен – защото първият опит е най-труден, но и най-богат.

Знаем, че има много младежи, които имат страхотни идеи и искат да бъдат активни и не винаги имат смелостта, точната информация или правилния модел, за да го постигнат. Този наръчник е за тях, за да им покаже, че не са единствени и че пътят от идеята към реализацията зависи от първата крачка, колкото дълъг и труден да е той.

Тук може да намерите идеи как да се обучите като екип и да навлезете дълбоко във водите на младежкия сектор с всичките му особености – младежки работници, доброволци, проекти... Ще намерите също описание на инициативите, които ние осъществихме, за да ги ползвате като модел и да взаимствате от тях това, което ще ви е полезно. Какво ще вземете от този наръчник – идеи, примери или вдъхновение, това преценявате вие. Нашата цел е да приложим наученото за себе си, да го споделим с вас и да създаваме все по-добри условия и повече възможности за нас младите да реализираме своите идеи.

И ако все пак наръчникът не ви е достатъчен и имате нужда от повече информация, винаги може да се свържете с нас:

oldkidsassociation@gmail.com

https://www.facebook.com/oldkids.freeculture

ТРЕНИНГ ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА МЛАДЕЖКИ ЛИДЕРИ и РАБОТНИЦИ”

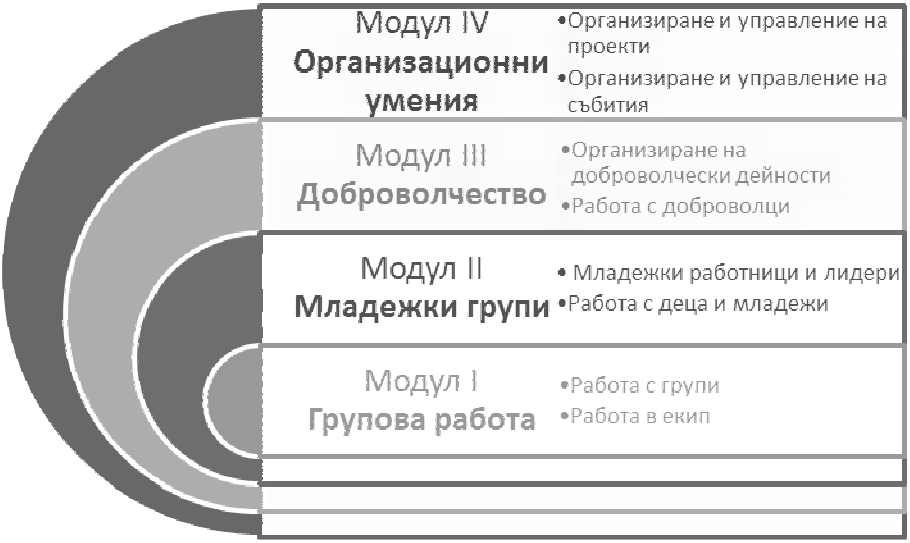
ЦЕЛ НА ПРОГРАМАТА

Вие сте група от млади хора с чудесни идеи за младежки инициативи, които сте решили да реализирате. Знаете какво искате да направите, кой искате да участва, какво ви трябва, но... не сте сигурни точно как да го постигнете. Ние вече минахме през този път и решихме да го споделим с вас, за да можем заедно да осъществим все повече и по-добри инициативи за младите. В основата си споделянето на добри практики се позовава на една проста максима: „Не преоткривай колелото, а се научи да го караш, за да можеш да го усъвършенстваш и адаптираш към терена, върху който ще го ползваш.”
Какво ви предлагаме тук? Това е програма от осем тренинга, която ще ви помогне да се научите да работите по-добре заедно и с различни групи около вас, да планирате и организирате успешно своите инициативи, да ги правите по-атрактивни и да привличате доброволци, които да ви помагат. Тренингите ще ви помогнат да се запознаете и с основните стъпки за управление на събития и проекти, с програми, които могат да ви помогнат да ги реализирате, както и с други полезни практики, необходими да направите първи стъпки към реализиране на вашите чудесни идеи за младежки инициативи.

СЪДЪРЖАНИЕ НА ПРОГРАМАТА

Тренингите са обединени в четири модула, които обхващат основни знания и умения, необходими на една младежка група за да заработи – групова работа, младежки групи, доброволчество и организационни умения. Всеки от тренингите надгражда предходния, като постепенно участниците се учат да познават и използват добрите младежки пракитки, да организират инициативи и събития, с които да събират широка публика, да планират и изпълняват успешно задачите си, за да постигат целите на екипа, т.е. инициативите, които са решили да реализират.

Ако ви е трудно да си представите какво ви предстои, разгледайте следната графика:



В следващите редове ще можете да се запознаете подробно с програмата на всеки един от тренингите, ще намерите информация, насоки и снимки, които ще ви помогнат за провеждането им, както и игри, с които да ги направите по-атрактивни и достъпни за участниците.

УСПЕХ!

МОДУЛ I. Групова работа

Модул I обхваща два тренинга, които са насочени предимно към уменията за общуване и взаимодействие с другите. Първият тренинг провокира участниците да се научат да работят помежду си, като се съобразяват с индивидуалните особености на всеки член от екипа и се съсредоточат върху ефективното изпълнение на задачите. Вторият тренинг предоставя ефективни техники за организиране и разпределение на работата между членовете на екипа, когато им се налага да работят с други групи.

Всеки от тренингите включва много интерактивни задачи и дискусионни групи, които дават възможност на участниците практически да изживеят общуването с останалите и реализирането на общи дейности, както и да се запознаят с добри практики, които могат да им бъдат полезни в работата.

Тренинг 1. Работа в екип

Когато един екип от хора започва да работи заедно по даден проект, за да могат да реализират успешно дейностите, които искат, членовете на екипа първо трябва да отделят време, за да се опознаят по-добре. Те трябва да видят как могат да работят заедно, да се научат да планират и организират общи дейности, както и да бъдат проактивни и да мислят креативно, за да постигат добри резултати.

Цел на тренинга:

Да сплоти екипа и да го насочи да мисли в една посока, да представи ползите от екипната работа и добри практики за работа в екип.

Програма на тренинга:

Първа сесия **Въведение** **(90 мин.)**	• **Представяне на тренинга и на участниците** Тренерът представя на участниците себе си и тренинга, в който им предстои да се включат. Казва им каква е целта на този тренинг и възможностите за развитие на умения за работа в екип, които той може да им предостави. Дава им възможност да се представят и да създадат първи контакт помежду си, като ги включва в интересна игра за запознаване. (*Виж. Приложение 1. „Игри"*). • **Очаквания към тренинга** След като е приключила играта за запознаване, тренерът дава възможност на всеки участник да сподели своите очаквания към тренинга. Това може да стане по-бързо и интересно като се раздадат самозалепящи се листчета на участниците. Всеки записва очакванията си на едно листче, прочита ги пред групата, след което залепя листчето върху т.нар. „Стена на очакванията". Както тренерът, така и участниците, могат да се връщат към тези очаквания в процеса на работа, за да видят дали са се покрили. • **Въведение в темата за работа в екип** След като групата е имала достатъчно време да се отпусне и да се настрои за работа, тренерът прави по-подробно представяне на темата за работа в екип, като иска от самите участници да споделят тяхното разбиране за екипна работа.

Снимка: Игра за запознаване.

Втора сесия **Типове хора** **(90 мин.)**	• **Познаваме ли хората около нас – тест и представяне на поведенчески стилове** В тази сесия тренерът дава на участниците да попълнят тест на Томас (*Приложение 2. Поведенчески профили*), който разделя хората на четири основни профила според стила им на поведение. Според популярното им наименование, профилите се делят на: Лъв, Маймуна, Слон и Делфин. След попълването на теста и изчислението на профилите, участниците се разделят по групи според профила си, за да може да се види разпределението на профилите в екипа. Тренерът представя какво е характерно за поведението на всеки един от профилите, какви са техните нужди и трудностите при работа с тях, както и подходът, който трябва да се прилага към всеки профил. Целта е участниците да разпознаят себе си и другите около себе си като различни типове хора, които реагират по различен начин. • **Различни типове хора, ползи за екипа** За приключване на тази сесия, екипът се разделя на четири групи, всяка от които трябва да помисли и опише на голям лист какви са ползите за екипа да има член от даден профил. След това всеки екип представя своята работа пред останалите участници. Като извод от това упражнение тренерът затваря сесията със заключението, че всеки човек може да бъде от полза за екипа, ако се използват силните му страни и правилният подход към него.

Ако това е първият тренинг на екипа заедно, използвайте всяка възможност да участвате в общи дейности. Например, в паузата за обяд тренерът може да предостави продукти на участниците и да им постави като задача всеки участник да приготви „специален” обяд за друг от екипа, така че всеки да има специален обяд от някого.

Снимка: Време за обяд.

Трета сесия **Тиймбилдинг „Машина на времето”** **(60 мин.)**	За да може да се раздвижи малко екипът, тренерът организира тиймбилдинг игра, в която групата се разделя на два екипа, които се съревновават в строежа на машина на времето, с която да се спаси „успешната формула за работа в екип” и да се пренесе в бъдещето. За целта предварително трябва да се осигурят материали, с които двата отбора да могат да си създадат отличителни знаци, материали за строеж на машината, както и критерии, по които ще се оцени успешната машина на времето (*Приложение 3. „Тиймбилдинг”*). Целта на тиймбилдинга е да сплоти допълнително участниците чрез практическа, развлекателна работа, като ги постави в ситуация, в която единственият начин да постигнат целта си, е да работят в екип.

Четвърта сесия **Екип или група** **(60 мин.)**	• **Екип или група?** Групата остава разделена на два екипа. На единия от екипите се дава задача да опише характеристиките на една група, а на другия – характеристиките на един екип. Всеки от екипите представя своята работа, след което групата заедно обобщава какви са разликите между екип и група. • **Ефективните екипи – характеристики и важни умения** На база на предната задача, под формата на дискусия групата обсъжда какви може да са характеристиките на един ефективен екип. Всеки от участниците трябва да даде пример за най-добрия екип, който е виждал някога, като обясни защо. • **Вълшебна супа за добър екип** Групата се разделя на няколко екипа. Всеки екип получава списък с умения за работата в екип, предварително приготвени от тренера, които се разглеждат като съставки за вълшебна супа. Целта на всеки екип е да обсъди съставките и да създаде своя рецепта за „Вълшебна супа за добър екип”, която да представи пред останалите по възможно най-атрактивен начин. Така участниците имат възможност да обсъдят помежду си и да фокусират вниманието си върху основните умения за работа в екип.

Снимка: Работа по групи

Тъй като често ще ви се налага да разделяте групата на по-малки групи, гледайте да комбинирате участниците така, че да могат да работят всеки път с различни хора и членовете на екипа да имат максимално много възможности да се опознаят и общуват.

Пета сесия **Работни техники** **(60 мин.)**	• **Поведение, което помага/пречи в екипа** Тренерът разделя групата на два екипа. Единият екип има за задача да опише различни примери за поведение в екипа, което помага на екипната работа, а другият екип – поведение, което пречи на екипната работа. Всеки екип представя това, което е обобщил, пред останалите и всички участници заедно обсъждат отделните примери за поведение и влиянието им върху екипа. • **Управление на времето и задачите – важно/спешно** Тренерът представя на участниците матрицата на Айзенхауер за управление на времето и задачите (*Приложение 4. Айзенхауер*), която разделя планирането на ангажиментите в четири категории: неспешно/важно, спешно/важно, спешно/неважно и неспешно/неважно. Тренерът прави анализ на матрицата и поставя като задача на всеки участник да попълни в матрицата собствените си ангажименти, като ги разпредели между четирите категории. Това е техника за приоритизиране на индивидуални и екипни задачи, които могат да са полезни на групата в бъдещата ѝ работа. • **Поставяне на цели и задачи – СМАРТ** Тренерът представя на групата СМАРТ техниката за поставяне на цели и задачи. Тя има следните критерии: Simple — Прости Measurable — Измерими Achievable — Постижими Results-oriented — Ориентирани към резултат Time defined — Ориентирани във времето Групата има за задача да разгледа инициативите, които планира да реализира в бъдеще, да си постави цели и задачи за постигането им, като ги опише така, че да отговарят на СМАРТ критериите. Добре е с тази заключителна сесия тренерът да приключи обучението, като накара екипа да си постави една обща СМАРТ цел, която после да следи дали ще бъде изпълнена. СМАРТ техниката показва как да формулираме целите си в конкретика, така че после да можем да имаме критерии, по които да измерим дали сме ги постигнали. Тя е полезна в екипната работа, защото помага на членовете на екипа да имат еднаква визия за резлултатите, които гонят.

Тренинг 2. Работа с групи

Добре е този втори тренинг да се организира след като екипът вече е имал възможност да работи поне веднъж реално заедно, така че игрите и казусите, които се играят, да се пречупват през общия опит и реализираните дейности. Тренингът трябва да бъде обвързан и да надгражда предходния, като дава акцент както на екипната работа като ключова при взаимодействието с различни групи, така и на индивидуалната отговорност и

организираност на всеки един от членовете по отделно. Тренингът трябва естествено да затвори темата на първия модул за групова работа, като даде условия на участниците да възприемат себе си и групите, с които искат да работят, като малки екипи, изградени от отделни членове, на които може да се влияе.

Цел на тренинга:

Да научи участниците да се организират по-добре, когато работят с различни групи. Да ги провокира да бъдат ефективни и креативни при изпълнението на задачите си, така че да постигат реални резултати в работата си.

Програма на тренинга:

Първа сесия **Въведение Връзка с предния тренинг** **(90 мин.)**	Добре е тренерът да стартира първата сесия от втория тренинг с една игра за групова работа, така че да направи връзка с предходната тема за работа в екип. Подходяща би била „Бамбукова пръчка" (*Виж. Приложение 1. Игри*). След приключване на играта тренерът събира участниците в кръг, пуска в групата ролка с алуминиево фолио, за да може всеки участник да си откъсне парче от ролката. Задачата е всеки да направи от своето парче фолио фигура, с която да изрази себе си. Целта на играта е да спомогне опознаването на групата да продължи поетапно през цялата обучителна програма, а не само в първоначалния тренинг. • **Дискусия за реализираното до момента** Ако обучаваният екип вече има реализирани дейности заедно, добре е да се обсъди тяхната реализация и представянето на екипа, като всеки член на екипа сподели мнението си с останалите. Целта е да се види дали Могат да се използват насочващи въпроси, например: * Каква е общата ти оценка за събитието? Как според теб мина то? * Кажи едно нещо, което много ти хареса и едно, което въобще не ти хареса в инициативата. * Как се справи екипът – имаше ли такъв, ти как го усети? * Ако инициативата започва утре, какво би променил в организацията на своите действия?

Снимка: „Бамбукова пръчка" – екипна игра

Втора сесия **Ефективност и управление на времето** **(90 мин.)**	• **Планиране и управление на времето – въведение в темата** Тренерът дава индивидуална задача на участниците всеки да опише своите „Крадци на време" – дейностите и заниманията, които най-много отнемат от ежедневието му и могат да бъдат ограничени или реорганизирани, така че да спестят време. След приключване на индивидуалната работа, вески поотделно представя своите „крадци на време" и под формата на групова дискусия се обсъжда как те могат да бъдат преодоляни или ограничени. Като заключение тренерът представя 5-те ключови съставки за ефективно управление на времето: o Знай какво трябва да правиш o Знай кога трябва да бъде свършено o Знай кои задачи са най-важни o Знай кой може да ти помогне да ги свършиш o Знай кога да казваш „Не" • **Индивидуални отговорности** Тренерът разделя участниците на три работни групи, всяка от които анализира един от следните три принципа за разпределение на отговорности в един екип: o Всеки трябва да знае за какво отговарят останалите и какво включват задълженията им; o Всеки трябва да уважава времето на останалите; o Никой няма да уважава времето ти, ако ти не уважаваш неговото ! o Всяка подгрупа трябва да разиграе ситуация пред останалите, в която принципът, който представя, не е спазен. Под формата на групова дискусия, всички участници дават предложения как разиграната ситуация може да се подобри. • **Принципът на Парето** Според Принципа на Парето 80% от постиженията ти са резултат от 20% от осъществените дейности и ангажименти. Тренерът представя принципа пред групата и обобщава извода, според който човек трябва да влага 80% от усилията си в тези 20% от своите дейности и ангажименти, които му носят най-големи резултати. Всеки участник трябва да направи списък с всичките си дейности и ангажименти и да отдели тези 20% от тях, които са най-резултатни. Така участниците визуализират пред себе си в кои свои дейности трябва да вложат най-много усилия.

Трета сесия **Ефективна комуникация** **(90 мин.)**	• **Какво е комуникация** Тренерът стартира дискусия в групата, като моли всеки участник да сподели какво според него е комуникация. В края на дискусията тренерът представя няколко общоприети дефиниции за комуникация и ги сравнява с тълкуванията на групата, за да се стигне да общо разбиране. Тренерът дава акцент на значението на комуникацията при работа с различни целеви групи и представя WIFM модела за влияние на съобщението, което изпращаме. Според тази техника (**W**hat's **I**n **F**or **M**e = Какво има за мен тук?) човек трябва да формулира съобщението си към другите така, че те да чуят собствения си интерес в него. Тренерът прави връзка с целевите групи, с които работи екипът и начина, по който може да им се влияе чрез собствените им интереси. • **„Мост" – игра за комуникация по групи** Участниците са разделени на два отбора, всеки от тях в различно помещение. Всеки отбор има за задача да построи половин мост, така че когато двете половинисе съберат, да се образува стабилен мост. Единствената връзка между двата отбора са двама представители, които имат малко време, за да обменят информация (*Виж. Приложение 1. Игри*). Включването на тази игра в тренинга има за цел да накара участниците практически да разберат колко е голямо значението на правилната комуникация за постигане на екипните цели и влияние върху другите.

Снимка: „Изграждане на мост" – комуникационна игра

Четвърта сесия **Креативност** **(90 мин.)**	• **Креативност** Тренерът стъпва на играта с моста от предходната сесия и стартира дискусия за ролята на креативното мислене в изпълнението на играта. Пресъздава се връзката между креативното мислене, вземането на решения и решаването на проблеми и значението на нестандартното мислене при реализирането на инициативи за младежи. Участниците са включени в кратка игра, която изисква креативно мислене (*Виж. Приложение 1. Игри*). • **Стратегия за работа с групи** Тренерът обобщава приложените през деня умения за планиране и управление на времето, ефективна комуникация и креативно мислене. Подчертава тяхното значение при привличане и задържане вниманието на групите, с които екипът иска да работи. На база на някоя вече реализирана от екипа инициатива, тренерът организира брейнсторминг сесия за креативни идеи при работа с конкретната целева група, в две насоки: o привличане – как да се привлече вниманието на определена група от хора; o задържане – как да се задържи вниманието на тези хора, т.е. как да се забавляват. • **Ролева игра** Тренерът разделя групата на два отбора, като им поставя за задача всеки от тях да организира кратко атрактивно събитие за отсрещния отбор. Раздава им по равно различни материали за подготовка – канцеларски материали, материали за декорация, рисуване и писане, други. Всеки отбор трябва да измисли събитие за останалите участници, като използва атрактивен начин да ги привлече да присъстват (рекламни и информационни материали) и игри, с които да им задържи вниманието в самото събитие. И двата отбора разполагат с 30 мин. за подготовка и 15 мин. за провеждане на събитието. От самото начало на играта тренерът напомня периодично за научените по-рано през деня техники и умения и прилагането им при изпълнение на задачата. Сесията завършва с обобщение на изминалия ден и връзката му с това, което предстои в следващите обучения. Участниците правят кратка игра за позитивно затвряане на деня (*Виж. Приложение 1. Игри*).

МОДУЛ II. Младежки групи

След като участниците вече са имали възможност да се опознаят, да поработят заедно и да се научат да планират и реализират общи дейности, в този модул те опознават групите, с които най-често ще им се налага да работят в младежкия сектор, добрите практики от сектора, както и някои особености, характерни за хората, които се определят като младежки работници и лидери.

Тук отново са включени две обучения, които първоначално запознават участниците с характеристиките на групите, с които ще работят и в последствие ги запознават с особеностите на работата на хората, които работят с тези групи.

Тренинг 3. Работа с деца и младежи

Третият тренинг влиза в конкретика при работата с различни групи при организирането на инициативи, като запознава участниците с особеностите на работата с детски и младежки групи.

Цел на тренинга:

Да представи спецификите при работа с детски и младежки групи, техните характеристики и нужди, както и добри практики при работата с деца и младежи. Да подготви участниците как да общуват с тези групи и да им влияят, като прилагат лидерски и мотивационни умения.

Както и при предния тренниг, и тук би било добре между предишното и сегашно обучение да е изминало известно време и участниците да са работили заедно в реална ситуация, за да са имали възможност да изпробват на пракитка техниките от предишните два тренинга.

Програма на тренинга:

Първа сесия **Развитие на програмата** **Въведение в темата** **(90 мин.)**	Добре е тренерът да започне обучението с подходяща игра, която да настрои участниците да работят заедно и да насочи вниманието им към тренинга (*Виж. Приложение 1. Игри*). • **Развитие до момента** Преди да влезе в конкретиката на темата, тренерът трябва да направи анализ на това, през което е изминал екипът до момента – обучения и дейности. Той трябва да провокира участниците да споделят впечатленията си от работата и развитието на екипа, като постепенно ги насочи към работата им с целевите групи в техните инициативи. • **Въведение в темата** След като групата е анализирала развитието си до момента, тренерът прави въведение в темата за работа с деца и младежи, като акцентира върху ролята на тези две групи при реализирането на младежки инициативи и познаването на техните особености и нужди като ключов елемент при работата с тях.

Втора сесия **Гост – експерт** **(90 мин.)**	Групата се среща със специалист, който има практически опит с деца или младежи (детски аниматор, младежки работник, специалист, който е организирал лагери, събития или други дейности, включващи някоя от групите). Този специалист прави презентация на работата си и дейностите, които е реализирал, наблюденията си при работа с деца или младежи, добри практики за задържане на вниманието им, както и игри, които са подходящи за съответната група. Целта на срещата е да даде практическа представа на участниците за работата със съответните групи и да им даде възможност да зададат към специалист въпроси, свързани с дейностите, които ще реализират.
Трета сесия **Анализ на целевата група** **(90 мин.)**	Тази сесия може да стартира с игра, която да раздвижи малко групата във втората половина на деня и да я настрои за групова работа (*Виж. Приложение 1. Игри*). • **Определяне на целевата група и нейните нужди** Тренерът разделя групата на два отбора, всеки от които трябва да работи върху профила на определена целева група – деца или младежи. Всеки отбор трябва да опише колкото се може повече характеристики за своята целева група. Към всяка характеристика участниците добавят съответна нужда, която тя поражда или от която е провокирана характеристиката. Например, младежите са динамична група, съответно те имат нужда от интерактивни и динамични дейности. По този начин групата сама оформя профила на хората, до които иска да достигне. • **Видове дейности за деца и младежи** Под формата на брейнсторминг сесия, тренерът насочва участниците да предложат познати или нови дейности за всяка целева група (деца или младежи), които да задоволяват техните нужди. Събират се предложения за подходящи детски и младежки инициативи, които отговарят на нуждите та своите участници. Крайната цел на тази тренинг сесия е да научи участниците как да планират адекватно своите дейности спрямо нуждите на хората, за които ги организират.

Снимка: Групова работа

Четвърта сесия **Лидерство и мотивация** **(90 мин.)**	• **Какво е лидерство. Видове лидери** Тренерът стартира сесията с игра за лидерство, например „Кой е лидерът" (*Виж. Приложение 1. Игри*). След приключване на играта участниците под формата на дискусия отговарят на следните въпроси: o Как участниците познаха лидера в играта? o По какво се познават лидерите в една група? o Кои са отличителните им характеристики? Постепенно от дискусията тренерът успява да обобщи характеристиките на лидера и да оформи профила на един лидер. Като логично развитие на темата, тренерът представя теорията за шестте лидерски стила и характеристиките на тяхното поведение (*Виж. Приложение 5. Лидерски стилове*). Участниците трябва да помислят как всеки от лидерските стилове би се отразил на една детска или младежка група, какво значение би имал той при организирането на инициативи. Добре е ако участниците успеят да изкарат по един пример за характер от личния си живот за всеки от представените лидерски стилове. Така по-лесно биха се открои спецификите на поведението на всеки един от стиловете. • **Мотивация** Тренерът представя мотивацията като един от инструментите на ефективния лидер при работата с хора. Участниците отново се връщат към предходната сесия и разглеждат техниката за обвързване на дейностите на екипа с нуждите на целевата група като мотивационна техника. Акцентира се върху познаване нуждите на определен човек, за да може той да бъде мотивиран да направи или участва в нещо. Тренерът разделя участниците по довйки, като във всяка двойка единият партньор трябва да мотивира другия да участва в младежко събитие, като му предложи в замяна предмет или изживяване на база характеристиките и нуждите на помощника. Участникът, който е мотивиран, трябва да оцени опита за мотивация на партньора си с оценка от 1 до 4, където 4 е най-високата оценка. Целта на задачата е да накара участниците да разберат, че колкото по-добре познават групата, която искат да мотивират за активност и участие, толкова по-голям шанс имат да ѝ влияят. Тренингът приключва с тонизираща игра, която да затвори позитивно работата на екипа до момента.

Тренинг 4. Младежки работници и лидери

Вторият тренинг от този модул задълбочава познанията на участниците в младежката сфера, като ги запознава подробно с профила на хората, които работят с младежки групи и техниките, които те използват, за да реализират успешни младежки инициативи.

Цел на тренинга: Да запознае участниците с ролята на младежкия работник в организирането на младежки инициативи, възможностите за развитие на подобни специалисти в Европа и добрите практики, които те ползват в работата си.

Програма на тренинга:

Първа сесия **Въведение в темата** **Гост - експерт** **(90 мин.)**	• **Въведение в темата за младежки работници и лидери** След стартиране на сесията с игра за енергизиране на групата, тренерът отваря темата за младежките работници и лидери, като прави връзка със заключителната сесия на предходния тренинг. • **Представяне на експерт в областта** Преди обучението да въвлече участниците подробно в темата за младежките работници и лидери, е добре групата да се срещне с местен експерт в областта на младежките политики (представител на звено от местна институция, което координира младежките политики на местно ниво, представител на голяма неправителствена организация с дългогодишен опит в младежката политика, опитен младежки работник). Този човек трябва предварително да е подготвил информация какви са местните и националните практики за развитие на младежки работници, какви са най-добрите практики, които е срещал в Европа, какъв е неговият опит в тази сфера. Както и при предходния тренинг, ролята на госта е да запознае участниците с практическото развитие на областта, в която те тепърва ще се развиват, както и да отговори на въпросите им относно смисъла и значението на младежките работници при реализирането на младежки инициативи.

Втора сесия **Младежки работници** **(90 мин.)**	• **Младежки работници** Тъй като не се знае кой от участниците какъв опит има в младежката дейност преди присъединяването му към екипа, важно е тренерът да изясни понятията младежки работник, младежки дейности и младежки политики, както според националните, така и според Европейските разбирания, след което участниците се разделят на три отбора. На всеки отбор е поставен конкретен въпрос,свързан с профила или работата на младежкия работник, съответно: o Какво е младежка работа? Какви са дейностите, реализирани от младежкия работник? o Какви са работните условия на младежкия работник? За какви организации работи той? o Характеристики, умения и квалификация на ефективния младежки работник. Възможности за професионално развитие. След приключване на работата по отбори, групата се събира заедно и всеки отбор представя резултатите си пред останалите участници, като тренерът използва заключенията на отделните отбори като повод за задълбочена дискусия по съответния въпрос. Тази сесия е важна, защото помага на участниците да си представят какви възможности за развитие имат в младежката сфера, какви умения и опит могат да придобият, в какви дейности могат да се включат и за какви организации могат да работят.

Трета сесия **Младежки лидери** **(90 мин.)**	Участниците вече имат представа за лидерството и лидерските стилове благодарение на предходния тренинг. В тази сесия целта на тренера е да надгради и конкретизира темата около понятието „младежки лидер” и да обясни каква е разликата с младежки работник. • **Младежки лидери** Тренерът стартира дискусия като поставя въпрос пред участниците: „Каква е разликата между младежки работник и младежки лидер?”. След като всички участници са имали възможност да споделят мнението си, тренерът обобщава визията на групата и изяснява отговора на въпроса. Представя младежкия работник като професия, която формализира и признава официално дейността на младежките лидери, докато младежкият лидер може да се появи естествено в една младежка група. Образът на младежкия лидер се затваря около дефиницията: „Умението и желанието да повлияеш на другите да се променят съзнателно” и възможността да влияеш на другите на три нива: **Поведения** **Мисли** **Ценности и вярвания** • **Лидерски език** Участниците се разделят на четири групи. На всяка група се представя по един лидерски език (*Виж. Приложение 6. Лидерски език*). Групите трябва да прочетат и обсъдят характеристиките на съответния лидерски език, след което да разиграят пред останалите участници ситуация, в която на практика да покажат как се изразяват характеристиките на всеки един видовете лидерски езици. След приключване на представянията на всички групи, стартира анализ на четирите вида лидерски език с обсъждане на ползите за успешна работа и влияние върху другите. Тренерът затваря сесията като подчертава значението на ефективното общуване за влиянието на лидера върху другите и представя на групата основните принципи на добрата комуникация (*Виж. Приложение 6. Лидерски език*). Добре е сесията да приключи с по-динамична игра, която да повдигне тонуса на групата (*Виж. Приложение 1. Игри*).

Снимка: Умения за ефективна комуникация

Четвърта сесия **Социокултурна анимация- въведение** **(60 мин.)**	Тренерът прави анализ на социокултурната анимация като серия от дейности, организирани за местната общност от индивиди, групи или организации, с цел да провокират хората към активно участие в процеса на собственото им социално и културно развитие. Той представя силното значение, което социокултурната анимация има в младежката работа в някои от западните страни и дава примери от проекти за социокултурна анимация. На всеки участник се предоставя профил на професията Социокултурен аниматор (*Виж. Приложение 7. Професия „Социокултурен аниматор"*). Целта е участниците да осмислят развитието, до което са стигнали добрите практики в областта на младежката работа и да се запознаят в конкретика със сериозната подготовка, която някои специалисти получават, за да могат да реализират различни дейности за младите.

МОДУЛ III. Работа с доброволци

Третият модул от обучителнатна програма обръща внимание на един ключов елемент от младежката работа – доброволчеството. В рамките на две обучения участниците си изясняват какво представлява добровлонният труд, защо доброволците са ключови в организирането на младежки инициативи, как се работи с доброволци и се организират доброволчески кампании. Тъй като темата за доброволчеството е от голямо значение в младежката работа, тренерът трябва да предаде това значение към участниците и да създаде условия да разберат, че планирането на доброволци е неразделна част от младежките инициативи. Важно е участниците практически да проиграят нещата, за които говорят, чрез казуси, ролеви игри и споделяне на примери от собствения си опит, за да може съдържанието на тренингите да се сведе максимално близо до тях.

Тренинг 5. Работа с доброволци

Тренингът обхваща основите на доброволчеството, изчиства профила на хората, дейностите и организациите, свързани с него, представя националните и европейски политики в областта, програми, които подкрепят доброволчеството, както и конкретни техники за работа и управление на доброволци.

Цел на тренинга:

Да разясни на участниците смисъла на доброволчеството и социалното му значение. Да ги провокира да осъзнаят ролята на доброволческото участие в инициативите, които искат да организират и да им предостави конкретни техники за работа с доброволци.

Програма на тренинга:

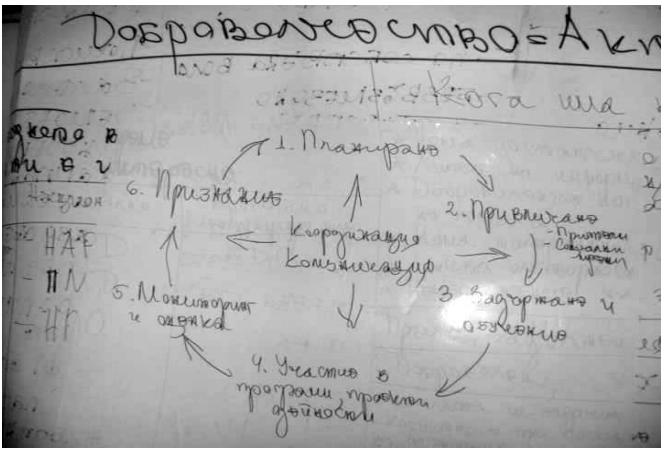
Първа сесия **Въведение в темата** **Брейнсторминг** **(90 мин.)**	След като тренерът стартира деня и първата сесия с подходяща игра с фокус върху работа в екип, той разделя участниците на три групи и всяка от тях трябва да направи брейнсторминг сесия върху един от следните въпроси: o Какво е доброволен труд? o Профил на доброволеца – кой става доброволец? o Доброволчески организации – кой работи с доброволци? След приключване на работата по групи, всяка група представя своята гледна точка, като дава възможност на останалите да допълват и надграждат с допълнителна информация. Тренерът резюмира резултатите на трите групи и ги допълва като по този начин оформя обща дефиниция пред екипа на трите понятия – доброволчество, доброволец и доброволческа организация. • **Ползи:** Участниците остават разделени на три групи. Тренерът поставя пред всяка група по един голям лист, на който участниците трябва да напишат ползите от доброволчеството: o за доброволеца o за организацията o за обществото Всяка група има 10 мин. време да обсъди ползите за съответната страна и да напише мнението си на листа, след което групите сменят местата си и застават пред друг лист, на който отново правят 10 минутно обсъждане и записват заключенията си. Целта е всички групи да минат през всички листи и така описаните заключения за ползите от доброволчеството от три различни гледни точки да отразяват мнението на целия екип. Тренерът стартира дискусия върху информацията, представена на всеки един от листите, като допълнително я допълва с примери и коментари, където е необходимо. Важно е в тази сесия участниците да разпознаят каква полза имат те самите от доброволчеството, както като млади хора, които участват доброволно в различни инициативи, така и като младежка група, която организира дейности, които включват доброволци при подготовката и реализирането им.

Снимка: Планиране на доброволческа акция

Втора сесия **Очаквания Задължения и отговорности** **(90 мин.)**	• **Очаквания на всяка страна** Добре е обучението да започне с енергизираща игра, след което участниците се разделят на две групи – доброволци и представители на примерна доброволческа организация. Те са обединени от една обща доброволческа акция, в която едните са организатори, а другите - участници (може да се ползва като пример местна добра практика). Всяка група трябва да работи самостоятелно, като има за задача да опише какви са нейните очаквания спрямо отсрещната страна, т.е. какви са очакванията на доброволците към организацията, с която ще работят, както и на организацията към доброволците, които ще ѝ помагат. След приключване на самостоятелната работа, двете групи се събират отново заедно и всяка от тях представя своите очаквания пред отсрещния отбор. Тренерът прави сравнителен анализ на очакванията на двете групи и заедно с всички участници обсъжда допирните точки и разминаванията, като провокира групата да обясни защо се получават тези разминавания и до какво могат до доведат. Целта на това упражнение е да се покажат различните позиции и гледни точки, които имат организациите и доброволците при стартирането на обща работа, като се дава акцент на значението на интензивното и постоянно взаимодействие между тях, за да могат двете страни да се сработят ефективно. • **Права, задължения и отговорности** Тази дискусия естествено продължава и надгражда предходното упражнение. Тренерът я стартира като отворен въпрос за това какви са правата, задълженията и отговорностите на доброволците и организациите при съвместните им дейности. Той трябва да провокира участниците да споделят своите предположения и опита си до момента, като се старае да вземе максимално много информация от групата и ги провокира да обсъждат темата помежду си. След като е обобщено общото мнение на групата, тренерът представя в стегнат формат предварително събрана информация за това какви са практиките в България и Европа по отношение на това кой какви права, задължения и отговорности има във взаимоотношенията организация-доброволец. Добре е тренерът да заключи сесията като представи тези взаимоотношения преди всичко като взаимоотношения между хора, в които научените до момента умения са ключви за успешната работа с доброволци – умения за работа в екип, за ефективно планиране на време и задачи, за комуникация, лидерство и мотивация.

Трета сесия **Цикъл на работа с доброволци** **(90 мин.)**	• **Ролева игра** Участниците се разделят на групи и всяка група трябва да организира конкретна доброволческа акция. Групата трябва да направи анализ на нуждата от доброволци за тяхната инициатива и на база на анализа да оформят профил на доброволците, точен брой доброволци, които са им необходими и стратегия за привличането им. След приключване на работата по групи, всяка група представя планираната акция и информацията, която е обобщила като стратегия за планиране и привличане на доброволци в акцията. Участниците оценяват работата на отсрещния отбор и дават предложения за подобрение и допълнителни стъпки, които трябва да се направят, за да се привлекат ефективно доброволци. • **Цикъл за работа с доброволци** Тренерът представя на участниците цикъла за работа с доброволци (*Виж. Приложение 8. Цикъл за работа с доброволци*). Той прави представяне и анализ на всеки един от етапите, като подпомага обяснението с примери от различни организации. Целта на този модел е да даде решение на голяма част от въпросите, обсъждани в предходните сесии от тренинга, като акцентира върху значението на цикъла за работа с доброволци и ключовата му функция като инструмент за ефективно привличане и задържане на доброволци и развитието на доброволчеството в една младежка организация или неформална група.

Снимка: Цикъл за работа с доброволци



Четвърта сесия **Политика и програми за доброволчество** **(90 мин.)**	• **Доброволческа политика и програми за доброволчество** Тази сесия цели да запознае участниците с доброволчеството като част от младежката политика на национално и европейско ниво. Тренерът предоставя предварително събрана информация (добре е ако има налични информационни и образователни материали) за това как доброволчеството е включено в българското и европейското законодателство, кои институции са свързани с него и кои са програмите, които подкрепят доброволчески инициативи. Например: Местно ниво – Община Варна, Дирекция „Младежки дейности и спорт", програма „Младежка доброволческа служба" (Варна) Регионално и национално ниво – проекти на Национален алианс за работа с доброволци и Програма „Младежки дейности" към Министерство на образованието, младежта и науката Европейско ниво – Европейска доброволческа служба към програма на Европейската комисия „Младежта в действие". Тренерът трябва да предостави достатъчно ясна и полезна информация за всяка възможна програма, свързана с доброволчество, от която участниците могат да се възползват, за да включват повече доброволци в инициативите си. Важно е подобен тип сесии от по информативен характер да завършват с динамични и забавни игри, които да вдигнат тонуса на участниците и да затворят позитивно сесията.

Тренинг 6. Организиране на доброволчески кампании

След като групата вече е въведена достатъчно подробно в темата за доброволчеството и работата с доброволци, в този тренинг участниците задълбочават и конкретизират още повече познанията и уменията си да ползват доброволчеството като инструмент при реализирането на дейности в младежката сфера.

Цел на тренинга:

Да запознае участниците със спецификите на доброволческите кампании и да ги научи как практически да ги организират.

Програма на тренинга:

Първа сесия **Въведение в темата** **Гост-експерт** **(90 мин.)**	Тъй като този тренинг е като естествено продължение на предходния и цели конкретизиране познанията и уменията на участниците в областта на доброволчеството, хубаво е началната сесия да стартира с гост-експерт в областта, който да сподели практически опит и конкретни примери по темата. В най-добрият случай това трябва да е човек, който е стартирал работата си като доброволец и в последствие е започнал да организира сам доброволчески инициативи, тъй като това ще даде възможност на останалите участници да се асоциират с него. Има няколко въпроса, които е добре да се изпратят предварително на госта, за да може той да подготви по-детайлни отговори и конкретни примери за всеки един от тях. Например: Коя беше първата доброволческа инициатива, в която се включи? Опиши я. Защо стана доброволец в нея? Какво те накара да продължиш да се занимаваш с доброволчество? Коя беше първата доброволческа инициатива, инициирана от теб? Какви са основните стъпки и целите в организацията на една доброволческа инициатива? Кое е най трудно и кое е най-лесно в организирането ѝ? Отговорите на тези въпроси са естествено въведение в темата за организиране и управление на доброволчески кампании.

Втора сесия **Анализ на реалността и организационни възможности** **(90 мин.)**	Колкото повече участниците напредват в обучителната програма и общите дейности, толкова по-важно е темите, методите и техниките, използвани в обучението да отразяват и да са пряко свързани с дейността на екипа, за да може участниците директно да пренасят новите знания и умения в работата си. Тази сесия цели да представи модел, според който участниците да могат да правят анализ на реалността, в която искат да организират доброволческа кампания, както и да оценяват своите възможности, така че планираните дейности да бъдат максимално адекватни. За тази цел тренерът избира вече изминала или предстояща инициатива на екипа. След това разделя екипът на две групи, като всяка от тях трябва да направи анализ на на един от следните фактори, като отговори на поставените въпроси: **Обективна реалност** **Какво правим?** **Правено ли е такова нещо до сега?** **Има ли общността нужда от него?** **Какви са целите?** **Какви поддейности са включени?** **От какви ресурси имаме нужда?** **Организационни възможности** **Екип – опит и капацитет** **Ресурси на организацията** **Партньори** **Място за реализиране** След като групите приключат анализите си, те представят обобщената информация пред останалите участници, като двете групи имат възможност да се допълват. Упражнението продължава със събиране на двете групи, които трябва да обобщят и обединят анализите си, така че да получат по-пълна картина на планираната дейност. На база на всичката тази информация групата трябва да прецени точно колко доброволци ще са им необходими за всяка една от дейностите в инициативата. По този начин групата определя в конкретика каква е нуждата им доброволци.

За да могат участниците да се ободрят, но и да се настроят да мислят логически и да изострят вниманието си, добре е сесията да стартира навън (ако е възможно) с играта „Опасно тресавище" (*Виж. Приложение 1. Игри*).

- **Доброволци**

Тренерът връща участниците към предходното обучение и по-конкретно към цикъла за работа с доброволци, като припомня отделните стъпки от целия процес. След това обобщава работата от предходната сесия и получения накрая резултат – какво ще се прави и с колко доброволци. Участниците са разделени на четири групи и всяка от тях трябва да работи самостоятелно върху един от следните въпроси:

- критерии за подбор / профил / брой
- стратегия за привличане / информационна кампания
- подготовка / обучение – цели, задачи и дейности + възможности на организацията
- умения на доброволците и използването им – скрит ресурс

През цялото време екипът работи, мислейки за представената в началото на тренинга инициатива, като пречупва цялата предоставяна информация от гледна точка на реализирането ѝ. Групите обединяват резултатите си, така че накрая да получат цялостна стратегия за привличане на точен брой доброволци с определен профил за конкретна инициатива.

Трета сесия

Организиране на доброволчески кампании

(90 мин.)

- **Етапи**

До този момент участниците знаят каква инициатива ще реализират, каква е обективната реалност около тях, какви са техните възможности и от какъв доброволчески екип се нуждаят, за да стане инициативата им успешна. Оттук нататък предстоят три базови етапа, през които екипът трябва да премине, за успешна реализиране на инициативата си:

Подготовка	План за действие Планиране на ресурси Разпределение на задачи / роли Снабдяване с материали Координация на доброволците
Реализация	Разпределение на ресурсите Изпълние на задачите
Оценка	Среща за обратна връзка и последващи дейности Признаване / благодарност

Участниците се разделят така, че на всеки един от тях да се падне една от посочените горе стъпки за реализиране на трите основни етапа. Всеки участник представя своята гледна точка за товакакво включва и как да бъде изпълнена конкретната стъпка в инициативата на екипа, след което групата обсъжда и допълва възможностите за изпълнение на стъпката.

Целта на цялата тази сесия е да прокара практически участниците през цялостнитя процес на планиране на една доброволческа инициатива, така че в края на сесията те да имат реална и подробна разработка и план за реализиране на една от реалните инициативи на самия екип.

Снимка: Планиране на инициатива

Четвърта сесия

Ролята на екипа

(90 мин.)

За да стимулира креативност и да тонизира групата, тренерът дава състезателна игра от типа на „Опашката на дракона" или „Най-дългата линия" (*Виж. Приложение 1. Игри*), след което стартира последната сесия от треннига с фокус върху това каква роля има екипът, който организира доброволческата кампания и кога в този екип има нужда от лидер. В тази сесия тренерът не просто представя пред групата общи рамки и твърдения за работа в екип, а и анализира работата в екипа и дава препоръки като външен наблюдател. Той трябва да следва следните точки като ориентация:

- **Основни функции на работния екип**
  - анализ на действителността
  - изготвяне на програма
  - разпределение на задачите
  - реализиране на дейностите
  - последващи дейности и оценка
  - планиране на нови дейности

- **Работа в екип /как, колко, кога/**
  - Нива на участие

Незрял / нов екип	Зрял / оформен екип
Нужда от лидер и координация	Самокоординиране / ротационен принцип

МОДУЛ IV. Организационни умения

Това е последният модул от нашата тренинг програма. Той по естествен начин съдържа и надгражда предходните тренинги. До момента участниците са се опознали и развили като екип, научили са се как да работят по-ефективно заедно, да определят профила на целевата си група, така че да адаптират своите дейности към нуждите ѝ, запознали са се с профила на специалистите в младежката сфера и уменията, които са им нужни, за да работят добре с младите, и не на последно място, са навлезли в материята на доброволчеството като основен инструмент, с който се работи в младежкия сектор.

Този последен модул обединява научените до момента умения и ги обобщава в една обща рамка „Организационни умения". Участниците получават цялостен поглед върху наученото и го разглеждат като „пакет от умения", необходими за организирането и управлението на проекти и събития. Проектите и събитията се представят като основния формат, през който се случват младежките дейности, като се представят ясно стъпките за реализиране на всеки от двата формата.

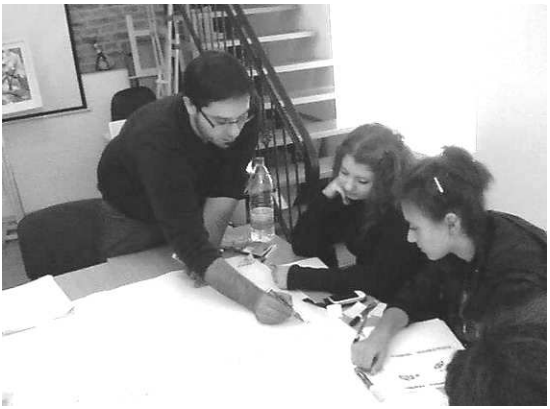
Докато в предните тренинги тренерът активно обучава участниците на различни модели и техники за работа, в тези два последни тренинга, предвид факта, че участниците трябва да са натрупали достатъчно знания и опит, екипът има за задача да навлезе в конкретиката на собствената си работа, да дава предложения за подобрението ѝ и осмисли темите на обученията чрез практически упражнения. В този последен модул ролята на тренера е да бъде фасилитатор, да дава насоки на работа, като позволи много по-голяма самостоятелност на екипа.

Тренинг 7. Организиране и управление на събития

Много от инициативите, които младите планират, се поднасят към обществото под формата на атрактивни събития, за да привлекат повече внимание. Този тренинг представя стъпките, които участниците трябва да преминат, планирайки едно събитие, така че то да бъде успешно реализирано. Форматът на този тренинг се различава значително от формата на предходните тренинги по програмата, поради факта, че в началото на тренинга участниците са разделени на отделни екипи, реализиращи едно и също събитие, които в рамките на един цял ден трябва да минат през всички необходими стъпки за организиране и изпълнение на своето събитие. В началото на всяка от сесиите на тенинга тренерът само дава насоките, в които групата трябва да върви, както и пояснява тези стъпки, които не са достатъчно ясни за изпълнение.

Цел на тренинга:

Да запознае на практика участниците със стъпките, необходими за реализирането на едно успешно събитие. Да ги провокира да погледната собствената си дейност от друг ъгъл и им даде възможност да я анализират, оценят и реорганизират.



Снимка: Управление на събития

Програма на тренинга:

Първа сесия **Въведение в темата** **Какво, къде, кога** **(90 мин.)**	Тренерът и групата заедно избират едно от предстоящите събития на екипа, по което да вървят по време на цялото обучение. Тренерът представя пред участниците условията, според които те са екип и имат един ден, за да изпълнят определени стъпки и да подготвят правилно своето събитие. В рамките на първата сесия от тренинга участниците трябва да се справят с описаните по-долу стъпки. За всяка стъпка тренерът дава определение какво точно представлява тя, като я обосновава допълнително с примери, така че да бъде по-разбираема. До края на първа сесия участниците трябва да покрият следните стъпки от своето събитие: ▪ Атрактивно за целта и публиката име и концепция ▪ Удобна за провеждане дата ▪ Място, според капацитета на събитието ▪ Разрешителни от инстанции и собственици и логистика
Втора сесия **Описание и план на събитието** **(90 мин.)**	Подобно на предходната сесия и тук тренерът разяснява всяка една следните стъпки, като поставя условие на участниците да ги разпишат в подробности до края на сесията, мислейки за инициативата, която им предстои да реализират: ▪ Подробно идейно и детайлно описание на инициативата ▪ Целеви план ▪ Времево разпределение на дейностите ▪ Разпределение на отговорни лица и изпълнители ▪ Разпределение и контакти с подизпълнители и партньори ▪ Сценарий/хореография/режисура ▪ Финансов план ▪ Устойчивост и развитие

Трета сесия **Техническо, административно и счетоводно обслужване** **(90 мин.)**	Моделът вече е познат от предходните сесии. След разясняване от страна на тренера на всяка отделна стъпка, участниците продължават в развитието и разписването на предстоящото събитие. Важно е тренерът да отдели повече време на административната и счетоводната част, за да може да разясни подробности, с които участниците може да не са запознати, ако нямат достатъчно опит. Техническо обслужване: ▪ Списък на всички необходими материали и консумативи от плана ▪ Списък на технически екип (от техническия отговорник) ▪ Сценично оборудване: звук, сцена, тонрежисьор, кабели и др. ▪ Логистика и превоз на материали ▪ Техническа скица Административно и счетоводно обслужване: ▪ Фактури, договори и писма ▪ Видове разплащания ▪ Видове договори ▪ Делегиране на отговорност ▪ Касиер и счетоводител – прилики и разлики
Четвърта сесия **Информиране, маркетинг и реклама** **(90 мин.)**	Тази последна сесия разглежда ключови стъпки от организацията на едно събитие, които могат да бъдат пренесени и в други формати на реализиране на една младежка инициатива. Важно е при планирането и разписването на всяка стъпка от страна на участниците, тренерът да следи от близо работата им, за да може да ги насочва и да им дава препоръки. ▪ Описание на събитието ▪ Рекламна концепция ▪ Видове представяне и видове групи ▪ Поканата ▪ Интернет разпространение ▪ Дизайнер или печатар ▪ Целева група ▪ Припомняне на значението ▪ Спонсор, дарител, субсидия, проект Ако групата е успяла да премине и разпише всички стъпки от всяка една сесия, в края на обучението екипът трябва да разполага с подробен поетапен план за реализиране на следващата си инициатива, в който са разпределени ясно задачите между отделните членове на екипа.

Тренинг 8. Организиране и управление на проекти

Това е последният тренинг от младежката тренинг програма и е фокусиран върху планирането и управлението на проекти. Подобно на предходния тренинг, той дава възможност на участниците да се запознаят с една обща рамка за управление на проекти, като във втората си половина ги поставя в ситуация сами да разпишат проект по определена рамка.

Цел на тренинга:

Да запознае участниците с общата рамка за планиране и управление на проекти, като им даде пракитчески познания по въпроса и да ги ориентира от къде могат да търсят финансиране за идеите си.

Програма на тренинга:

Първа сесия **Въведение** **Проектен цикъл** **(90 мин.)**	• **Въведение в темата** Тренерът стартира сесията с играта „Басейн с акули" (*Виж. Приложение 1. Басейн с акули*). След приключване на играта, той използва поставената цел, за да даде пример на участниците, чрез който да обясни значението на проект: процесът на постигане на дадена цел. • **Какво е проект? Проектен цикъл** След изчистване на понятието проект, тренерът представя на участниците модела на проектния цикъл в опростения му вариант (*Виж. Приложение 9. Проектен цикъл*). Целият екип преминава през отделните етапи на цикъла, анализира ги и ги пречупва през собствена предстояща или изминала дейност. Целта е участниците да осмислят всяка една от дейностите си като проект, който има отделни ключови етапи за успешно реализиране, независимо дали дейността е финансирана по програма или не. **Видове проекти** Тренерът отваря дискусия по какви критерии могат да се разделят проектите, като подпомага участниците да достигнат до някои от основните: O продължителност – краткосрочни и дългосрочни O начин на финансиране – по програма, със спонсори и дарения, с партньори, самофинансиране O мащаб – малки, средни големи, проекти O област – образователни, научни, технически, бизнес и др. O дейност – проучване, нов продукт, подпомагане,обмен и др.

Втора сесия **Финансиране на дейности** **(90 мин.)**	Целта на тази сесия е да ориентира екипа как може да търси подкрепа за реализиране на дейностите си на различни нива. Участниците се запознават със Златните правила на финансирането (*Виж. Приложение 10. Златни правила на финансирането*). • **Програми** След като участниците вече имат изградена представа за цикъла на един проект и възможностите той да бъде финансиран, тренерът привлича вниманието им върху конкретни програми в България и Европа, които финансират младежки проекти, като представя възможностите на всяка една от тях: • На местно ниво Програма „Младежки дейности", Дирекция „Младежки дейности и спорт", Община Варна - http://www.varnanamladite.com/ • На национално ниво Национална програма за младежта, Национален център „Европейски младежки програми и инициативи", Министерство на образованието, младежта и науката - http://www.youthbg.info/ • На европейско ниво Програма „Младежта в действие", Главна дирекция „Образование и култура", Европейска комисия - http://ec.europa.eu/youth/ Важно е тренерът да поднесе достъпна, но ясна информация какви възможности за реализиране на дейности дава всяка една от програмите. Тъй като в следващите две сесии участниците ще трябва да минат практически през разработването на проект по програма, тренерът трябва да представи подробно тази програма, по която ще работят участниците, като обърне специално внимание на формуляра и особеностите в попълването му. Важно е участниците да се запознаят с конкретните изисквания на програмата и обвързването на собствените дейности с тези цели.

Трета сесия **...** **(90 мин.)**	Тренерът разделя участниците на два екипа, които самостоятелно да разработят примерен проект по една от представените в предходната сесия програми. Преди да стартира реалната работа, двете групи се включват в състезателна игра, която да повдигне отборния дух и настроението за работа. След приключване на играта тренерът представя конкретните изисквания на програмата, по която ще се пише проект, като раздава на всеки отбор изискванията в писмен вид и формуляра за кандидатстване, разгледан в предходната сесия. Участниците разполагат с тази и следващата сесия, за да разпишат идеите си за проекти. Целта на това упражнение е да запознае участниците практически с процеса на писане на проект, попълването на формуляр и обвързването на планираните дейности с целите на програмата.

Четвърта сесия **Заключителна част** **(90 мин.)**	Тъй като това е последна сесия от тренинга и програмата като цяло, тренерът трябва да предвиди време както за представяне на проекта на всеки един от отборите, така и за анализиране на работата на екипа до момента и възможностите, които остават пред него в бъдеще. По време на представянето на проектите на отделните отбори, всеки отбор трябва да сподели какви са впечатленията му от процеса на разписване на един проект, кое е било най-лесно и най-трудно при разписването на проекта и какво още е необходимо, за да се разпише напълно проектът. След приключване на представянето, двата отбора отново се събират като един екип. Тренерът фасилитира дискусия за тренинг програмата и дейностите, през които са преминали всички заедно. Обсъжда се наученото до момента, как то е допринесло за работата на екипа и какви възможности и предизвикателства се задават в близко и далечно бъдеще. Добре е тренерът да завърши програмата с позитивна заключителна игра като „Самоизяждаща се змия", в която стартовата и крайната позиция на участниците е една и съща, но опитът, през който са преминали, е направил екипа различен. С тази игра спокойно може да се направи връка към програмата, през която е преминал екипът и това как тя се е отразила върху неговото развитие.

Снимка: Представяне на проект

Добри практики за младежки инициативи

В предходните страници имахте възможност да се запознаете с тренингите, през които премина екипа ни в проект „Лято по желание”. Те, разбира се, са представени в една по-обща рамка, така че да можете максимално бързо и лесно да ги адаптирате към вашите дейности и възможности. В тази втора част на наръчника решихме да ви представим инициативите, които реализирахме, за да се запознаете с практическата част на нашата работа и с това, което ни обединяваше и вдъхновяваше да учим по време на тренингите. Макар и представени по отделно в наръчника, тренингите и инициативите вървяха преплетени през целия проект, така че да ни улеснят в усвояването на нови знания и да ни помогнат да трансформираме тези знания в практически умения за работа в младежкия сектор.
И да преминем към инициативите! Какви бяха те:

Инициатива 1. „Детско лято” – „Детско лято” е еднодневна инициатива за организиране на игри на открито, които не изискват играчки и предмети, а провокират директна игра между участващите доброволци, родители и деца. Нейната цел е да популяризира класическите игри на открито сред децата, да провокира детската активност и да диалога между поколенията, като стимулира участието на родители и младежи (доброволци) в детските игри. В рамките на тази инциатива се разпространява безплатно и „Книга за навън”, която предоставя на малките участници цяла колекция от игри, които могат да играят навън с приятелите си, както и цялостна информация за градски зони и дейности за свободното време в гр. Варна.

Снимка: Инициатива „Детско лято”

Програма „Детско лято”:

Час	Дейност	
8:00	Построяване на шатри, сцена и организация на инвентара. Генерална координация на доброволците	
10:30	Разчертаване на игралните площадки и разпределяне на отбори. Начало на младежки ателиета за работа с деца	
11:00	Начало на инициативата	Олимпиада на Летните игри Раздаване на „Книга за Навън“ Атракциони
12:00 – 13:00	Концертни изпълнения и забавно шоу	
13:00 – 14:00	Игри за родители и младежи	
13:00 – 18:00	Сладоледената Кралица раздава сладолед	
14:00 – 15:00	Изложба на първите експонати от ателиетата и томболи с награди – експонати	
16:00 – 17:30	Празничен Концерт на Млади Творци	
17:30 – 19:30	Куклен театър с кукли от ателиетата, фокуси, рисуване по асфалт, танцувален конкурс, хип-хоп дансинг	
19:30	Край на инициативата	

Инициатива 2. „Блага дума” - Инициатива "Блага дума" цели да популяризира позитивния ефект на словото чрез серия от игри с думи, забавни състезания с вицове, табло на пожеланията за вдъхновените и свободна сцена за феновете на free-style слово изпълненията. Всеки смелчага, готов да премине през приготвените словесни предизвикателства, получи специална изненада – специален речник от новия български език. Free-style ентусиастите бяха предизвикани в напрегната словесна битка за специална награда – микрофон, осигурен като партньорска награда от Дирекция „Младежки Дейности и Спорт“ – Варна. Целта на инициативата е да даде фокус върху позитивното слово и комуникацията между хората като ключови в човешките взаимоотношения, като предизвика хората да премахнат ежедневните негативни фрази в изказванията си и да ги обърнат в положителни.

Програма „Блага дума”:

Час	Дейност	
13:00	Построяване на шатри, сцена и организация на инвентара. Генерална координация на доброволците	
16:30	Начало на събирането на пожелания от екипа доброволци	
16:30 – 22:00	Надписване на пожелания на таблото	Атракциони
17:00 – 22:00	Стартиране на състезанието по игри с думи	
18:00 – 19:00	Конкурс за импровизирано смешно стихотворение по предварителна тема	
19:30	Събиране на резулатите от състезанието и томбола	
20:00 – 22:00	Конкурс за най-блага хип-хоп песен	
22:00	Край на инициативата	

Снимка: Инициатива „Блага дума”

Инициатива 3. „Ща’сливи за смет” - „Ща’сливи за смет” е еднодневна инициатива за забавно почистване на градския плаж от граждани и доброволци, с доброволното включване и на варненски музиканти, улични спортисти и младежки артисти с цел по-голяма атрактивност на събитието, разширяване на неговия мащаб и придаване на по-голямо значение на процеса на почистване на плажа.

Снимка: Инициатива „Ща’сливи за смет”

Програма „Ща’сливи за смет”:

Час	Дейност	
8:00	Построяване на шатри, сцена и организация на инвентара. Генерална координация на доброволците	
10:30	Начало на записване на участниците. Начало на конкретни задачи за доброволците (записване, раздаване на материали, организиране на терена)	
12:00	Начало на почистването	Атракциони
15:00	Игра 1 „Стрелба по мишени от отпадъци”	
15:45	Игра 2 „Trash Art” с награда за най-прекрасно творение от боклук	
17:00	Край на почистването	
18:00	Предаване на боклуците, отчитане и изнасяне	
18:30	Подреждане на информацията, томбола	
19:00	Награждаване и концерт	

Инициатива 4. „Изкуствено парти” - "Изкуствено парти" е парти за изкуството, в което всеки може да участва. Изкуството, което е на улицата и сред нас, което не изисква специално място или материали, нито специални хора. Инициативата бе създадена от участниците в проекта като резултат от преминатите обучения и предходните три инициативи. Нейната основна цел бе да предостави свободна творческа зона на младите, където те могат да експериментират различни достъпни форми на творчество, докато се забавляват и доброволно могат да се докоснат до най-различни нетрадиционни ФОРМИ на младежко изкуство.

Снимка: Инициатива „Изкуствено парти”

Програма „Изкуствено парти”:

Час	Дейност	
14:00	Подготовка на помещенията. Разпределение на материали и доброволци по дейности	
18:30	Посрещане и упътване на пристигащите участници	
19:00 – 22:00	Отворена зала за музиканти и музикални инструменти	Атракциони
19:00 – 22:00	Свободни фотосесии с грим и прически	
19:00 – 22:00	Trash Art	
19:00 – 22:00	Рисуване с бои, пясък и други природни материали	
22:00 – 23:00	Изложба	
23:00	Край на инициативата	

Приложение 1. Игри

Колкото повече игри се използват в един тренинг, толкова по-добра среда за учене се създава за участниците. Ако човек не се забавлява, докато учи, нищо не научава.

Игри за запознаване:

Имена с прилагателни – Всеки участник трябва да каже името си заедно с прилагателно, които започва със същата буква, като направи поза или гримаса, която съответства на прилагателното.

„Календар" с рожденните дни на екипа – участниците трябва да се подредят в редица, следвайки хронологията на рождените си дни. Никой няма право да говори и могат да се използват само само мимики и жестове.

Какво общо имаме – Фасилитаторът казва черта, която има (например, аз имам сестра) и всички, които имат сестра, сядат в него. Човекът, който седне най-отгоре, е наред да казва своя характеристика.

Игри за стартиране / приключване на сесия:

Бамбукова пръчка – Тренерът приготвя дълга пръчка, така че всички участници да могат да я задържат заедно във въздуха, като всеки един поддържа пръчката с показалеца си. Целта е групата да смъкне пръчката до земята и да я поставим на пода, без нито един от участниците да отдели показалеца си от пръчката.

Целувка за зайчето Бъни – Всички участници сядат в кръг на земята. Фасилитаторът държи в ръцете си въображаемо зайче Бъни, милва го, целува го по проделена част на тялото и го подава на следващия човек. Той трябва да избере да го целуне по част от тялото, която не е целувана до момента и да го предаде нататък. Когато зайчето се завърти през всички, участниците започват отново да си го подават, като този път целуват човека, към който подават зайчето, по тази част от тялото, по която са целунали зайчето.

Кой е лидерът – Един участник излиза доброволно от стаята. Останалите се събират в кръг и си избират лидер. Лидерът избира движения, които останалите да повтарят. Трябва да има поне три движения, които да се сменят периодично. Доброволецът влиза в стаята, застава в средата на кръга и трябва да познае кой определя и сменя движенията. Ако познае, той става лидер, а старият лидер – доброволец.

Разделяне на животни – участниците си изтеглят листчета с различни животни. За да може всеки участник да намери други хора, изтеглили същото животно като него, той започва да имитира звуците и движенията на въпросното животно. Така участниците могат да се формират на групи.

Групови статуи – Групата се разхожда свободно из пространството. Фасилитаторът вика дума или фраза и всички трябва да замръзнат в поза, която има нещо общо с думата или фразата. Всички започват отново да се движат, фасилитаторът докосва човек от групата и той трябва да извика следващата дума/фраза. Повтаря се няколко пъти.

Удари топката – поставяме предмет в средата на стаята. Посочваме една част от тялото и всички участници трябва да докоснат предмета с нея.

Живо табло – Посочва се цвят и част от тялото. Всеки участник трябва да докосне този цвят върху друг човек с казаната част на тялото.

Самоизяждаща се змия – Всички застават един зад друг с разтворени крака, хванати с дясната ъка за човека пред тях, а с лявата – за този зад тях. Човекът най-отзад започва да минава между краката на останалите без да пуска ръката на човека пред себе си, така че да го накара да го последва. Играта продължава, докато минат всички.

Басейн с акули – Всички участници са стъпили върху парче плат, заобиколени от акули. Цялата група трябва да обърне парчето плат от другата страна и да стъпи отгоре без да докосват пода. Който го докосне, излиза от играта. Необходими материали: Парче плат /покривка, одеало, голям найлон/.

Открий разликите – Всички участници се разделят по двойки. Във всяка двойка партньорите започват да се оглеждат много добре, като всеки участник трябва да запомни как изглежда партньора му. След това всеки се обръща с гръб към другия и променя три неща във визията си /запретва си ръкавите, премества си часовника на другата ръка, маха си колана, т.н./. Партньорите отново се обръщат един към друг и започват да търсят разликите.

Три острова – оформят се три остроа на земята и участниците се разпределят наравно по тях. Постепенно островите започват да потъват и жителите им трябва да се спасяват по другите острови, докато всички се съберат на един остров.

Вземане на душ – всички участници застават в кръг един зад друг. Всеки от участниците трябва да изкъпе човека пред себе си, като започне от косата и премине към отделните части на тялото.

Предаване на енергията – участниците застават в кръг, като се държат за ръце. Лидерът започва да „предава импулси" в групата чрез стискане на ръката на човека отдясно, който трябва да предаде импулса нататък. Импулсите постепенно се усложняват и зачестяват.

Харесвам те, защото... – с лист, залепен на гърба, всички участници обикалят стаята и пишат на гърба на останалите защо ги харесват.

Топка под брадичката – подавайки си топка, дърржейки я само с брадичката, участниците трябва да я прекарат през цялата група без да я изтърват. Ако топката падне на земята, всички започват от начало.

На колене – всички застават в тесен кръг един зад друг, така че да могат да седнат на коленете на човека зад тях. Започват да се движат така, като постепенно се опитват да затегнат кръга.

Оркестър без инструменти – групата си представя, че е оркестър без инструменти и могат да издават звуци само с различни движения на тялото. Всеки трябва да си избере звук, различен от този на останалите членове в оркестъра и да изсвирят заедно известна мелодия.

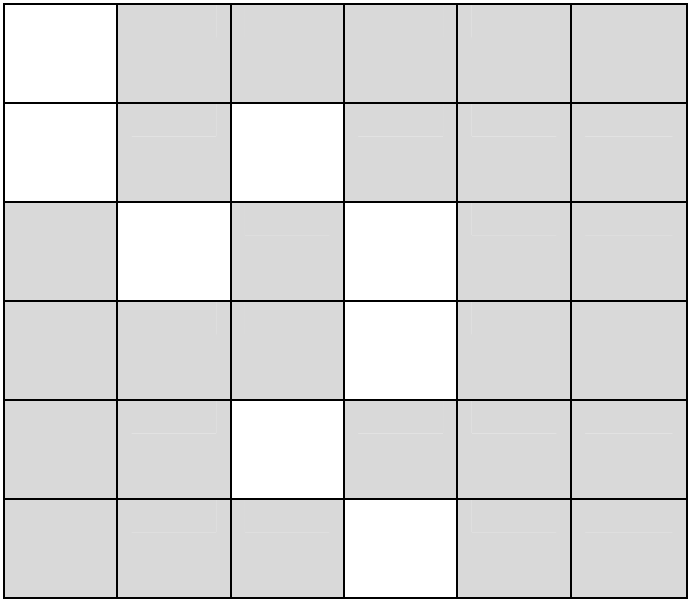
Продължителни игри:

Изграждане на мост – необходимо е голямо количество картон, хартиено тиксо, сламки и други материали, които могат да се ползват за бързо изграждане на малка конструкция в затворено пространство. Участниците се разделят на две групи, като всяка от тях е разположена в различно помещение. Материалите са разпределени равномерно между двете групи.
Двата отбора играят като две селища, разположени на противоположните брегове на една и съща река. Тъй като двете села нямат връзка помежду си, техните обитатели трябва сами да изградят мост, който да ги свързва. Жителите на всяко село отговарят за изграждането на тяхната половина от моста. Крайната цел на двете групи е да изградят своите половини така, че при сглобяването на моста, той да е достатъчно стабилен да издържи голяма бутилка с вода върху себе си. Единственият начин за комуникация между двете села е чрез излъчването на един представител на отбор, който в рамките на цялата игра има право на две срещи с представителя на отсрещния отбор, за обмен на информация и напасване на стратегиите за изграждане на моста. Всяка среща продължава точно 5 мин., след което представителите се връщат при отборите си.
Играта се играе за време. Участниците разполагат общо с 40 мин. Първите 10 мин. са за ориентация и планиране на изграждането, следват 5 мин. за първи преговори с отсрещния отбор, още 10 мин. за изчистване на стратегията и стартиране на строежа, 5 мин. за втори преговори и последни 20 мин. за довършване на моста и сглобяването му.

Опасно тресавище – Пред групата има разчертан голям правоъгълник, разделен на квадрати /може да се използва площадка, която има плочки/. Правоъгълникът е опасно тресавище, през което има само един път за преминаване. Това са определени квадрати в правоъгълника, на които е позволено за участниците да стъпват. Единствено тренерът знае кои са тези квадрати /той има предварително разчертана схема на правоъгълника/. Целта на играта е цялата група да премине от другата страна на тресавището, като се опитат да открият правилните стъпки, които трябва да следват. Правилните стъпки /позволените квадрати/ се налучкват на всяка следваща стъпка. Всички участници трябва да запомнят кои са позволените за стъпване квадрати и да вървят по тях. Този, който стъпи в

тресавището /забранен квадрат/, започва отначало. Играта продължава, докато всички участници преминат от другата страна. Необходими материали: Тебешир.

Пример:



Състезателни игри:

Опашката на дракона – групата се разделя на две, като всяка подгрупа оформя дракон, хващайки се един зад друг през кръста в колонка. Целта на всеки дракон е да хване опашката на другия, преди да е хваната собствената му опашка.

Най-дългата линия – участниците се разделят на две равни групи и чрез телата си и всичко, което е по тях, трябва да направят по-дълга линия от противоположния отбор, без да използват допълнителни материали от средата наоколо.

Приложение 2. Поведенчески профили

Тест

	I	II	III	IV
Аз се чувствам най-доволен от себе си, когато:				
1. действам идеалистично и с оптимизъм	■			
2. видя възможност да поведа и се възползвам от нея		■		
3. се грижа за моите интереси и оставя другите да се грижат за своите			■	
4. се нагодя към групата, в която съм				■
В повечето случаи се отнасям към другите:				
1. с уважение, внимание и възхищение	■			
2. по енергичен и самоуверен начин		■		
3. внимателно, резервирано и порядъчно			■	
4. по дружелюбен и приветлив начин				■
Карам другите да се чувстват:				
1. третирани добре, можещи и достойни да дават съвет	■			
2. заинтригувани и ентусиазирани да ме последват в това, с което се заема		■		
3. третирани справедливо, уважавани и оценяващи отделеното от мен внимание			■	
4. доволни, впечатлени и търсещи моята компания				■
Мисля, че най-лесно мога да спечеля хората, като бъда:				
1. скромен и идеалистичен	■			
2. убедителен и печелещ		■		
3. търпелив и прагматичен			■	
4. забавен и енергичен				■
В отношенията си с другите, най-често:				
1. се доверявам, споделям и подкрепям	■			
2. бързо разработвам полезни идеи и организирам другите да ги осъществяват		■		
3. съм практичен, логичен и внимавам да разбера с кого си имам работа			■	
4. съм любопитен да разбера всичко за тях и желая това, което очакват от мен				■
Най-доволен съм, когато другите ме възприемат като:				
1. лоялен и благонадежден приятел	■			
2. човек, който успешно реализира идеи		■		
3. практичен и мислещ за себе си/подсигурен човек			■	
4. значим и забележим човек				■
Смятам, че най-добрия начин да напреднеш в живота, е:				
1. като си достоен човек и очакваш имащите власт да те забележат	■			
2. чрез работата си да си отвоюваш правото на напредък и да се възползваш от него		■		
3. да съхраниш и да надградиш това, което вече имаш			■	
4. да се развиеш като печеливша личност, която привлича вниманието на другите				■
Когато имам проблем с труден човек, разрешавайки го, аз:				
1. се допитвам до мнението на другите и следвам съвета им	■			
2. разменям някое остроумие с човека, след което го заобикалям		■		
3. решавам за себе си кое е правилно и твърдо стоя зад убеждението си			■	
4. променям се, за да пасна, с цел да направя отношенията ни по-хармонични				■
Аз оставям у другите впечатление на:				
1. човек, който лесно се доверява и който цени съветите им	■			
2. самоуверен човек, който организира другите и ги кара да действат		■		
3. стабилен, уравновесен човек, който се отнася внимателно с другите			■	
4. ентусиазиран човек, който може да намери общ език с почти всеки				■

Сумирайте точките във всяка от колоните

Инструкции за попълване на теста:

В теста по-горе са изброени девет групи от по четири твърдения. Разгледайте ги добре и дайте 4 точки на твърдението, което ви описва най-точно, дайте 3 точки на твърдението, което бихте поставили на второ място, 2 точки на твърдението, което почти не ви приляга и 1 точка на твърдението, което е най-неприсъщо за вас. За всяка група разпределените точки трябва да са общо 10.

Резултати:

След като отбележите твърденията във всички групи, сумирайте верикално резултатите в колонка I, II, III и IV.

Най-много точки	Профил
Колонка I	Профил „Делфин“
Колонка II	Профил „Лъв“
Колонка III	Профил „Слон“
Колонка IV	Профил „Маймуна“

Лъв	
Поведение	Опитва се да се наложи Прекъсва Неспокоен Нетърпелив Посочва
Желания	Свобода от контрол Да работи независимо Директни въпроси Нови и разнообразни дейности Предизвикателства и пълномощия
Трудности	Да има консултативен подход Търпение Работа в екип Емпатия Зачитане на другите
Правилен подход	Оставете ги да открият нещата сами Фокусирайте се върху работата Спорете използвайки факти, а не чувства Преговаряйте Говорете в цифри, факти и конкретни резултати Говорете енергично и стегнато Никога не забравяйте техните цели

Маймуна	
Поведение	Много ентусиазиран Приятелски Използва много жестове Разказва истории
Желания	Социално признание Работа с хора Изграждане на връзки Идентифициране с екип Свобода на изказване
Трудности	Емоционален контрол Слушане Управление на времето Обективност Фокусиране върху резултата
Правилен подход	Давайте предложения и идеи и оценявайте техните Питайте как се чувства Обобщете в писмен вид какво сте се договорили Изградете добри взаимоотношения
Неправилен подход	Спорите Казвате факти, без чувства Допускате да загубят самоуважение
Делфин	
Поведение	Добър слушател Отпуснат и учтив Противопоставя се на промяната Не-агресивен
Желания	Откровеност Приобщаване към екипа Идентифициране с компанията Предоставяне на услуги Процедури и рутина
Трудности	Бърза реакция на промяна Инициииране на нови неща Принос към нови неща Активно участие в разговор Вместване в крайни срокове

Правилен подход	Използвайте постоянна скорост на говорене Задавайте въпроси и слушайте Интересувайте се от него/нея като личност Подкрепяйте идеята му/й Предлагайте сигурност
Неправилен подход	Инициирате бърза промяна, поставяте кратки срокове Променяте всекидневните задължения или средата
Слон	
Поведение	• Води си подробни записки • Прецизен • Предпазлив в изразяване на емоции • Пита за детайли
Желания	• Ясно дефинирани цели • Стандартни оперативни процедури • Цялата информация • Да бъде специалист • Да бъде част от група
Трудности	• Да пропусне подробностите • Делегиране • Да мисли мащабно • Директен подход при конфликт • Да предприеме действие без да има прецедент
Правилен подход	• Използвайте постоянна скорост на говорене • Задавайте въпроси и слушайте • Интересувайте се от него/нея като личност • Подкрепяйте идеята му/й • Предлагайте сигурност
Неправилен подход	• Изисквате бързи решения • Правите внезапни промени • Не давате подробности • Прекалено сте обобщаващ

Приложение 3. Тиймбилдинг „Машина на времето”

От много години историята разказва за съществуването на тайни общества, които пазят най-големите материални и духовни богатства, за които светът е чувал. Тайната, в която са посвещавани членовете се пази на всяка цена, защото тя е гаранция за интелектуална мощ, власт и успех. В тези общества членуват най-мъдрите хора, които историята превръща в легенди. Те посвещават живота си на тайната, която никога и при никакви обстоятелства те трябва да бъде разкрита.

Сега ще се върнем в тъмните времена на средновековието. The Dark Ages. Време, обвито в митове и легенди, изпълнено с предубеждения, поверия и страхове. Време, изпълнено с жестоки феодали, красиви замъци и тъмни тайни. Суеверие и невежество управляват света, а всичко ново и различно е обявявано за ерес. Време, в което църквата жестоко наказва всеки, дръзнал да покаже творчество и мисъл.
Годината е 1492. Днес тук са събрани членовете на мистериозно средновековно тайно общество. Най-начетените, най-умните учени успяват да открият „тайната” на успешния екип. Тайна формула, която гарантира успех на всяко ново начинание и всеки нов екип.

Задача 1

Вашата първа задача е да оформите вашия екип. Какви ценности, какви умения и знания трябва да има един нов екип, за да бъде начинанието му успешно. Трябва да изберете водач на своя екип, да си измислите боен вик и да определите кои са вашите „тайни” съставки за успешен екип. Помислете, коя е тази магическа формула, кои са нейните съставки . . .

Задача 2

Току що пристигна пратеник, който донесе вест, че Светата инквизиция вече е разбрала за вашето общество и след час нейните палачи ще дойдат тук. Вие сте обявени за вещици и вещери и ще бъдете изгорени на клада.
За ваше щастие вашата „тайна” за успешен екип има магическото свойство на двигател на машина на времето. За да спасите тайната и да се спасите, трябва да построите машина на времето, която да ви пренесе в 21 век.
НЯМАТЕ ВРЕМЕ! За да запазите тайната, вашето общество решава да използва 2 екипа, които едновременно да строят машини на времето. Този екип, който направи по-добра машина, ще вземе двигателя и ще спаси своите членове.
Машината трябва да отговаря на следните изисквания:

1. Да побере целия екип.
2. Да има здрава конструкция.
3. Да бъде оригинална и иновативна.
4. Да може да се завърти три пъти около остта си, за да излети.
5. Екипът трябва да изпълни ритуал по излитане на машината.

В околността има разпръснати материали. Трябва да откриете своите материали и да построите машината на обозначеното за целта място.

Приложение 4. Айзенхауер

АНАЛИЗ НА МАТРИЦАТА НА АЙЗЕНХАУЕР

Управление на времето и задачите

В А Ж Н И

II ВАЖНИ - НЕСПЕШНИ Превантивни мерки, Изграждане на взаимоотношения, откриване на нови възможности и перспективи, Планиране на нови проекти и реорганизация.	**I ВАЖНИ - СПЕШНИ** Разрешаване на кризи, Неотложни проблеми, Важни проекти с краен срок за изпълнение.
IV НИТО ВАЖНИ, НИТО СПЕШНИ Делнична работа, Част от пощата, Някои телефонни разговори, Отношения с хора, които ни губят времето, Приятни дейности.	**III НЕ СА ВАЖНИ, НО СА СПЕШНИ** Телефонни обаждания, Обществена дейност, Преглеждане на неотложни материали, Срещи

С П Е Ш Н И

Приложение 5. Лидерски стилове

Има много теории за лидерските стилове сред хората и техния точен брой. Независимо дали съответната теория разделя стиловете на 3, 16 или 36, те винаги се определят от два основни фактора:

- Постигане на резултати;
- Отношение към хората.

Така е, но за да бъдете успешни лидери, научно изследване доказва, че ви трябва комбинация от с**ледващите 6 лидерски стила**:

1. **Лидери-Диктатори** – Изискват незабавно изпълнение на техните заповеди. Добре работят при криза, заплаха, опасност за организацията.

2. **Авторитетни** – Мобилизират масите за изпълнението на задачите. Добре работят в нови компании, динамични пазари, външни заплахи.

3. **Парнтьори** – Създават атмосфера на открити отношения. Извличат силните страни на екипа, успешно влияят на другите, намаляват промяната на членове в екипа.

4. **Демократи** – Привличат всички към участие, успяват да постигнат консенсус, добре обединяват хора и идеи.

5. **Образцови** – поставят високи изисквания, взискателни и перфекционисти, добре работят в условия на силна конкуренция и в сферата на услугите. Губят хора около себе си, но запазват важни контакти.

6. **Наставници** – Видимо не се открояват като лидери, помагат на други да проявят лидерските си способности, притежават скрита харизма.

И все пак, каква е връзката между лидерския стил и климата в един екип? "Климатът", който лидерът създава около себе си, зависи и от **6 основни фактори**, влияещи на обкръжаващата вътрешната среда в един екип:

1. **Гъвкавост** – свобода на действията;
2. **Отговорност**;
3. **Справедливост** (усещането за справедлива оценка и отношение);
4. **Яснота** на целите и задачите;
5. **Лоялност**;
6. **Установени стандарти** за работа**.**

Как конкретно различните Лидерски стилове влияят на работата на екипа е показано в таблицата. Колкото по-голям е коефициентът с положителен знак – толкова повече даденият лидерски стил влияе положително на съответния фактор. Колкото повече клони към нула, толкова по-малка е връзката между съответния лидерски стил и дадения фактор.

Например: Диктаторският стил силно намалява Отговорността и Гъвкавостта, докато Авторитетният и Партньорският стил влияят положително на Отговорността.

На практика, коефициенти в диапазона -0.15 до +0.15 може да се приеме, че показват липсата на връзка (влияние) между съответните лидерски стил и климатичен фактор.

	Стил 1	**Стил 2**	**Стил 3**	**Стил 4**	**Стил 5**	**Стил 6**
Гъвкавост	-0.28	0.32	0.27	0.28	-0.07	0.17
Отговорност	-0.37	0.21	0.16	0.23	0.04	0.08
Стандарти	0.02	0.38	0.31	0.22	-0.27	0.39
Справедливост	-0.18	0.54	0.48	0.42	-0.29	0.43
Яснота	-0.11	0.44	0.37	0.35	-0.28	0.38
Лоялност	-0.13	0.35	0.34	0.26	-0.20	0.27
Общо въздействие върху климата	**-0.26**	**0.54**	**0.46**	**0.43**	**-0.25**	**0.42**

Горните цифри могат на моменти да изглеждат странни или дори да будят съмнения. Но както е известно има Лъжа, Голяма лъжа и Статистика.

И не забравяйте – тайната на успеха е в комбинацията на възможно повече лидерски стилове!

Приложение 6. Лидерски език

Лидерски език	Подход	Характеристики
Ясен	Какво искам аз? Какво искат те?	Картина, към която вървим: визия Мечти и желания План Очаквания / искания Покани
Уважаващ	Какво могат да предложат? Как се вързва с нуждите на нашата цел?	Разпознава потенциалната стойност Грижа /твоите ползи/ Слушане /твоята гледна точка/ Първо лице /"аз" и „ние"/ Описва, не съди Дава си време
Стимулиращ	Какво ще грабне вниманието им? Как мога да демонстрирам отдаденост?	Обвързан и отдаден /вдъхновен, Предизвикателен /за налични рутини, вярвания и ценности/ Креативен Запомнящ се/Незабравим Пълен с намерения Подходящ хумор и метафори
Подходящ	Мога ли да съм честен със себе си и с тях?	Казващ истината Пазещ обещания Консистентен в действията си: следва думите Без скрити неща и измами Без манипулации

Основни принципи на добрата комуникация

Не използвайте негативни твърдения. Сменете „но" с „и"

Не обръщайте твърдения във въпроси

Описвайте вместо да оценявате

Убеждавайте с уважение, а не с принуждаване

Опитайте се първо да разберете

Приложение 7. Професия „Социокултурен аниматор”

В Испания има специалност във висшето образование и официална професия **Социокултурен аниматор**. Министерството на образованието в Испания предоставя следната информация:

Изисквания към специалистите

Директен достъп:

- Диплома за висше образование, Бакалавърска степен.
- Диплома за средно професионално или полувисше образование.
- Преминат курс за Ориентация в университета или еквивалентно.

Алтернативен достъп:

- Преминат изпит към обучителен курс. Минимална възраст 19 год. в годината, в която е преминат изпитът или 18 год. за тези, които имат професионална диплома, близка по специалност (хуманитарен профил).
- Чрез признаване на следдипломни квалификации.

Функции

- Организация, планиране и управление на малка организация, която развива дейности за свободното време или социално образование.
- Организация, развитие и оценка на проекти за влияние върху общността.
- Организация, развитие и оценка на проекти за културна анимация.
- Организация, развитие и оценка на проекти за анимация в свободното време със социален фокус.

Работна среда

- Секторът на социо-културните услуги, публичният и частен сектор.
- Частни компании в сектора.
- Неправителствени организации.

Професионални реализации

- Социо-културен аниматор. Културен аниматор.
- Обществен аниматор.
- Аниматор в център за социални грижи или здравен център.
- Аниматор свободно време.

Специализации (след период на обучение и адаптиране):

- Аниматор по възрастови групи (деца, младежи, възрастни, жени, други)
- Аниматор на групи в неравностойно положение (хора с увреждания, пенсионери, малолетни, маргинални групи, имигранти)

- Аниматор за квартални дейности
- Аниматор в здравни центрове (болница, психиатрия, други)
- Аниматор в социални заведения (дневни центрове, резиденции , старчески домове, младежки домове, затвори, други)
- Аниматор в културни центрове (музеи, библиотеки, културни домове, други)
- Аниматор в места за свободното време (природни паркове, спортни центрове, дейности на открито и сред природата, ресурсни центрове, детски площадки, други).

Учебен план

Обучението обхваща курс с продължителност 1.700 часа и най-общо:

- Анимация за развлечение и дейности в свободното време.
- Анимация и групова динамика.
- Методология на социалното влияние.
- Кариерно обучение и ориентация.
- Работа с различни възрастови групи.
- Други социални дисциплини...

Приложение 8. Цикъл за работа с доброволци

Приложение 9. Проектен цикъл

Приложение 10. Златни правила на финансирането

Златни (а може би сребърни) правила на финансирането

1. Планиране
   - Не го правете сами: намерете група мотивирани хора (доброволци) да ви помогнат
   - Планирайте и координирайте дейностите си за търсене на финансиране
   - Не поставяйте себе си в позиция, в която можете да бъдете обвинени в измама: водете прозрачна политика на финансиране на дейностите си
   - Дръжте екипа в течение (колко е събрано до момента, колко още трябва)
2. Проект
   - Вярвайте в собствения си проект
   - Оформете силно убеждение пред донорите защо трябва да финансират вас, а не някой друг (опишете целите и задачите си, вашите преимущества и недостатъци)
3. Донори
   - Най-добре работят линчните контакти: дръжте контакт с човека, от който зависи решението и поддържайте взаимоотношения
   - Хората дават на хора, не на организации
   - Придържайте се към действията си: обадете се на хората, на които сте изпратили писма
   - Използвайте езика и думите на донорите: адаптирайте представянето на проекта си към съответния донор
4. Върнете жеста
   - Благодарете на хората за даренията
   - Направете малък жест към всеки донър
   - Мотивирайте донорите си: дръжте ги в течение с проекта
5. И последно, но не по значение
   - Не се предавайте !

НЕСТАНДАРТНИ ИДЕИ за финансиране:

- Ръчно изработени картички
- Домашни курабийки ☺
- Гледане на деца
- Миене на коли
- Спонсорство от местни компании
- Усилие за продукт - бартер
- Гаражна разпродажба
- Търг на рисунки

Къде да търсим финансиране?