План - конспект

открытого занятия

Тема: «**Лидерство в волонтерском объединении»**

**Разработана**: Баисовой М, И., педагогом

дополнительного образования

**Объединение: Лидер +**

**Программа: Школа лидера**

**Возраст обучающихся:**

**13-14 лет**

**г. Новый Уренгой**

**2025г.**

**План-конспект открытого учебного занятия**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Образовательная область(направленность) | социально-педагогическая |
|  | Дата и время проведения  | 11.02.2025г. в 10.00 |
|  | Раздел, тема занятия | «**Лидерство в волонтерском объединении** |
|  | Цель: |  Познакомить с понятиями лидер и волонтерство, и ролью  лидера в волонтерском объединение. |
|  | Задачи: |   Развитие навыка самостоятельного принятия решения и ответственности. Формирование социально продуктивных форм деятельности. Умение организовать самостоятельную деятельность. |
|  | Образовательные | - формирование знаний (фолонетеры и волонтерское движение)-формирование умений (строить диалоги, уметь строить свою речь)-специальные умения (умения строить выступление экспромтом);-общеучебные умения (например, умение логически и полно выстраивать ответ). |
|  | Воспитательные  | -нравственные и эстетические представления, системы взгля­дов на мир, способность следовать нормам поведения, испол­нять законы;-потребности личности, мотивация социального поведения, дея­тельности, ценности и ценностная ориентация, мировоззрение. |
|  | Развивающие | -развитие речи, мышления,-анализ, синтез, классификация, способность наблюдать, делать выводы, выделять существенные признаки объектов, умение выделять цели и способы деятельности, проверять ее результаты, выдвигать гипотезы. |
|  | Материально-техническое оснащение занятия | Технические средства обучения (ТСО), (ноутбук, компьютер). |
|  | Учебно-методическое оснащение занятия | *Дидактический материал для педагога:* образовательная программа, методическая литература.1.Дидактический материал для детей: пособий (карточки, презентация).2.Лист оценки защиты деловых качеств участников3.Сводная таблица оценок.4.Раздаточный материал для оценки знаний. |
|  | Тип учебного занятия | Изложения нового материала; повторения и закрепления знаний, умений, навыков; самостоятельной работы; практической работы;  |
|  | Используемые методы и приемы обучения | Словесные: рассказ, объяснение, беседа, диалог.Наглядные: метод демонстраций (презентация).Практические: упражнения, практические работы, мозговой штурм, игровые методы, обмен мнениями, самопрезентация. |
|  | Используемые педагогические технологии | Технология развивающего обучения, личностно-ориентированная, информационно-коммуникативная, игровая. |
|  | Формы организации занятия: | групповая  |
|  | Предварительная работа | - Составление плана конспекта занятия;- Работа с литературой;- Подготовка презентации. |
|  | Используемая литература | Агеев Г. Мотивация деятельности волонтеров. Магнитогорск, 2006г.Боровая В.В. Волонтеры в социальных учреждениях. Тюмень:ООО «Опцион-ТМХолдинг», 2001г. Гагарина В.В. Волонтер-это значит гордо! Вестник благотворительности-2007 Григорович М.В. У волонтерства русская душа. Новая газета-2008г. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Этап занятия** | **Время, мин.** |
| 1 | 1 Вводная часть | 2 мин. |
| 2 | Теоретическая часть | 12 минут |
| 3 | Практическая работа | 18 минут |
| 4. | Подведение итогов | 8 минут |

Конспект открытого занятия

Тема: «**Лидерство в волонтерском объединении».**

**Цели и задачи:**

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МОМЕНТ.**

Здравствуйте ребята! Внимание на экран, Видеоролик «Зачем они это делают» и **презентация** «Кто такие волонтеры».

**Слайд 2**

Спасибо. Вы просмотрели видеоролик и презентацию, и вот вопросы.

1. Если волонтер сам хочет, ходит в дом престарелых или приют- зачем ему лидер? Как думаете.
2. Кто такие волонтеры? Лидеры?

**Дискуссия:** *Ответы ребят.*

**Слайд 3**

Сегодня мы с вами поговорим на тему: «Лидерство в волонтерском объединении».

1. **Теория.**

В современном мире волонтерство приобрел статус социально- культурного феномена. Волонтеры и волонтерские организации оказали существенный вклад в решение многих социальных и экономических задач.

Да. **Волонтёрство** – это добровольная работа на пользу обществу, на помощь конкретным людям, нуждающимся в дополнительной социальной защите и поддержке.

**Волонтёр** – это человек, который делает что-то полезное для других и не просит ничего взамен.

**Слайд 4**

1. **Волонтёрство** – это возможность сделать мир счастливее. Добровольцы занимаются «размножением» улыбок, растят надежды на излечения тяжелобольных, восстанавливают веру в молодое поколение у пожилых людей и занимаются другими интересными делами, которые приносят позитив в наш мир. Многим волонтерство помогает обрести смысл жизни.

**Слайд 5**

1. **Волонтёрство** – это приобретение практических знаний, необходимых для найма на оплачиваемую работу.
2. ***Волонтёрская деятельность****— это 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.*

Большинство работодатели не хотят нанимать молодых специалистов без опыта работы. А как приобрести этот опыт, если тебя не хотят брать на работу? Волонтёрская деятельность – реальный выход из этой непростой ситуации. Работа добровольцем может помочь вам приобрести навыки, необходимые для устройства на хорошую оплачиваемую работу.

**Слайд 6**

**Почему люди становятся волонтёрами?**

На первый взгляд волонтёры – это ненормальные люди. Они добровольно работают бесплатно.

Многие считают, неоплачиваемый труд скучной, пустой тратой времени. Между тем огромное количество волонтеров по всей России своим примером доказывают обратное. Быть волонтером-почетно, интересно, данный вид, деятельности делает жизнь вашу яркой, насыщенной а вас самого- перспективным гражданином, легко находящим общий язык с людьми, полноценным членом общества с активной гражданской позицией, а значит, с большим будущим.

**Слайд 7**

**А кто такой лидер!**

Лидер (от англ. Leader - ведущий) - лицо, способное воздействовать на других в целях интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов данного сообщества.

*Термин «лидер» имеет два значения:*

*- индивид, обладающий наиболее ярко выраженными, полезными (с точки зрения внутригруппового интереса) качествами, благодаря которым его деятельность оказывается наиболее продуктивной. Такой лидер служит образцом для подражания, своеобразным «эталоном», к которому должны, с точки зрения групповых ценностей, примыкать другие члены группы.*

*- лицо, за которым данное сообщество признает право на принятие решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса. Авторитет этого лидера основан на способности сплачивать, объединять других для достижения групповой цели.*

**Слайды 8-9**

Существуют определенные типы лидеров. Лидеры обладают определенными качествами (см. на слайды)

**Слайд 10**

По сути, быть лидером, значит быть примером для всех остальных. А если, дело касается волонтерской деятельности ответственность и мужество увеличивается в несколько раз, так как дело касается не только коллектива, где ты являешься лидером, но и тех людей, которым твой волонтерский отряд оказывает какую-либо помощь. Главная задача лидера - выявить не только систему ценностей у ребят, так как в волонтерской среде важна каждая мелочь в выборе настоящих волонтеров.

Если мы с вами подумаем над определением «лидеры-волонтеры», то это люди, которые берут на себя формальные руководящие роли в организации и местном сообществе.

**Слайд11**

Иногда их называют «координаторами проектов» «лидерами проектов», или **Тим-лидер**- то есть это координатор группы волонтеров, от работы которого зависит 90% успеха работы всей волонтерской группы.

 *( какие виды добровольчества, волонтерства вы знаете?)*

*Ответы ребят.*

**Слайд 12**

Общие компетенции и навыки тим –лидера любого направления добровольчества (soft skils или гибкие навыки»): коммуникабельность; умение учиться и адаптироваться к изменениям; умение создать в своей волонтерской группе благоприятный психологический климат; умение организовать командную работу.

Простая волонтерская группа, собранная вокруг своего лидера и своего дела,- хороший пример первичной организации.

**Слайд 13**

В волонтерстве есть два типа лидеров.

-Первый строит условные «некое государство», где есть общая конституция, «президент» и разные регионы – по сути, отдельные государства. Регионы, то есть структуры разросшейся организации, берут столько ответственности, сколько могут понести. Важно **признание общего закона и авторитета лидера** в ключевых вопросах. В этой модели важны общие ресурсы для всех структур. Они укрепляют единство и дают полномочия лидеру.
- Второй тип лидеров волонтеров - выстраивает матричную пирамиду, где на каждом уровне – своя ответственность и свой уровень подчинения. Тут все достаточно унифицировано. Лидер – это вершина пирамиды, которая всегда авторская. Ответственность в этом варианте отдается в рамках заданной матрицы с достаточными ресурсами и небольшой степенью свободы. И тут лидер все держит в голове, и очень порционно делится ответственностью. В идеале, он должен растворится в алгоритмах: ответственность распределяется по уровням пирамиды и четким ролям. Алгоритмизация позволяет делегировать ответственность так, чтобы она не обременяла. Кстати, если лидер растворится в алгоритмах, то дальнейшая смена лидера будет максимально безболезненной.

Пока лидер управляет организацией и при этом количество волонтеров и масштабы работы могут быть охвачены одним взглядом – есть и стабильность. Изменения в организации и в роли лидера произойдут в одном из двух случаев. Со временем либо дело станет развиваться, и команда начнет увеличиваться и профессионализироваться, либо лидер по каким-то причинам решит уйти.

**Слайд 14**

При смене лидера идея, о которой мы говорили в начале, останется, но персона изменится. И потому, рабочая конструкция обязательно станет другой. Рельсы проложены, вагоны едут, а паровоза не стало. С появлением нового паровоза путь продолжается, но по другим правилам. Если новый лидер – преемник первого, то есть большая вероятность, что созданная организация пойдет проторенным путем. Однако, это не обязательно. Персона все же другая, а значит, у нее свои мечты, смыслы, цели и, в конечном счете, своя матрица в голове. Человек, становясь лидером и беря ответственность за весь процесс, неизбежно переконфигурирует эту ответственность так, чтоб она была посильна, понятна и комфортна ему в соответствии с его сильными и слабыми сторонами.
В итоге, волонтерская группа перезапускается. Но если новый лидер – наследник опыта и традиций старой группы, то это очень поможет
минимизировать потери. Собственно, это и есть критерий эффективности предыдущего лидера: смог ли он смыслы сделать общими и зародить традиции, воплощающие эти смыслы? Если при перезапуске дело не страдает и сообщество волонтеров страдает минимально, значит, лидер был очень эффективен. Если дело обнуляется и происходит полный перезапуск сообщества, значит, нет.

Вы прослушали небольшой теоритический материал ( в идеале как должно быть), я хочу задать вам вопрос и как вы думаете, и все, таки, нужен ли лидер волонтерскому объединению?

**Слайд 15**

*Ответы ребят.*

Да лидер нужен. Бывает так, что в команде случаются какие- либо разногласия, недопонимания, это может произойти как между лидером и командой, так и внутри неё, из- за этого могут «развалится» планы на мероприятия, таким образом оставить не очень хороший отпечаток в коллективе. Вот почему и есть лидер- руководитель, он не должен допускать таких моментов, но если так уже случилось, постараться исправить проблему немедленно**. А что для этого требуется?**

Для этого  требуется индивидуальный подход. Ему необходимо разобраться с ситуацией с разных позиций и объяснить каждому из конфликтующих, в чем он виноват  и в чём нет. С целью решения ситуации лидеру нужно поставить себя так, чтобы команда не только уважала, и прислушивались к мнению, но и видели в прежде всего друга, хорошего приятеля, с которым могли бы поделится некоторыми жизненными приятными и неприятными ситуациями.

**Слайд 15**

И наконец, доверие, если волонтёрская команда, уважает, доверяет и ценят своего лидера, то результативность действий повышается. А также в противоположной ситуации, руководителю стоит доверять своим волонтёрам, давать им посильную работу. И если она приводит к успеху, то все, а в частности лидер, будут очень довольны, а это значит, что всё получилось!

**Слайд 16**

1. **Практическая работа**

1 Задание. Представление о лидерстве. Индивидуальная работа.

Возьмите чистый лист и разделите его на две части. В первом столбе напишите «Мои положительные качества», на втором- «Мои отрицательные качества».

Подчеркните одной чертой качества, которые, по вашему мнению, помогают вам быть лидером.

2 задание:

Сейчас я предлагаю поработать в группе. Расскажите друг другу о своих сильных и слабых сторонах. Есть ли у вас лидерские качества? Выделите, три самых важных качества настоящего лидера и объясните, почему? И выберите себе лидера.

3. задание. Всем игрокам предоставляются разнообразные канцелярские материалы, газеты, журналы, рекламные проспекты. В течение 5 минут они готовят (в группах) некий проект с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах.
Тема работы: «Лидер волонтерства – это…..» .В работе нужно попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера, рассказать о способностях вести за собой людей, руководить ими.

Вопросы для обсуждения:
1.Легко ли, вам было выполнять эти упражнения?
2.Какие чувства вы испытывали, выполняя данное задание?
3.С какими трудностями вы столкнулись при выполнении задания?
4.Как вы считаете кто такой лидер?
В заключение на доске или флип-чарте записываем набор лидерских качеств.
Итак, лидер – это... (защита плаката)

1. **Итог:**

«Дерево успеха».
Цель: получение обратной связи.
Время:10 мин.
Материалы: дерево и руки трех цветов.
Ход упражнения:
Участники по очереди выходят и выбирают тот цвет, который им понравился и вещают на макет дерева. Говорят немного слов о тренинге.