

**СОДЕРЖАНИЕ**

<b>От редактора.....</b>	<b>2</b>
<b>Добровольчество</b>	
Работа в команде.....	3
Волонтерская деятельность учащихся как средство социализации личности.....	7
Кейс-стади: Волонтерство.....	12
<b>Социальная включенность и равенство возможностей</b>	
Рольевая игра «Большинство и меньшинство».....	19
Кейс-стади: Социальная включенность.....	23
<b>Партнерство</b>	
О социальном партнерстве.....	29
Карта партнерства.....	32
Кейс-стади: Партнерство.....	34

## От редактора

В этом номере журнала мы подготовили материалы еще по трем областям самооценки - Добровольчество, Социальная включенность и равенство возможностей и Партнерство.

Анкетирование в декабре 2013 года показало следующие результаты по этим областям. За 2010/2011 учебный год школы разделились практически пополам – 50% оценили свою работу на 1 и 2 балла и 50% - на 3 и 4 балла. Количество школ, оценивших свою работу на 3 и 4 балла за 2012/2013 год, увеличилось следующим образом: партнерство - на 25%, добровольчество - на 32%, социальная включенность и равенство возможностей - на 33%.

В анкетах школы отметили, что они расширяют круг партнерств – вовлекают в свою работу разные организации разного уровня. Также есть случаи, когда другие организации сами приходят в школы с предложением о партнерстве. Добровольчество популярно в настоящий момент и школы стараются предложить возможности по добровольчеству ученикам, учителям, родителям, местному сообществу. Ученики стали чаще предлагать свои идеи для добровольческих проектов/акций, родители стали проявлять большую активность в профориентационных проектах. Школы больше внимания уделяют социальной включенности, работают с детьми с разными ограничениями по здоровью, детьми-мигрантами, стараются создать комфортную среду обучения для каждого.

Надеемся, что материалы этого номера будут полезны для работы.

## ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО

## Работа в команде

*Давай сделаем проект. Путеводитель по проектному менеджменту. Пермь, 2007. стр.141 - 145*

## Мотивация в команде

Вопрос о мотивации обычно появляется в тот момент, когда все замечают, что мотивация отсутствует. В самом начале, как правило, все в восторге от идеи и у всех достаточно времени и желания для того, чтобы заниматься проектом. Но в какой-то момент, если требуется длительная концентрация усилий, если работа становится скучной, если учеба и другие дела начинают отнимать слишком много времени, желание работать над проектом пропадает. В худшем случае возникает разочарование, и человек отказывается работать в проекте.

Это звучит парадоксально, потому что мотивация для работы у каждого своя. Это тот фактор, который нельзя планировать, но можно примерно предсказать, на каких этапах проекта мотивация может снизиться. Когда все идет хорошо, в команде отличная атмосфера, и, как следствие, у всех высокая мотивация. А когда возникают проблемы и сомнения, нередко появляется вопрос, а имеет ли смысл затрачивать такие усилия? Иногда мотивация пропадает только у нескольких человек. В каждом проекте такие ситуации бывают, их следует рассматривать как рабочий процесс и знать, что в какой-то момент ситуация снова нормализуется.



Существует два вида мотивации. «Первичная мотивация» - обычно объединяет людей, которые хотят что-то вместе сделать. «Рабочая мотивация» - позволит вам не бросить дело на полпути, даже если в какой-то момент оно покажется вам скучным.

Хорошая идея может мотивировать людей к работе в самом начале. У них появится желание работать в проекте. Но хорошей идеи не достаточно, чтобы мотивировать людей на всем протяжении проекта. Работа, как правило, связана с преодолением множества трудностей. Кроме того, приходится отказываться от множества приятных вещей, на которые раньше находилось время. Нужно постоянно бороться, убеждать людей. Но если бы у проектной деятельности были бы только негативные стороны, неужели кто-то доводил бы проекты до конца? Итак, что же мотивирует людей продолжать работу, несмотря на сложные обстоятельства?

#### Первичная мотивация

Люди мотивированы что-то сделать, если:

- они понимают и разделяют цели проекта;
- они видят свою существенную роль в проекте;
- они понимают и ценят свою роль в проекте;
- они чувствуют себя комфортно в этой роли;
- они видят свою «выгоду» - личное развитие, интересные контакты, возможность путешествовать и т.д.

#### Рабочая (длительная) мотивация:

Люди мотивированы продолжать работу над проектом, если:

- они постоянно видят цель проекта;
- они видят, что их работа приносит пользу проекту, их вклад ценят;
- они видят, что их работа имеет положительное влияние на окружающий их мир;
- они видят, что в проекте задействованы все участники;
- они получают удовольствие от работы;
- они могут говорить о проблемах и вовремя давать выход опасениям;
- рабочая нагрузка не становится невыполнимой;
- тяжелые фазы работы обязательно сопровождаются разрядкой и юмором.

На все перечисленные факторы мотивации у Вас есть определенное влияние. Вы можете создать условия для того, чтобы люди **хорошо чувствовали себя** в Вашем проекте и **были мотивированы к дальнейшей работе**. Например, устраивая регулярные встречи команды, Вы можете обратить внимание на то, что цели и актуальная информация по проекту известны всем, что работа распределяется относительно равномерно. Если

Вы заметите, что кто-то недоволен, пригласите этого человека на дополнительный разговор.

Есть еще несколько способов мотивировать людей, например, с помощью:

- бесплатной еды, маленьких подарков;
- возможности путешествовать и узнавать новые регионы;
- возмещения дорожных расходов на рабочую встречу;
- возможности повышения квалификации;
- возможности быть соавтором публикации или попробовать себя в каком-то новом деле (например, сделать дизайн буклета или интернет-страницы);
- получения рекомендательных писем;
- праздника или вечеринки, и т.д.

Важно: **признание** является очень значимым фактором мотивации. Добровольные проекты, как правило, не оплачиваются – тем важнее другие способы признания. Самый простой и самый важный из них, пожалуй, личная благодарность. Пожатие руки и сердечное «спасибо за твою помощь» - этого иногда достаточно, чтобы мотивировать уставших помощников для следующих этапов проекта. Если в команде не хватает личного признания, проекту не хватает человеческих отношений.

#### Конфликты в команде

В работу над проектом человек всегда включается вместе со всеми своими личными качествами. Человек идентифицирует себя с интересным для него делом иногда в гораздо большей степени, чем со скучным рефератом для учебы. Данная идентификация может привести к тому, что и конфликты будут восприниматься намного серьезней, чем все предполагали в начале. А совсем избежать конфликтов, как правило, не удастся. Конфликты возникают в случаях, когда люди на протяжении определенного промежутка времени интенсивно работают над общим делом.

Конфликтные ситуации провоцируются несогласованными чувствами, мыслями и действиями людей. Цели одного человека или группы людей (как кажется) не могут быть реализованы, не обидев кого-нибудь из членов команды. Причиной возникшей конфликтной ситуации может быть следующее:

- различные цели, ценности, интересы и потребности;
- различные ожидания;
- доминантность одного человека или группы;
- плохая коммуникация, недостаточная информированность;
- ограниченные ресурсы (время, деньги, техника);
- межкультурные различия (также в разрешении конфликтов);
- и еще целый ряд других, часто очень личных, причин.

Как раз в межкультурных группах страхи перед неизвестным, перед агрессией или опасение остаться непонятым, а также индивидуальные потребности, например, в информации, защищенности и признании играют решающую роль. Такие конфликты могут даже повлиять на ход проекта в целом. Искусство успешно разрешать конфликтные ситуации заключается в том, чтобы не подавлять подсознательные опасения, а учиться работать с ними и формулировать их как потребности. Таким образом, создается именно та комфортная атмосфера совместной работы, в которой все чувствуют себя уверенно.

**Предотвратить** легче, чем лечить. Многих конфликтов удастся избежать, если в самом начале выяснить ожидания каждого из участников проекта, выработать правила работы в команде и правила коммуникации, поддерживать командный дух с помощью разных совместных мероприятий, обращать внимание на то, чтобы у всех всегда была одинаковая информация. Как правило, у всех конфликтов длинная предыстория, поэтому относитесь с самого начала серьезно к спорным моментам. Во время планирования проекта обязательно предусматривайте **время для фидбэка**, когда каждый имеет возможность сказать свое мнение. Если в этот момент возникает какая-либо проблема, ее сразу можно проговорить и найти способы решения.

Если назревает конфликт, не следует его игнорировать и ждать, пока он разрешится сам собой – необходимо вовремя принять соответствующие меры. Но конфликты не обязательно негативно сказываются на проекте, иногда они помогают организовать последующую работу более эффективно. Проблематичные пункты в работе над проектом сразу обсуждаются в команде, и это намного лучше, чем если кто-то извне укажет Вам на их существование. Конфликты можно успешно разрешать, придерживаясь определенной схемы действий.

Во-первых, необходимо, чтобы участники конфликта **сформулировали свои позиции**. В данном случае особенно важно, чтобы у всех сторон было достаточное количество времени, чтобы высказаться. Не забывайте о правилах коммуникации, то есть как можно меньше упрекать и как можно более четко выражать собственные эмоции и потребности. Посредник, или **медиатор**, может помочь поддержать разговор на деловом уровне и подвести итог беседы. Очень часто участники конфликта бывают удивлены тому, насколько меняется мнение о ситуации, если попробовать рассмотреть ее с другой перспективы. Основная цель в данном случае – попробовать встать на место партнера и понять, какими мыслями и чувствами он руководствуется. Кроме того, необходимо, чтобы участники проекта сформулировали свои пожелания. Причем как можно более конкретно: мало сказать «Перестань подавлять меня своим авторитетом!». Вместо этого лучше назвать конкретные рекомендации к действию: «Я хотел бы, чтобы ты давал мне высказаться; чтобы ты не говорил в моем

присутствии на иностранном языке, которого я не понимаю; я хотел бы, чтобы мои предложения учитывались» и т.д. Для решения проблемы можно также воспользоваться другими методами, например, мозговым штурмом. Таким образом, конфликт можно рассматривать как возможность выхода на новый, более конструктивный уровень отношений. По завершении этой фазы можно выработать некоторое соглашение о правилах поведения, которое будет принято обеими сторонами.

Совет: попробуйте отнестись к конфликту спокойно и с чувством юмора. Это не означает, что Вы несерьезно относитесь к проблемам. Напротив, Вы показываете, что в жизни бывают и более сложные ситуации и что из-за одного конфликта не возникнет угрозы для всего проекта.

### Волонтерская деятельность учащихся как средство социализации личности

*Фонарева И.Н.,  
зам. директора по ВР  
МБОУ «Средняя школа №1  
им. В.П. Екимецкой»,  
г. Рязань*

Приставлять одно доброе дело к другому так, чтобы между ними не было промежутка – вот что я называю счастливой жизнью.  
М. Аврелий

В настоящее время перед нашим обществом остро стоят проблемы воспитания и социализации подрастающего поколения. Главной целью воспитательного процесса школы №1 им. В.П. Екимецкой является создание благоприятных условий для становления здоровой, духовно-нравственной, творческой, деятельной, развивающейся личности, занимающей активную гражданскую позицию, способной к успешной социализации и самореализации в обществе, активной адаптации на рынке труда. Достижению этой цели способствуют различные формы воспитательной работы, используемые в педагогической деятельности, в том числе и волонтерство.

Под волонтерством мы понимаем «широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая

осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчёта на денежное вознаграждение»<sup>1</sup>.

Этот вид деятельности обладает не только обширным воспитательным потенциалом, развивая в учащихся такие социально важные качества, как инициативность, ответственность, дисциплинированность, активность, неравнодушие, отзывчивость и эмпатия, но и служит социализации личности. Социализация – процесс интеграции человека в человеческое общество. В энциклопедии «Культурология. XX век» мы можем встретить следующее определение: «Социализация – процесс усвоения и активного воспроизводства индивидом социокультурного опыта (социальных норм, ценностей, образцов поведения, ролей, установок, обычаев, культурной традиции, коллективных представлений и верований и т.д.). Социализация – результат и целенаправленное формирование личности посредством воспитания и формального обучения и стихийного воздействия на личность жизненных обстоятельств»<sup>2</sup>.

Изучая общественное явление «волонтерство» и его социальный и педагогический эффект, мы познакомились с философскими и педагогическими концепциями, а также концепциями социализации учащихся (Н.Ф. Басов, И.С. Кон, А.В. Мудрик, В.А. Фокин и др.), опирались на аксиологический, деятельностный и системный подходы. Нами рассматривалась Всемирная Декларация Добровольчества, принятая в январе 2001 года.

В 2008 г. в школе было создано структурное подразделение Общероссийской общественной организации «ДИМСИ» (Детские И Молодёжные Социальные Инициативы), что создало основу для будущего волонтерского отряда. После прекращения функционирования данной Общероссийской общественной организации в школе был создан волонтерский отряд СОШ №1 им. В.П. Екимцевой является общественно-активной школой и входит в Ассоциацию ОАШ России, одним из основных компонентов общественно-активных школ является добровольчество.

В 2011 г. у волонтерского отряда школы №1 появилась своя символика (эмблема, значок, галстук, гимн, девиз), что способствует формированию организационной культуры, сплочению отряда, росту его авторитета, повышению внимания общественности и т.д.

В своей деятельности мы активно используем проектные технологии. Наряду с исследовательскими проектами разрабатываются и реализуются социальные проекты. Это направление деятельности является эффективным средством воспитания и социализации учащихся. Социальные проекты: «Дети-детям!», «Диалог поколений», «Подарим радость!», «Счастливым

лёдям», «Я – волонтер!», «Благодарность потомков» - способствуют социализации личности, преобразованию мира молодёжью, раскрытию и развитию творческих и организаторских способностей. Соц. проект «Подарим радость» стал победителем областной ярмарки соц. проектов и получил финансирование в октябре 2011 г., занял 3 место в областном конкурсе соц. проектов в 2014 г.

Объектами нашей заботы являются Рязанский дом ребёнка, Рязанский областной госпиталь для ветеранов войн, Рязанский геронтологический центр им. П.А. Малыгина, дети-инвалиды, проживающие в Советском районе, ветераны ВОВ, учителя-ветераны. Регулярно организуются выезды в различные учреждения со всевозможными акциями. Некоторые из них становятся традиционными (например, поздравление с Новым годом детей-инвалидов на дому, праздничные концерты для ветеранов), особенно часто волонтеры посещают одиноких пожилых людей в Геронтологическом центре им. Малыгина, не только устраивая им концерты, даря открытки и подарки, сделанные своими руками, но и просто беседуя, это внимание особенно важно престарелым людям. Дети убеждаются, что делать добро не сложно, главными условиями здесь являются искренность и энтузиазм.

Так, число школьных традиций с каждым годом возрастает, а план воспитательной работы становится все более насыщенным. О своей деятельности ребята рассказывают все учащимся через информационные стенды, школьный сайт, демонстрацию видеороликов, публикации в школьной газете «Первая», таким образом, привлекая к благотворительности подростков.

К волонтерству мы готовим учащихся, начиная с 1 классов. Именно в 1 классе ребята узнают о том, кто такой волонтер, как им стать, какую пользу он несёт людям. Они изучают курс «Начала мудрости» (программа внеурочной деятельности, реализуемая заместителем директора по воспитательной работе Фонарёвой И.Н.). Во всех акциях, устраиваемых волонтерским отрядом, участие могут принимать все учащиеся школы в зависимости от своего возраста, желания, способностей, наличия свободного времени. Так мы популяризируем идею добровольчества, увлекаем ею учеников и подготавливаем к данной деятельности.

Однако участие в деятельности волонтерского отряда наряду с детьми и педагогами принимают также родители учащихся. Вместе с нами они ездят в госпиталь, богадельню, готовят атрибутику волонтерского отряда, возят нас на личном транспорте, когда мы навещаем детей-инвалидов, и т.д.

С 2011 г. волонтерский отряд был структурирован. В группах по направлению деятельности появились наставники – педагоги, добровольно согласившиеся на данную общественную нагрузку. Так, классный руководитель Абрамова М.П. курирует направление волонтерства – патронирование пожилых людей, данная деятельность является

<sup>1</sup> <http://ru.wikipedia.org/wiki/Волонтер>

<sup>2</sup> Культурология. XX век. Энциклопедия: В 2 т. Т.2. – СПб.: Университетская книга, 1998. – С.219.

систематической и очень нужной людям (и ветеранам, и ученикам одновременно). Об одном из выпускников школы – участнике ВОВ Аксарине А.Г. ученицей 9Б кл. Анной Кузнецовой под руководством Абрамовой М.П. написана и представлена на городской конкурс исследовательская работа.

Классный руководитель Бабаева Н.А. курирует патронирование детей-сирот, регулярно устраивая акции милосердия в Доме ребёнка. Причём в данных акциях могут принимать участие все желающие ученики школы и их родители.

Новым для нас направлением стало патронирование учителей-ветеранов труда. Его развивает классный руководитель Касаткина Н.В.

Учитель биологии, классный руководитель Терещенко М.В. работает с волонтерами в экологическом направлении. Ежегодно высаживаются кустарники, озеленяется школьный двор, летом 2011 г. учениками-волонтерами была убрана от мусора значительная территория побережья Оки в рамках областной акции «День Оки», а зимой 2012 – изготовлены и вывешены кормушки в парках Рязани.

Организация досуга – один из любимых видов волонтерской деятельности в школе №1. Им руководит Фонарёва И.Н. – заместитель директора по ВР. Волонтеры не только входят в состав творческих групп, организующих многочисленные школьные дела (традиционные и неординарные), но и устраивают на каникулах профильные лагеря для детей 1-6 классов: «БИЗОН» (Библиотечно-информационные знания, окружающие нас), лагерь актива. В 2014 году волонтерами впервые был устроен 2-дневный слёт родительского актива «Мы вместе».

Учёба волонтеров осуществляется в школьных лагерях на каникулах, а также на выездных сборах актива старшеклассников, в 2014 году состоялись 8-е сборы, на которых вместе с учениками нашей школы были и представители других общеобразовательных учреждений города Рязани. Также волонтеры регулярно участвуют в городских и областных слётах, конкурсах, семинарах, областном лагере актива «Рубин», где получают необходимые знания и новый стимул деятельности.

Руководитель волонтерского отряда регулярно участвует во Всероссийских конференциях, где повышает свою квалификацию, распространяет имеющийся опыт, получает информацию о различных Всероссийских и межрегиональных акциях и проектах.

Самореализация личности в процессе волонтерской деятельности способствует разрешению многих актуальных проблем социализации подрастающего поколения. Происходит рост личностного потенциала, развиваются организаторские и творческие способности учащихся, для них обеспечивается возможность свободного общения и интересных дел со сверстниками. Педагогическое сопровождение, использование методов

стимулирования интереса, поощрения, перспективных линий, положительного примера, создание ситуации успеха делают процесс социализации учащихся ещё более эффективным.

Результаты анкетирования доказывают необходимость и значимость волонтерства в школе №1, которое является для нас одним из приоритетных видов деятельности, важным средством социализации и духовно-нравственного воспитания учащихся.

Выпускники школы, увлечённые социальной практикой, участвуют в добровольческой деятельности в своих вузах, а некоторые продолжают активную деятельность в волонтерском отряде школы.

#### Итоги нашей деятельности:

- поднятие настроения, улучшение психологического климата, эмоционального настроя у пациентов Рязанского областного госпиталя для ветеранов войн, Рязанского геронтологического центра им. Мальшиной;
- дети с ограниченными возможностями здоровья – жители Советского района ежегодно получают подарки и хорошее настроение во время наших посещений на дому; для них мы ежегодно устраиваем развлекательную программу в день защиты детей;
- партнёрские отношения с Обществом инвалидов Советского района;
- активное участие во Всероссийской акции «Весенняя неделя добра», приобщение к добровольчеству всех учеников школы;
- организация социально-значимого досуга учащихся в школьном лагере актива на каникулах;
- самореализация личности учащихся в процессе волонтерской деятельности, рост личностного потенциала, развитие организаторских и творческих способностей;
- ежегодные победы в конкурсах социальных проектов;
- победа в областном конкурсе «Марафон добрых дел» в 2011-13 гг. в номинациях: «Волонтерский отряд», «Лучший организатор добровольческого движения», «Гимн волонтерского движения», «Девиз волонтерского движения», «Социальный проект», «Исследовательская работа».

**Кейс-стади: Волонтерство, Казахстан**

*«Пособие по кейс-стади». Международный проект «Международные стандарты общественно-активных школ: укрепление национальных возможностей».*

**Информация о школе**

Республика Казахстан, Восточно-Казахстанская область, Жарминский район, село Малая Карасу, Малакарасуйская школа

Директор школы: Ерзат Канапьянов, 115 учащихся, большинство из малообеспеченных семей, в школе работают 26 учителей-предметников.

Эта школа также является членом сети 19 школ Восточно-Казахстанской области, которые улучшают свою работу за счет развития волонтерства. Данная школа участвовала в предыдущих тренингах по развитию общественно-активных школ и использовала эффективно Международные Стандарты ОАШ.

**Информация о сообществе**

Данная ОАШ расположена в очень маленьком населенном сельском пункте Малая Карасу в Жарминском районе Восточно-Казахстанской области. В селе проживают 918 человек: 92 – пенсионеры, 192 – женщины, 115 – молодежь. 390 из них несемейные. Эта деревня находится в 100 км от районного и областного центров. В связи с резкоклиматическими погодными условиями (-40°С и частые метели зимой), студенты и работающая молодежь не могут свободно перемещаться между деревней и центрами почти 8 месяцев в году. В 12 км от Малая Карасу находится другая деревня – Аскаралы, которая является административной частью Карасуйского сельского округа.

**Проблема**

Используя Международные Стандарты качества деятельности ОАШ, 19 школ области согласились работать сообща над проблемой развития волонтерства в селе Малая Карасу. Проблема в том, что мальчики не слишком активно вовлечены в развитие школы и сообщества, так как мужская модель поведения мало представлена в школе. В целом всего 12% преподавательского состава - мужчины. Только несколько родителей – мужчин посещают родительские собрания, ссылаясь на занятость на работе. Поэтому Акимат – административное управление села – решили работать сообща со школой, чтобы вовлечь больше мужчины в жизнь школы и сообщества.

При использовании Международных Стандартов ОАШ было выявлено, что не проводились необходимые мероприятия для мониторинга и оценки. В деревне есть сообщество «оралманов». (Это название для группы репатриантов. Они казахи по этническому происхождению, которые проживали долгое время в Китае и Монголии, потому что покинули Казахстан во время гражданской войны в 1930-е годы. Также эти этнические казахи имеют отличия в письменности в зависимости от страны их предыдущего проживания. В течение долгого времени они так и остались на уровне древних казахских традиций и уклада, и, в отличие от более современных казахстанских казахов, сохранили старые ценности. Возвращение этой группы казахов внесло небольшой разлад в сообщество. Это очень деликатная проблема. К примеру, они предпочитают жить в юртах (традиционные переносные дома кочевников) летом, они не приобретают мебель и используют рукодельные коврики, подушки, одеяла и едят с низких столов. Они также более религиозны и часто носят традиционную казахскую одежду. Кроме того, они имеют традиционные представления о соответствующих мероприятиях для девочек и мальчиков. Они также не читают на русском, который пока еще является одним из официальных языков. Это значит, что их дети нуждаются в дополнительной поддержке в школе. Такая разница порождает некоторую напряженность, и местное население часто верит в то, что оралманы получают незаслуженно большую поддержку от государства. С другой стороны, традиционный образ жизни и знание ремесла может быть полезно для развития достопримечательностей страны, и поэтому изменение их образа жизни может оказаться контр-продуктивным.

Некоторые из оралманов имели ограниченный доступ к образованию ранее и очень заинтересованы в тех возможностях образования, которые предлагаются в Казахстане. Тем не менее, они очень твердо придерживаются идей о том, что является подходящим для мальчиков и девочек. В течение 70 лет советского периода учебная программа школ была различной для мальчиков и девочек в рамках некоторых культурных и технических дисциплин и остается таковой сегодня, и не является дискриминационной. Хотя Международные Стандарты Качества ОАШ принимаются и понимаются полностью, очень трудно опровергнуть этот стереотип.

**Наш план**

Мы созвали общее собрание в школе и опросили участников, почему родители, по их мнению, не вовлекаются в работу школы в большом количестве. Мы обсуждали традицию «Асар», которая является казахской концепцией работы вместе, целым сообществом, для того, чтобы создать что-то новое. К примеру, традиция "Асар" срабатывает тогда, когда люди собираются вместе, чтобы помочь построить друг другу дома, объединяются для проведения торжеств и чтобы оказать помощь отдельным семьям в кризисной ситуации.

Школа поставила перед собой цель привлечь новичков в волонтерство для сообщества. Была поставлена задача: разработать новые методы, чтобы привлечь не только обычных родителей, но и оралманов в деятельность школы. Новый план волонтерства был введен в надежде, что это позволит улучшить отношения между школой и сообществом. Кампания была запущена для того, чтобы мотивировать людей прийти и помочь школе составить План Действий. Так как на тот момент проводился более крупный проект с вовлечением 19 школ области, мы смогли вовлечь другие организации: сельское НПО «Фонд развития села Малая Карасу», Акимат и группу уже вовлеченных старших волонтеров под названием «Клуб бабушек». Мы также вовлекли совет учителей, который является Ассоциацией классных руководителей. Из Первомайского, другого сельского населенного пункта Восточного Казахстана две партнерские НПО – Общественный Фонд «Фонд непрерывного образования» и IT-волонтеры (Тимуровцы) Молодежной Ассоциации «Школа Активной Молодежи «ШАМ» также помогли вовлечь волонтеров. Вместе со школьным советом (включающим родителей, учащихся, учителей) мы разработали цели и задачи, а также волонтерскую программу для школы.

Вместе эта группа школ, сообщества и партнеров вовлекли волонтеров и создали план, который включает повышение мотивации волонтеров и вовлечение группы оралманов. Мы хотели, чтобы они поддерживали образовательную работу школы, а также Программу Школы Волонтеров, которая вовлекает 19 Восточно-Казахстанских сельских и городских школ. Это помогло учащимся принять участие в более крупных социальных проектах, встретить молодых людей из других сельских и городских территорий, обменяться опытом и идеями, установить межшкольное общение с молодежью разных культурных слоев Восточного Казахстана. Это помогло им в выборе карьеры и получении опыта для будущей работы в неправительственных организациях. Малая Карасу является членом данного сообщества 19 Общественно Активных Школ (ОАШ) и поддерживалась в течение 15 лет двумя неправительственными организациями из Первомайского – общественно-активной школой на базе НУ «Первомайский УПК» и Общественным Фондом «Фонд непрерывного образования».

#### **Трудности, которые пришлось решать**

Группа оралманов не была знакома с концепцией волонтерства. Ситуация, что дети были вовлечены в различные волонтерские проекты, а родители не хотели им помогать, усугублялась. Также родители оралманы не хотели делиться своими традиционными навыками, потому что сувениры, которые они делают, являются их источником дохода и оралманы боялись конкуренции, если они поделятся своими секретами ремесла.

К тому же, неоплачиваемый дополнительный труд не был воспринят учителями с оптимизмом. Также не было достаточных ресурсов для привлечения тренеров по волонтерству и для поощрения волонтеров. Не все

родители «горели энтузиазмом». Учителя не имели достаточного понимания преимуществ и целей волонтерства, чтобы воодушевлять родителей и сообщество.

#### **Как мы преодолели трудности**

Мы провели серию мастер-классов и лекций, чтобы достичь понимания. Мы работали вместе с партнерской организацией по разъяснению целей для ассоциации родителей, групп учащихся, Учительского Совета и Акимата. Мы использовали классные часы, чтобы провести работу с учителями и учащимися.

После этого мы провели специальные мастер-классы по развитию определенных навыков, чтобы воодушевить взрослых к вовлечению. Некоторые захотели провести обучающие сессии для других. Одни родители провели сессии по вышиванию и пошиву изделий, родитель одного учащегося (Азамат Асембек) научил детей выделке кожи и плетению камчи (традиционный кнут для наездников лошадей), а Елкенов Марат обучил нас древним традициям и обрядам казахов, благодаря которым мальчики обучаются искусству создания конского снаряжения: седла, уздечки, хлыста.

Очень успешно была проведена встреча с Клубом Бабушек. Члены этого Клуба – учителя-пенсииеры, которые приняли на себя роль наставников над молодыми учителями и неуспевающими студентами, а также взялись за работу с проблемными родителями.

Школа является единственным общественным местом для сборов и используется также для встреч с Акимом. На этих встречах также затрагиваются и решаются школьные проблемы.

#### **Разработанная программа включала:**

Мы разработали следующую программу Школы Волонтерства:

- Проведение оценки потребностей сообщества школы, учащихся и местного сообщества.
- Создание Программы волонтерского движения.
- Проведение тренингов, мастерских, мастер-классов, которые позволят подготовить новых волонтеров и вовлечь родителей в жизнь школы.
- Организацию определенных «зеленых проектов».
- Проведение занятий по гражданскому образованию, чтобы помочь учащимся разобратся в патриотизме и улучшить их жизненные навыки.
- Повышение информированности и распространение информации о школе и сообществе.
- Развитие он-лайн волонтерства
- Организация местных волонтерских проектов.



- Укрепление связей между родителями, школами, НПО, вовлечение их в деятельность школы и сообщества.
- Продвижение устойчивого развития.
- Школа Волонтерства работает два раза в месяц, по первым и третьим средам месяца.
- В школу вовлечено 25 родителей, 45 студентов, 10 бабушек, 6 членов Общественного Фонда «Фонд развития села Малая Карасу», 12 молодых людей деревни и 19 он-лайн волонтеров из «Сетевой Адаптивной Школы».
- Классы проводятся отдельно для родителей, учащихся и волонтеров сообщества. Семинары по оценке потребностей сообщества проводились представителями молодежи 14-18 лет, на которые были приглашены представители акимата и управления школы.
- Сессии по волонтерству обычно привлекают 25-30 людей – учащихся, родителей, учителей, акимат и представителей от местного сообщества.
- Мы ориентируемся на Асар - члены общины, помогая друг другу противодействовать некоторым индивидуалистическим сообщениям, присущим новой экономической системе капитализма. Около 150-160 человек регулярно вовлечены.
- ОАШ также участвует в он-лайн тренингах для людей с ограниченными возможностями, вовлекая их в жизнь сообщества и волонтерские мероприятия.
- Некоторые родители проводят мастер-классы по различным темам.
- Некоторые волонтеры помогают детям оралманов учить русский язык.
- Также оказывается помощь для пожилых людей.

В эту программу вовлечены другие организации:

- профессионалы из опытных неправительственных организаций, из образовательных институтов (университетов);
- из Департамента социальной защиты;
- учителя-волонтеры помогают Школе Волонтеров вовлекать учащихся с проблемным поведением, они теперь также вовлечены в оценку и мониторинг.

Школа пригласила старших добровольцев, представителей акимата, инициативные группы, а также опытных добровольцев из других НПО поделиться своими навыками и опытом.

Было проведено много исследований и замечена заинтересованность в развитии волонтерских программ в Казахстане. Накопленный опыт используется для того, чтобы помочь определить потребности, проблемы и возможности решения.

### Результаты

«Школа волонтерства» позволила нашей школе улучшить академическую успеваемость. Мы знаем об этом потому, что результаты Единого Национального Тестирования (ЕНТ), которое проводится для выпускников 11 класса, показали улучшение результатов учащихся. А также многие учащиеся из семей оралманов достигли лучших результатов во время данного тестирования и теперь они учатся в университетах Казахстана.

Школьная культура и отношения между учителями и учащимися улучшились. Мы смогли решить проблемы плохого поведения среди детей. Мы также уменьшили напряжение между местными детьми и детьми оралманов, так как местное население верило, что оралманы получали больше поддержки и привилегий от государства. Дети оралманов стали более активными в школе и в деятельности сообщества, особенно во время национальных праздников. Оралманы стали предоставлять свои юрты для праздников, что позволяет им сделать большой вклад в развитие туристической индустрии. Гражданская инициатива повысилась. Благодаря волонтерству родители стали принимать более активное участие в жизни школы, улучшилась взаимопомощь между ними, и появилось чувство собственного достоинства.

Наши отцы и братья помогли нам построить поле для хоккея, а также приняли участие в организации торжественных мероприятий. Это увеличило количество мужчин, вовлеченных в волонтерство. Более важным для села является то, что волонтеры помогают очищать дороги, которые почти каждый день заметает тоннами снега во время зимних буранов, а чистящий транспорт прибывает нерегулярно из транспортного депо, расположенного в 100 км от деревни.

Благодаря рабочим встречам и семинарам школа стала более открытой для сообщества.

Так как оралманы стали больше вовлечены в жизнь школы и сообщества, сплоченность сообщества увеличилась. Поэтому были решены проблемы между оралманами и местным населением, которые думали, что оралманы только пользуются социальными преимуществами.

Международные Стандарты ОАШ помогли нам сравнить старые концепции добровольчества с современной идеей волонтерства. Они также дали нам возможность приобрести новые знания, представить новые Волонтерские Акции и проложить дорогу для новых инициатив. Школа и родители научились участвовать в изменении жизни сообщества к лучшему. Это все повысило качество преподавания. Это доказано благодаря местному и региональному мониторингу качества образования. Учителя и администрация заметили, что студенты имеют более обширные знания и понимание, и что они стали более терпимыми. Мы также обнаружили, что распространенность курения уменьшилась и студенты совершают меньше

преступлений. Старейшины добровольно поддерживают тех, кто испытывает проблемы с обучением и тех, кто выходил за рамки приемлемого поведения.

#### Советы

- в процесс самооценки надо вовлекать не только учителей, но и партнеров и представителей других слоев сообщества;
- нужно верить в успех, чтобы создать хорошую команду волонтеров;
- нужно использовать информация из тренингового материала, который сопровождает Международные Стандарты ОАШ, чтобы понять методы развития волонтерства и образования для взрослых;
- нужно установить систему оценки работы волонтеров, чтобы планировать будущую работу на основе результатов.

#### Заключение

Самооценка школы в рамках проекта по «Международные стандарты качества деятельности ОАШ: насколько хорошо мы работаем?» сделала возможным для школ достижение прогресса не только в образовательной работе учителей, но и в общественной жизни села. Участие в проекте помогло определить слабые стороны школьной системы и найти пути и решения для этих проблем.

*Когда мы прибыли в Малая Карасу из Китая, нам было трудно. Нам помогли волонтеры, дети и учащиеся. Теперь, когда мы уже адаптировались, мы тоже можем сделать свой вклад в сообщество. Я участвовал в Школе Волонтерства, я понял, что такое волонтерство, я многому научился, встретил новых друзей, я узнал многое об общественно-активных школах, узнал лучшие друзей моих детей. Я с радостью провел мастер-классы по изготовлению ковров и вышивке. Я почувствовал, что я тоже могу принести пользу школе, другим семьям и другим людям. Теперь они тоже могут делать ручные изделия, и это поможет им зарабатывать средства в будущем. Я увидел через волонтерство, что мы, родители, можем стать сильнее, более вовлеченными в жизнь школы, наши дети могут нам помочь в этом, и сообщая мы можем помочь другим семьям, которые нуждаются в помощи.*

Казах-оралман

*Мы научились организовывать семинары, мероприятия для младших учащихся. Мы научились писать успешные проекты. Я стала активной и поэтому участвовала во всех конкурсах и получила много призов. Я думаю, «Школа волонтерства» дала мне новые знания и умения, которые положительно повлияли на мою учебу. К тому же я поняла, что мне нравится обучать, поэтому я выберу профессию учителя.*

Айгерим Тлеубаева, 15 лет, учащаяся-волонтер Малакарасуйской школы

## СОЦИАЛЬНАЯ ВКЛЮЧЕННОСТЬ И РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ

### Ролевая игра «Большинство и меньшинство»

*Преподавание прав человека в 6-8 классах средней школы: книга для учителя (модифицированная версия игры «Голубоглазые и кареглазые»).*

**Цель:** актуализировать проблему нетерпимости между большинством и меньшинством, раскрыв причины нетерпимости; показать важность толерантного отношения как большинства к меньшинству, так и меньшинства к большинству.

**Время:** 60 минут. **Материалы:** листы А4, маркеры, ватман, бумажный скотч, карточки с инструкциями группам (по необходимости).

#### Процедура проведения:

##### 1. Представление вводной информации (5 минут).

Тренер выступает с заявлением, что ученые открыли универсальный закон человеческой психики: оказывается, все люди делятся по своим психическим свойствам на две группы. Определяющий признак принадлежности к той или иной группе — цвет волос. Обладатели темных волос способны хорошо выполнять физическую работу, использование их на интеллектуальной работе крайне малоэффективно. Блондины же отличаются высоким интеллектуальным и духовным потенциалом, но мало приспособлены к физическому труду. Это открытие позволяет усовершенствовать общество. Четкое разделение на работников преимущественно умственного и физического труда на основе цвета волос даст возможность рационально использовать рабочую силу. Выиграют от этого только сами люди. Делая то, что предопределено природой, каждый будет получать удовольствие, станет больше удач и меньше разочарований. Не будет неудачников, ошибившихся в выборе призвания. В связи с этим предлагается изменить школьную систему образования для создания лучших условий для развития личности. Хотя есть некоторые сложности: ген «светлых волос» — рецессивный, поэтому темноволосях людей в обществе большинство. В результате «глупые темноволосяе люди» не дают развиваться способностям светловолосях. (В зависимости от особенностей группы ведущий должен сориентироваться и, возможно, изменить условия игры. Например, если в группе больше светловолосях, то «более интеллектуальные» должны быть темноволосяе). Можно также ввести другой критерий исключительности (рост, цвет глаз, «очкарики» и люди без очков), главное, чтобы меньшинство чувствовало свое преимущество над большинством.

### 2. Деление на две группы (3 минуты).

Ребята быстро делятся на две группы по цвету волос. Те, у кого не явно выраженные светлые волосы, попадают в группу «темноволосых». Собственно, игра уже началась. Можно привлечь двух или четырех человек в качестве помощников, предварительно проинструктировав их, чтобы в процессе деления они всеми своими действиями четко обозначили место в обществе «блондинов» и «брюнетов» («блондины» - обладатели исключительных способностей; «брюнеты» же должны осознать свое неравное с «блондинами» положение).

3. Установка для каждой группы (5 минут). (Возможно дать письменное задание для экономии времени и в индивидуальном порядке проинструктировать каждую группу).

Перед «блондинами» ставится задача составить новое устройство школы, которое бы учитывало особенности большинства и меньшинства. При этом им стоит напомнить, что они будущие «хозяева жизни», вправе придумать и провести в жизнь любые правила устройства школьной жизни:

- продумать разные системы оценивания для «блондинов» и «брюнетов»;
- возможность дополнительных уроков для «блондинов» по математике, физике, истории, химии и др. дисциплинам на выбор;
- распределить дежурство в классе с учетом психических особенностей личности детей;
- увеличить количество уроков труда и физкультуры для «брюнетов».

«Брюнеты» должны предложить свою организацию школьной жизни. У них другая установка: они должны понимать, что их большинство и все-таки многое зависит от их решения.

### 4. Работа в группах (15 минут).

Учитель во время работы в группах может спросить «блондинов»: «Что делать с теми, кто перекрасит волосы и перейдет в другую школу? Как предотвратить это?» «Сохранять ли классные коллективы?» и т. д.

5. Общее обсуждение (10 минут). (презентация результатов групповой работы, ответы на вопросы, выражение мнения другой группы).

Зачитываются правила, предложенные «блондинами», «брюнетам» дается возможность высказать свое мнение и, если возникнет желание, предпринять какие-либо действия.

В зависимости от реакции «брюнетов» и предложений «блондинов» ведущий выбирает варианты окончания игры:

- Если обсуждение перерастает в общее возмущение «брюнетов», составляющих большинство, но «малоспособных», или «блондинов», интересы которых явно будут нарушаться большинством, то следует перейти к заключительной беседе. В ходе этой беседы ребята посмотрят на свои роли и поступки со стороны, проведут аналогии с реальной жизнью;
- Если и «брюнеты», и «блондины» отреагируют индифферентно на ситуацию, предложенную ведущим, не желая что-то изменить в школьной жизни, никак это не мотивируя, то учитель сам предлагает новые правила школьной жизни.

Например, они могут быть такими:

«Так как органы образования думают о природосообразном развитии личности, то с начала следующего учебного года всех «брюнетов», обучающихся в средних школах, перевести на сокращенный вариант программы по математике, физике, химии, истории, географии, иностранному языку. Программы по этим предметам сократить вдвое в среднем звене школы. В старшие классы брать только учеников «блондинов», т. к. «брюнеты» не справятся со сложной программой. Школьным педагогическим коллективам продумать изменение критериев оценивания знаний: для «брюнетов» требования должны быть ниже. Для «брюнетов» увеличить количество часов на уроки труда и физической культуры. Для «блондинов» повысить требования в старших классах школы, т. к. у учителей освобождается время для работы со способными учениками. Продумать систему общественно-полезных мероприятий для учеников с темными волосами, чтобы уже в среднем школьном возрасте формировать опыт трудовой деятельности».

После того, как группе будет дан такой материал, ведущий предлагает группам высказать отношение к предложениям государственных органов управления образованием. Если же ученики не выскажут своего отношения, то эти правила «будут приняты в школах». Кто больше пострадает от этих правил: люди со светлыми или темными волосами? После обсуждения этих вопросов можно также перейти к беседе, показав всю абсурдность ситуации деления по внешним признакам, предложенной в начале игры.

### Вопросы для обсуждения:

- Кто, на ваш взгляд, являлся в игре меньшинством; всегда ли меньшинство - те, кого численно меньше?
- Какие группы вы можете выделить в жизни как большинство и меньшинство (богатые и бедные, отличники и все остальные, религиозные и национальные меньшинства и т. д.)?

- Могут ли возникать ситуации, когда меньшинство диктует правила жизни большинству?
- Как вам кажется, в какой группе быть комфортнее: в большинстве или меньшинстве?

Особое внимание обращается на необходимость формирования мировоззрения, включающего в себя терпимость, отрицание насилия в отношениях между людьми, уважение человеческого достоинства. Это можно сделать с помощью следующих вопросов:

Часто ли мы оказываемся в ситуации меньшинства? Нарушение прав меньшинства, отказ учитывать интересы меньшинства приносит вред или пользу для большинства? Как сделать так, чтобы диалог между большинством и меньшинством был конструктивным? Всегда ли правильно решение большинства (демократический принцип)? Как избегать диктата меньшинства или большинства?

Следует обсудить нравственный императив: «Поступай с другими так, как ты хочешь, чтобы поступали с тобой». В процессе беседы желательно отработать следующие понятия: «инаковость», «предвзвешенность», «меньшинство», «демократия».

**Примечание.** В зависимости от психологического климата в классе и от других факторов направленность обсуждения может изменяться. Тренеру следует это учитывать при организации дискуссии. Вот некоторые возможные варианты.

**Вариант 1.** «Блондины» оказались достаточно толерантны. Среди предложенных ими правил нет ни одного, направленного на дискриминацию «брюнетов». Те, в свою очередь, ущемлены самим фактом такого разграничения и настроены агрессивно. В результате определенных игровых действий, пользуясь тем, что они представляют большинство, «брюнеты» могут даже добиться для себя приоритетного статуса.

В таком случае целесообразно задать вопрос: «Что будут делать «брюнеты», если их предложения будут дискриминацией для «блондинов»? «Насколько будет это способствовать развитию общества?»

**Вариант 2.** Разделение по внешнему признаку не воспринимается участниками игры; каждая группа считает, что она имеет право участвовать в образовательной области на равных основаниях.

Можно задать вопрос: «Как в реальной жизни складываются отношения между большинством и меньшинством?». При этом можно отметить, что в обыденной жизни мы сильнее реагируем на внешние признаки, выдающие принадлежность к какой-либо национальности, чем на бюрократические формальности (запись в паспорте и т. п.). Причем гораздо

быстрее мы замечаем те признаки, которые являются особенными для человека, т. е. выделяют его в меньшинство.

**Вариант 3.** «Блондины» могут предложить полностью отделить блондинов от брюнетов (как для усиления дискриминации, так и из гуманных соображений: с целью предотвратить возможные конфликты и т.п.)

В этом случае логичен вопрос: «Может ли избегание взаимодействия рассматриваться как выход из создавшегося положения, особенно, если одну из сторон это не устраивает?»

После обсуждения проектов, предложенных группами, идет голосование, скорее всего на голосовании победят «брюнеты», т. к. их большинство.

### Кейс-стади: Социальная включенность, Молдова

*«Пособие по кейс-стади». Международный проект «Международные стандарты общественно-активных школ: укрепление национальных возможностей».*

**Информация о школе:** Теоретический лицей "Stefanesti", село Штефэнешть, Флорештский район, Молдова

#### **Общая характеристика сообщества:**

Село Штефэнешть - сельское поселение средних размеров (около 2430 жителей), в 30 километрах от административного центра Флорешть и 100 километрах к северу от Кишинева, столицы Республики Молдова. Основное население занято, главным образом, в сельском хозяйстве. Когда большая часть коллективных хозяйств советского типа рухнула в 1990-х годах, а из-за политической нестабильности столь необходимые реформы в сельском хозяйстве не были проведены до конца, многие мелкие хозяйства в настоящее время неэффективны. Как правило, из-за социально-экономической ситуации в стране в целом, многим жителям Штефэнешть приходится искать работу в крупных городах или за пределами страны. Таким образом, многие родители работают в России, Италии, Турции и т.д., оставив своих детей на попечение бабушек и дедушек, а иногда даже старших братьев или сестёр. Эта ситуация порождает много социальных проблем, связанных с детьми, растущими без родительской заботы, воспитания и любви.

### Общественно-активные школы - школы открытые для всех: история Иона

Ион Балан, молодой человек в возрасте двадцати семи лет, хороший, умный и очень общительный парень. В настоящее время он является IT-специалистом в ОАШ родной деревни, Штефэнешть (Флорештский район), куда вернулся после того, как окончил Государственный Педагогический Университет Кишинева. Как волонтер школьного сообщества, он создал в школе Центр Обучения и Информации "Инфо-люкс", а также является администратором школьной веб-страницы. Три года назад группа учеников и преподавателей создали бюллетень сообщества ("Lumină din lumină"), а Ион помогает в компьютерном дизайне. А в этом году Ион получил награду от Национальной Ассоциации Независимых Журналистов за свою деятельность в области содействия развития местных СМИ.

На первый взгляд, ничего особенного в этой истории нет, если бы не тот факт, что Ион имеет инвалидность и не может самостоятельно передвигаться.

#### Семья Иона

Ион вырос в многодетной, любящей семье. Ему было несколько месяцев, когда врачи поставили диагноз ДЦП. Это было настоящим потрясением и для родителей, и для остальных четырех братьев и двух его сестер. Образ жизни этой семьи кардинально изменился. Его родители, фермеры, должны были дополнительно подрабатывать, чтобы обеспечить такую большую семью. Мать Иона был вынуждена искать другую работу, которая позволила бы ей заботиться о сыне. Она устроилась няней в детском саду, где была в состоянии брать Иона с собой каждый день. Она была счастлива, что он может общаться с другими детьми.

#### Школа

Когда Ион достиг школьного возраста, школа была не в состоянии принять его. Даже если бы у него было бы инвалидное кресло (а в то время, живя в деревне, с тяжелым финансовым положением семьи, а также при общем глубоком экономическом кризисе в стране, приобретение инвалидной коляски было не по средствам), школа находилась довольно далеко от дома и не было никаких пандусов или других приспособлений в здании школы для человека в инвалидной коляске.

Закон предусматривает обеспечение обучения на дому для тех детей, которые не могут присутствовать на занятиях, и поэтому учителя регулярно занимались с Ионом дома. Они были ответственными и чувствительными к его потребностям, и он стремился учиться и решать успешно все задания. Ему была предоставлена хорошая возможность обучаться самостоятельно, но он все время страдал от невозможности общаться со своими сверстниками. Его мать делала все возможное, чтобы хоть иногда отвести его в школу, когда проводились специальные мероприятия или школьные утреники. Но

ребенок рос, и в скором времени это стало почти невозможным, особенно зимой.

Обучение на дому развивало Иона, с каждым днем он познавал все больше и больше. Ему было интересно все, что преподавали ему учителя, но в один прекрасный день он отказался принять их. Он сказал своей матери: "Я больше не хочу учиться на дому! Я хочу ходить в школу, как и все другие дети. Пожалуйста, отвези меня в школу! Давай сделаем еще одну попытку, поговорим с директором, может быть, найдется и для меня возможность посещать школу!"

#### Синергия партнерства

Мать Иона обратилась к директору школы. В то время (2003 год) школа из Штефэнешть была выбрана из числа кандидатов как одно из пяти пилотных учреждений для небольшого проекта по социальной интеграции детей с особыми нуждами. Проект осуществлялся Воспитательной Программой "Шаг за Шагом" и Фондом Социальных Инвестиций Молдовы (ФСИМ) (грантом от Всемирного банка). Благодаря мини-грантам от ФСИМ, школе удалось сделать основные физические приспособления для улучшения доступа, и в партнерстве с Институтом хирургии и ортопедии приобрела инвалидную коляску для Иона. Его отец и братья помогли ему добираться до школы, а там его встречали друзья, которые помогали в школе.

Он посещал школу с большим удовольствием и знал, что его коллеги, друзья всегда были готовы поддержать его. А те, в свою очередь, оценивали его доброту и мудрость, его чувствительность и умные советы.



Эти годы стали очень важными для развития личности Иона. Он стал активным, амбициозным, целеустремленным человеком, твердо убежденным, что его физический недостаток не может помешать достижению своих целей. Окончил школу среди лучших учеников его класса, и решил продолжить свое образование в педагогическом университете города Кишинева. Он стал студентом сразу двух факультетов, Информационных Технологий, заочного обучения, окончив их в 2009 году и получив двойную специализацию. Кроме того, он посещал курсы по финансам и банковской деятельности, организованной Общенациональным обществом защиты подростков и молодежи «Остров надежды». Его физические нужды не помешали ему в учебе и работе в качестве ИТ-помощника в родной школе.

*«Я как-то спросил директора, не найдётся ли в школе работа и для меня, и был несказанно счастлив, когда она приняла меня в качестве лаборанта в кабинет информатики. Теперь, находясь среди преподавателей, учеников и других жителей села, мне гораздо интереснее» - говорит Ион.*

**ОАШ Штефэнешть**

ОАШ Штефэнешть является хорошим примером активного подхода в решении проблем местного сообщества. Преобразование школы в ОАШ началось в 2005 году и было поддержано проектом "Развитие Общественно-Активных Школ в Молдове", осуществляемым Программой "Шаг за Шагом" при поддержке Фонда Ч.С.Мотта. Наряду с другими школами, участвующими в проекте, ОАШ Штефэнешть было представлено пособие «Международные стандарты качества деятельности ОАШ». В рамках совместной работы, в которой приняли участие заинтересованные стороны: учащиеся, родители, представители общественности, при участии тренеров Программы "Шаг за Шагом", участники семинара проанализировали, как их школа может отвечать критериям школьного сообщества, поняли, насколько *Стандарты* взаимосвязаны и каким образом ОАШ Штефэнешть может помочь, поддержать и другие школы в преобразовании в ОАШ. Эта работа дала возможность всем общественным группам, принимающим участие в семинаре, убедиться в том, что если не изменить культуру школы, если не вовлечь родителей и другие организации в качестве партнеров и если школа не будет способствовать сплоченности и развитию значимого обучения и не поддержит жизненные навыки обучения, то все красивые слова об эффективности работы школы останутся просто красивыми словами, не более того. Таким образом, участники семинара разработали план действий, как школа может предоставить больше возможностей для удовлетворения потребностей всех детей сообщества, какие ресурсы, как человеческие так и материальные, они могут мобилизовать, чтобы помочь им, как развивая культуру школы и как обеспечить доступ и более разнообразные возможности для развития детей с особыми потребностями.

**Школьное лидерство**

Аурелия Бодю, директор ОАШ Штефэнешть, является истинным лидером, построившим сильную, сплоченную команду сторонников для новой роли ОАШ, особенно исходя из того, что в сельской местности, во многих случаях, школа является единственным учреждением в реализации образовательных, а во многих случаях и социальных услуг, которые не могут быть обеспечены другими агентствами. Школа начала много образовательных проектов, в том числе проекты по развитию социального предпринимательства, которые предоставили ученикам ряд различных возможностей обучения, а также принесли дополнительные средства для предоставления различных услуг населению. Всеобщими усилиями школы и своих старших братьев, Ион получил новую автоматическую колеску, которая расширила его возможности, предоставила больше автономии. Он стал более подвижным, и мог активнее участвовать во всех школьных и общественных мероприятиях.

**Возвращение вложенных инвестиций**

Центр информационных технологий (ИТ), в котором работает Ион, организует курсы для различных возрастных групп по изучению и использованию интернета. Учитывая тот факт, что много семей разделены географически, в связи с устройством родителей на работу за рубеж, интернет является одним из немногих способов общения с близкими людьми. Очень важно для них, время от времени, иметь возможность общаться по электронной почте или по скайпу, поэтому не удивительно, что курсы, проводимые Ионом, посещают даже бабушки.

Он является ИТ- консультантом в нескольких НПО в своей деревне, а также для дома престарелых "МАХ " в соседнем селе Капрешты и для административного центра по НПО в соседнем городе Флорешть. Он также оказывает помощь односельчанам с обработкой заявок и другой документации. Ион уважает и любит в своём селе и это делает его счастливым. *«Я очень благодарен нашему директору школы и всем учителям, которые поддержали меня и помогли мне получить это место работы! Желаю всем студентам продолжать свое обучение, независимо от проблем, с которыми они сталкиваются. Жизнь - это не наказание, а возможность для человека.» - говорит Ион.*

**Полученный опыт**

Успешное руководство, обеспеченное директором школы, демократические способы обсуждения вопросов и принятия решений с преподавателями, студентами и родителями помогли школе в решении многих проблем, связанных с доступом к образовательным и социальным услугам для различных категорий жителей сообщества.

*«Оглядываясь назад, могу сказать, что мы начали процесс преобразования школьного учреждения в ОАШ с самого первого семинара, проведенного тренерами воспитательной программы Шаг за шагом, посредством которого внесли изменения в преподавание, руководствуясь личностно-ориентированным воспитанием, с акцентом на потребности и интересы учащихся. Кроме того, в рамках проекта «Социальная интеграция детей на уровне общины» при поддержке Фонда Социальных Инвестиций Молдовы поняли, что означает процесс социального включения детей с особыми нуждами. Это был первый поучительный опыт, который дал нам существенный толчок для преобразования школы. Потом пришли другие партнеры, которые помогли нам во многих отношениях. Например, в рамках проекта Развитие ОАШ мы научились разработать план действий развития школы при широком участии разных общественных групп, учесть мнения каждого, принимать решения, а учителя школы получили хорошие знания по инклюзивному воспитанию, по значительному и кооперативному обучению и т.д. Кроме того, благодаря этому проекту мы стали бенефициарами существенной помощи от добровольной организации из Нидерландов "Helping Hands Moldova", которая собрала для нас школьную*

мебель, коляски и одежду для детей из неблагополучных семей. Мы очень благодарны им, а также всем нашим партнерам. Это помогло школе приобрести уверенность в себе, доверие родителей других детей с особыми потребностями, которые убедились, что школа является более надёжным местом для своих детей, чем обучение на дому». А. Бодю

#### Другие события

Воодушевленная успехом с Ионом, школа прошла свой путь и достигла определенных результатов, и, таким образом, и другие дети стали бенефициарами. Дойна и Лили, две девушки, которые полностью или частично зависят от инвалидной коляски и от обучения на дому, но с помощью родителей и вдохновения Ионом, они теперь вернулись в школу.

В своем дошкольном возрасте Олеся страдала от очень серьезной травмы, которая причинила ей тяжелый эмоциональный шок и оставила ее с изуродованной левой рукой. Из-за ее плохого физического состояния, связанного с другими проблемами в семье, девочку устроили в специальную школу в соседнем селе Мэркулеишть, где она обучалась с 1 по 3 класс. Вспомогательная школа не отвечала академическим потребностям девочки, помимо этого она находилась далеко от своей родной деревни. Директор ОАШ вместе с приемными родителями Олеси настаивали на проведении другой оценки общего физического состояния девочки, предоставляемой медико-психологической комиссией. Таким образом, в 2010 году Олеся вернулась в свое родное село и начала посещать ОАШ Штефэнеушть. Благодаря поддержке со стороны учителей и друзей, которые помогли ей догнать учебу, а также благодаря заботе приемной семьи, она была успешно интегрирована в класс с ее сверстниками. В рамках партнерства школы с благотворительной общественной организации «Alina» из соседнего села Капрешты, были найдены спонсоры в Нидерландах - Фонд МАХ частной телекомпании и очень скоро Олеся поедет в Голландию для протезирования руки.

#### Заключение

Социальная инклюзия детей с особыми нуждами, которые были лишены общения со сверстниками, реально стало возможно только благодаря успешному сотрудничеству и установлению партнерских отношений между школой, местной администрацией, неправительственными организациями, представителями малого бизнеса и многими другими организациями на национальном и международном уровне.

Еще одно важное условие, которое способствовало включению, было то, что школа приступила к процессу преобразований, ориентированных на удовлетворение потребностей (как образовательных, так и социальных) своих учеников и их семей, а также потребностей других групп сообщества.

Таким образом, школа стала моделью проактивного отношения в решении проблем и реального развития местного сообщества.

## ПАРТНЕРСТВО

### О социальном партнерстве

По материалам сайта <http://center-yf.ru/data/ip/Socialnoe-partnerstvo.php>

Сегодня смысл социального партнерства состоит в налаживании конструктивного взаимодействия между тремя силами на общественной арене - государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями (эти силы принято называть первым, вторым и третьим секторами соответственно).

Социальное партнерство - социальное действие, основанное на чувстве человеческой солидарности и разделяемой ответственности за проблему. В самом общем виде можно сказать, что социальное партнерство возникает тогда, когда представители трех секторов начинают работать совместно, осознав, что это выгодно каждой группе и обществу в целом.

Можно выделить следующие ключевые моменты социального партнерства:

- социальная проблема;
- интересы партнеров;
- правовая обоснованность партнерства;
- возможности и сильные стороны партнеров;
- правила взаимодействия и взаимного контроля;
- наличие информационного поля, освещающего процессы социального партнерства;
- наличие проекта как способа соорганизации сторон;
- постоянство и стабильность процесса социального партнерства;
- инновационные пути решения социальных проблем.

Узловой момент, вокруг которого формируется социальное партнерство, - это социальная проблема.

Но ее выявления и осознания всеми не достаточно для возникновения социального партнерства - необходима артикуляция интересов сторон:

- значимость социальной проблемы для каждой из сторон;
- установление интересов каждого из возможных партнеров;
- совместное формулирование целей и задач деятельности;
- осознание своей роли, статуса в обществе, оценка своих возможностей по решению проблемы;
- выработка четких правил действий в процессе сотрудничества;
- осознание сторонами, что объединение их сил и средств даст кумулятивный эффект.



Необходимо отличать простое взаимодействие или кооперацию усилий в решении сиюминутных проблем, чаще всего регулируемых директивами вышестоящего руководства от социального партнерства, основанного на равноправном, долгосрочном и взаимовыгодном сотрудничестве сторон, разделяющих и стремящихся решить социальную проблему.

Л. Олсен в своей книге Partnership For Social Welfare пишет, что «партнерство - это больше, чем кооперация. Оно включает развитие проектной культуры, принимаемой партнерами, как среды для разделения задач (ответственности). Оно включает процесс поиска новых решений, в который партнеры вовлекают друг друга. Оно содержит контрактные обязательства и систему увеличения качества, которую все партнеры должны улучшать и развивать».

Каждый сектор в системе социального партнерства имеет свои сильные и слабые стороны. Сильная сторона государства - его властные рычаги, сильная сторона бизнеса - способность обеспечения финансовыми ресурсами, третий сектор является инициатором новаторских идей. Но неумение совместно их использовать рождает ряд проблем.

Во-первых, одной из наиболее трудных задач является поиск источника финансирования проектов. В большинстве случаев социальные проблемы решаются только средствами бюджетных дотаций, объем которых практически не зависит от реальных качественных результатов работы, поскольку для государственных организаций бюджетная строка всегда строго ограничена. Более того, в России до сих пор не создана система поощрения благотворительной деятельности, которая в западных странах является серьезным источником финансирования. Средства грантов зарубежных благотворительных организаций и фондов также недостаточны для широкого развития социального партнерства.

Во-вторых, важна проблема нехватки человеческих ресурсов, точнее - недостаток профессионалов, способных обеспечить эффективность процесса социального партнерства. Инициатива реализации тех или иных проектов чаще всего исходит от третьего сектора. И отсутствие у его представителей опыта административной деятельности, планирования, привлечения средств является препятствием усиления социального эффекта партнерства. Энтузиазм должен опираться на базу профессионализма, иначе он быстро погаснет.

Третья проблема - неспособность к инновациям. Новаторские методики и технологии работы, инициируемые общественными организациями или взятые из опыта других стран, не всегда могут быть внедрены в существующий формат социальной системы. Положение усугубляется еще и тем, что чиновники различных органов государственного управления проявляют неприязнь к переменам, особенно в работе с третьим сектором. Представители последнего часто воспринимаются как «просители»

или «подчиненные», или даже как «соперники», но не как партнеры. Бывает, что соперничество или даже зависть разгорается внутри одного сектора или организации, что приводит к блокированию дальнейшего сотрудничества.

Все стороны должны осознавать, что социальное партнерство предполагает профессионализм, высокую ответственность за качество и полноту выполнения взятых на себя обязательств. Только при таком отношении к совместному сотрудничеству можно преодолеть существующие проблемы и сделать процесс социального партнерства эффективным.

### Правила создания партнерства

По материалам сайта <http://naobopomoryuxcneha.pf/rules/>

Как же договариваются успешные партнеры? Можно выделить основные правила.

#### 1. Ожидания, цели и возможности.

После обсуждения общей цели партнерства каждый потенциальный партнер может высказать, а лучше записать, что именно он ждет от будущего партнерства, а также какими ресурсами и возможностями он располагает.

Партнеры могут взаимно проанализировать ресурсы друг друга. Если всех дальнейшее возможное партнерство устраивает, то можно перейти к следующим вопросам.

#### 2. Способ принятия решений.

Партнерство из двух, трех и более человек должно для начала определиться, каким именно способом будет происходить дальнейшее принятие решений.

Возможные варианты:

- Единоголосно;
- По принципу большинства;
- Один из партнеров ставит точку.

Рассмотрим каждый подробно.

Единоголосное принятие решений означает, что если один из партнеров против какого-то решения, то решение в предлагаемом ключе отклоняется. Как правило, это в значительной степени влияет на скорость работы команды – скорость принятия решений.

Принцип большинства говорит о том, что решение будет принято в предлагаемом ключе, если большинство партнеров согласилось. Этот вариант принятия решений быстрее, но есть минус – партнеры, которые были



против решения, могут осознанно или неосознанно тормозить дело в направлении принятого решения.

Один из партнеров ставит точку – принцип тот же, что и предыдущий, но принимается генеральный партнер – тот, который в спорных случаях может принимать окончательное решение. Генерального партнера можно выбирать на некоторый срок, к примеру, на полгода, год.

**3. Способ выхода партнера из партнерства.**

Удивительно, но очень многие потенциальные партнеры даже не задумываются о таком на самом деле важном моменте! Но если вы нацелены на долгосрочное партнерство, то надо понимать, что с течением времени может поменяться целый ряд факторов – обеспеченность ресурсами, структурные изменения в одной из организаций или смена руководителя, потеря интереса в партнерстве и т.д. Поэтому было бы неплохо понимать, как будет проходить раздел привлеченных ресурсов между партнерами, если партнерство перестает существовать в первоначальном виде.

**4. Резюмируя.**

Все это необходимо после окончательного утверждения оформить письменно в виде договора о партнерстве. После этого начинать работать вместе.

**Карта партнерства**

*Насколько хорошо мы работаем? Тренинговое пособие для консультантов. Международный проект «Международные стандарты общественно-активных школ: укрепление национальных возможностей».*

Это упражнение поможет вам проанализировать те партнерские отношения, которые уже сложились у вашего образовательного учреждения: рассмотреть ресурсы, вкладываемые в партнерство каждой стороной, и выгоды, которые получает каждый партнер. Также можно проанализировать и потенциальные партнерские отношения, которые вы только планируете выстраивать.



**Процедура проведения:**

1. В центре нарисуйте круг - это ваша ОАШ. Вокруг нее нарисуйте круги, чтобы показать те организации, которые являются вашими партнерами. Обратите внимание на обозначения: большие круги для организаций, которые имеют большое влияние, и маленькие - для организаций с меньшим влиянием. Разместите организации с меньшим интересом дальше от центра, а с большим интересом - ближе к центральному кругу. Напишите название организации в каждом круге.

2. Подумайте, с какими организациями/частными лицами вы бы хотели выстроить партнерские отношения. Их можно обозначить пунктирными кругами.

3. Для каждого партнера проведите анализ ресурсов, которые вкладываются в это партнерство со стороны вашей школы и со стороны партнера. Можно этот список разместить рядом с соответствующим кругом или на отдельном листке бумаги.

4. Подумайте, что дает это партнерство школе, что приносит в ваше развитие. А также что это дает партнеру? Является ли ваше партнерство взаимовыгодным? Напишите рядом с соответствующим кругом или на отдельном листке бумаги.

5. Проведите анализ карты партнерства. Как соотносится количество вкладываемых ресурсов и получаемые выгоды? Является ли партнерство эффективным? Какие партнерства надо развивать, а от каких стоит отказаться?

Можно всю информацию внести в таблицу.

Партнерская организация	Ресурсы, вкладываемые в партнерство		Что дает партнерство	
	партнер	школа	партнеру	школе

**Кейс-стади: Партнерство, Чехия**

*«Пособие по кейс-стади». Международный проект «Международные стандарты общественно-активных школ: укрепление национальных возможностей».*

**Описание школы**

220 учеников. Школа объединяет детский сад, начальную школу, средние классы, семейный центр. 50% учеников приезжают из небольших деревень. Большой выбор дополнительных предметов. Все учителя квалифицированные и постоянно повышают свой уровень, используют новые методы преподавания, преподавание ведется в соответствии с Образовательным планом, который является общенациональным. Помещения школы доступны жителям сообщества и школа помогает им в различных начинаниях

Школа организует культурные и спортивные мероприятия для сообщества. В 2010 году получила награду «Школа, дружелюбная к семье».

**Цель – быть безопасной и открытой школой, центром сообщества для Виснове и близлежащих окрестностей.**

**Описание сообщества**

- Большая деревня на севере региона Зноймо – юг Моравии;
- находится между городами Зноймо, Моравский Крумлов, Моравска Будейовице;
- 1100 жителей, в большинстве – престарелые, многие работают;
- школа, доктора (терапевт и стоматолог), аптека, почта, библиотека, магазины, кафе и рестораны, заправка, дом престарелых, гостинный двор, развитое винодельческого туризма;
- достопримечательности: замок с красивым парком, церковь, мельница;
- предпринимательская деятельность: большой аграрный комплекс, несколько мелких фирм;
- ассоциации: пожарная бригада, спортивный клуб, ассоциация охотников, ассоциация садовников;
- высокий уровень безработицы.

**Определение приоритетов**

Через использование Международных стандартов качества деятельности ОАШ школа смогла определить три приоритетных направления: добровольчество, участие родителей, непрерывное образование.

**Добровольчество**

- создать возможности добровольчества для учеников, родителей и сотрудников;
- обратиться к потенциальным добровольцам с конкретными предложениями;
- обсудить с учениками и партнерами возможные идеи и формы помощи;
- укрепить чувство принадлежности к школе – внутренняя мотивация добровольцев;
- регулярная оценка эффективности действий.

**Участие родителей**

- изменить систему информирования родителей о школьных делах и образовании детей;
- организовывать встречи в удобное время;
- активизировать участие родителей в принятии важных решений;
- постоянно отслеживать взгляды родителей на деятельность школы.

**Непрерывное образование**

- поддержка образования учителей;
- использование потенциала взаимного обучения, сфокусированного на инновационных методах работы;
- мониторинг методов обучения и оценка их эффективности.

**Описание проблемы**

В самом начале – начальная школа с 220 учениками, расположенная в деревне с 1000 жителей, в некотором отдалении от больших городов, сообщество имело традиционный взгляд на школу, понимая, что она предлагает небольшой выбор активностей, имеющих отношение к образовательной деятельности учеников, и эта деятельность имеет мало отношения к жизни сообщества. Родители посещали школу два раза в год по приглашению педагогов, было одно или два общественных мероприятия.

Большинство учителей считало, что родители не должны иметь какое-либо отношение к образованию детей, потому что учителя профессионалы, у них есть знания и умения, как это делать. Все другие действия, происходящие вне классной комнаты, рассматривались лишь как отвлекающие от главной деятельности. Дети не были мотивированы на учебу и учителя часто говорили: «Эти ученики сегодня...». Если появлялась какая-либо проблема, она часто решалась через жалобу школьным инспекторам или местным властям. Администрация школы жаловалась на отсутствие финансов, школа получала средства только от местных властей. Успех заявок на гранты и дотации был равен нулю.

**Что мы делали**

Местная власть стала партнером и согласилась использовать ресурсы для нужд сообщества и вовлечь школьников в те действия по развитию сообщества, за которые она была ответственна. Например, школьники были вовлечены в реконструкцию игровой площадки.

Мы сделали упражнение «Карта моего сообщества», чтобы определить потребности сообщества, и провели внутреннее исследование, чтобы определить наши собственные сильные стороны. Это помогло нам привлечь дополнительные ресурсы из других источников.

Мы увидели все плюсы, которые дает работа в партнерстве, и расширили круг наших партнеров для того, чтобы сделать разнообразным учебный план и предоставляемые услуги. На сегодняшний день мы взаимодействуем:

- **Местная власть** финансирует нас, и мы им даем: дети предлагают идеи по улучшению окружающей среды и активно вовлечены в реализацию этих идей, мы организуем встречи представителей муниципалитета с пожилыми гражданами, мы даем культурные представления и сдаем площадки для различных семинаров, предоставляя напитки и другие ресурсы.
- **Муниципалитеты других деревень**, из которых дети приезжают в школу: мы взаимодействуем в таких акциях, как велосипедный прогреб «Висновска 15», мы помогаем продвигать регион, например, разрабатывая дизайн открытки, мы поощряем школьников принимать активное участие в жизни их деревень, помогаем решить проблемы с транспортом, обучаем сотрудников муниципалитетов, помогает выстраивать сетевое взаимодействие между деревнями в регионе, также проводим и поддерживаем танцевальные и другие культурные мероприятия. Мы создали группу поддержки для наших команд.
- **2 маленькие школы** недалеко от нас: мы делимся своим опытом, даем знания по преподаванию иностранных языков, менеджменту, и использованию ИКТ. Мы организуем совместные спортивные и культурные мероприятия, что гарантирует безпроблемный переход их учеников в нашу школу.
- **Диагностический институт для детей с проблемами в поведении**: вместе мы подавали заявки на финансирование различных проектов, школа использует ресурсы парка, расположенного вокруг института, и обучаем сотрудников института использованию ИКТ.
- **Виснове, Центр внешкольных и досуговых мероприятий**: предлагает ученикам и жителям сообщества послешкольные, досуговые и оздоровительные мероприятия в нашей школе.

- **Местные НКО и общественные и гражданские ассоциации**, такие как ассоциации охотников, пожарных, клуб гимнастики и т.д.: наши ученики помогают им организовывать различные события, школьная столовая обеспечивает участников напитками и закусками, готовим рекламные материалы, украшения, а взамен они рассказывают детям о своей работе, помогают нам финансово, готовят наших детей к спортивным соревнованиям.
- **Национальный парк Подыбе**: предлагает образовательные программы по экологии, и вовлекает детей в природоохранные акции.
- **Фонд супругов Клаус**: (Вацлав Клаус – наш нынешний президент): поддерживает нас в проведении занятий по использованию компьютеров для пожилых людей.
- **НКО «Штреда»** («штреда» значит среда) – мы работаем вместе по сокращению агрессивного поведения школьников и предлагаем помощь в кризисных ситуациях, проводим тренинги для учителей, родителей.
- **Центр по работе с детьми, имеющими проблемы в обучении в Брно и Зноймо**: предлагают нам помощь в работе с такими детьми, дают информационную и методическую поддержку.
- **Факультет Бизнеса и Экономики в Аграрном университете г.Прага**: у нас есть консультационный центр и мы организуем обучение через Виртуальный университет для пожилых. Наши учителя читают лекции, мы помогаем администрировать этот ресурс и все материалы, предоставляемые университетом.
- **На международном уровне с Гимназией №2 в Рацибуж (партнерская школа в Польше)**: у нас есть обмены, языковая коммуникация, дни мультикультурных проектов, обмен успешным опытом.

Все это говорит о том, что мы предлагаем разнообразную программу дополнительных занятий/мероприятий, которые помогают развиваться нашим детям, и делает нас центром сообщества:

- мастер-классы для детей и взрослых (на Рождество, Пасху и т.д.), ярмарки, чтобы продавать изделия, изготовленные на мастер-классах;
- культурные события (социальный бал, рождественский концерт, театр, академия);
- спортивные мероприятия (туристический марш, велопрогреб, соревнования...);
- занятия на каникулах (летние лагеря и т.д.);
- долгосрочные обучающие курсы для взрослых (английский, немецкий, использование ИКТ);

- семинары для общественности (курс первой медицинской помощи, школа вождения, семинары для родителей по развитию и обучению детей, лекции по здоровому питанию...);
- мероприятия для других партнерских организаций, например, встречи с людьми пожилого возраста...;
- сдача в аренду кабинетов и ресурсов (семейный центр, спортзал, встречи и круглые столы...);
- сотрудничество с местными клубами и ассоциациями, продвижение их событий;
- проекты по улучшению окружающей среды, в которые вовлечены школьники;
- консультации для граждан о потенциальных проектах;
- тренинговые курсы для учителей в близлежащих школах.

Каждое мероприятие оценивается. Раздаются анкеты, в которых есть специальный раздел для комментариев. Школьная команда отслеживает факторы успеха и смотрит, как устранить какие-либо недостатки.

#### **Как изменилась школа**

С приходом нового директора школа задала себе фундаментальный вопрос: «Что мы можем сделать, чтобы изменить ситуацию?» Мы пришли к выводу, что один из способов – использовать подход «открытая школа», подход, который укрепляет сообщество, и превращает школу в культурный, социальный и образовательный центр села.

В начале школа была сосредоточена в основном на:

- ресурсы и их использование после уроков;
- человеческие ресурсы – учителя и другие сотрудники, которые хотят и могут работать с общественностью;
- возможность для школьников участвовать в общественных событиях, с привязкой к Образовательному плану (национальный план обучения), которые помогают развивать различные навыки;
- доступные каналы связи с общественностью;
- финансовые ресурсы;
- возможность использования существующих связей;
- вовлечение родителей и их добровольчество.

#### **Полученная польза**

Через вовлечение школы в жизнь сообщества школа смогла привести ситуации реальной жизни в обучение и школьники осознали, что они являются частью сообщества. Ученики развивают свои навыки в реальном окружении и закрепляют полученные знания. Ключевой момент – ученики должны быть активными участниками, выступая инициаторами и организаторами событий, которые помогают соединить школу и сообщество,

которому она служит. Это не только позволит получить инновационные идеи, но и ученики смогут получить новые знания и навыки.

Школа понимала, что если ученики увидят взрослых, которые учатся всю жизнь, то это поможет им осознать ценность образования и понять концепцию непрерывного образования.

Соединив жизнь школы и сообщества, мы улучшили имидж школы и сделали нашу школу более конкурентоспособной. Это привело к возрастанию числа школьников и увеличению финансирования. Работа с общественными организациями и бизнесом стала своего рода рекламой. Родители, активные в школе, говорят, что они стали лучше понимать образовательный план и чего мы хотим достичь с учениками.

Все это оказывает влияние на школьную среду, которая стала более открытой, появилось больше доверия и улучшение взаимоотношений между сотрудниками и учениками. Ученики и учителя - партнеры, в атмосфере доверия и сотрудничества. Управление и другие ключевые процессы в школе становятся более демократичными, чтобы все сотрудники поддерживали видение школы и направление, в котором она движется. Основная деятельность по обучению детей пересекается с деятельностью на благо сообщества, и это приносит взаимовыгодную пользу.

Местная власть, несущая ответственность за школу, начала смотреть на школу как на потенциального партнера, который может внести вклад в улучшение жизни людей в деревне, а не как на учреждение, на которое впустую тратятся средства из бюджета.

#### **Подведем итоги:**

- школу видят в более позитивном свете;
- улучшение отношений между школой, местной властью и сообществом;
- развитие и укрепление компетенций школьников;
- школа стала ближе к реальной жизни, и теорию обучения можно теперь испытать и увидеть на практике;
- ученики и многие взрослые имеют позитивное отношение к непрерывному образованию;
- школа стала конкурентоспособной
- школьная среда стала более открытой.

#### **Чему мы научились**

Как только мы установили партнерские отношения, мы увидели, что наши партнеры стали сами предлагать идеи, как сделать школу открытой, и они поняли, что «открытие» школы поддерживает и их цели.

Конечно, не все было просто. Сначала было недоверие и практические проблемы, как координировать действия. Некоторые люди хотели только продвигать свои собственные достижения, а не разделять успех с

партнерами, а некоторые просто не были готовы к сотрудничеству, предпочитая работать самостоятельно. В первое время не было четко распределено, кто и что будет делать, где, когда и как, и кто обладает нужными навыками для решения поставленных задач.

Международные стандарты качества деятельности ОАШ стали бесценным инструментом и помогли поменять нам методы работы. Использование стандартов помогло внести ясность в цели и определить сильные и слабые стороны. Это значит, мы смогли сосредоточиться на самом важном, и теперь мы более эффективны. Мы получили очень ценный опыт и готовы делиться им с другими.

**Советы**

- Начните с главной цели – стать общественно-активной школой и удостоверьтесь, что вы понимаете, почему это является хорошей идеей, и будьте готовы вести за собой сотрудников, учеников, родителей и сообщество к достижению этой цели.
- Будьте открыты для всех новых идей.
- Будьте готовы делегировать ответственность.
- Выделите время, чтобы помочь сотрудникам понять важность того, что вы делаете, и убедитесь, что большинство на вашей стороне.
- Принимайте решения совместно с партнерскими организациями, включая общественные организации.
- Все действия должны согласовываться и планироваться с самого начала вместе с партнерами, родителями и школьниками.
- Когда появляются новые инициативы, используйте опыт молодых учителей, учеников, родителей и общественных организаций.
- Обменивайтесь информацией с партнерами.

**Что «сработало»:**

- Вовлечение в совместные мероприятия с партнерскими организациями.
- Продвижение и поддержка наших действий партнерами.
- Объединение ресурсов с партнерами для проведения инициатив для сообщества.
- Четкое понимание распределения ответственности.
- Убедитесь, что каждый знает и принимает, кто является лидером в мероприятии и какие конкретные действия необходимо выполнить.
- Убедитесь, что вы рекламируете свою деятельность и получаемую пользу, разделяйте успех с партнерами.
- Поощряйте членов сообщества участвовать в мероприятиях, организованных партнерами.
- Взаимодействуйте с другими школами на местном, региональном, национальном и международном уровнях как только представляется возможность.