



With funding from
 Austrian
Development
Cooperation

Ուսուիմնական Մոդուլ Ներածական Կամավորական Թիմի Ձեվավորում

Հայկական Կարիտաս

2026



Caritas
Austria



ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Սույն ուսումնամեթոդական փաթեթը ներկայացնում է ներառական կամավորական թիմերի ձևավորման և զարգացման համար անհրաժեշտ հիմնական գիտելիքները, մոտեցումներն ու գործնական գործիքները՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով գենդերային հավասարությանը, բազմազանությանը և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությանը: Այն մշակվել է կամավորական գործունեության համատեքստում և ուղղված է այնպիսի թիմային մշակույթի խթանմանը, որտեղ տարբեր փորձառություններ, կարողություններ և տեսակետներ ունեցող անձանց մասնակցությունը դիտարկվում է որպես թիմի և համայնքի զարգացման կարևոր ռեսուրս:

Փաթեթի բովանդակությունը կառուցված է չորս փոխկապակցված թեմատիկ մոդուլների շուրջ: Դրանք անդրադառնում են բազմազանության և ներառման արժեքին, կարծրատիպերի, կանխակալ վերաբերմունքի և մասնակցության խոչընդոտների ճանաչմանը, կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանման գործնական մոտեցումներին, ինչպես նաև ներառական կամավորական թիմային մշակույթի, համագործակցության և էթիկական գործելակերպի ձևավորմանը: Բովանդակությունը լրացվում է դասընթացավարի ուղեցույցով, գնահատման գործիքներով, խմբային և ինքնաարտացոլման առաջադրանքներով ու ուսումնաօժանդակ այլ նյութերով:

Փաթեթի առանցքային առանձնահատկությունը ուսումնասիրվող թեմաների կապն է համայնքային իրական իրավիճակների և կամավորական գործունեության առօրյա փորձի հետ: Ներկայացված քննարկումները, իրավիճակային օրինակներն ու գործնական առաջադրանքները հնարավորություն են տալիս բացահայտել մասնակցությունը սահմանափակող գործոնները, վերանայել առկա մոտեցումները և ձևավորել առավել ներառական լուծումներ:

Ուսումնամեթոդական փաթեթը կարող է ծառայել որպես գործնական ռեսուրս՝ աջակցելով կամավորական խմբերում փոխադարձ հարգանքի, հավասար մասնակցության, արդյունավետ համագործակցության և յուրաքանչյուր անդամի ներուժի արժևորման վրա հիմնված միջավայրի ձևավորմանը և զարգացմանը:

Բովանդակություն

ԱՂՅՈՒՍԱԿՆԵՐԻ, ԳԾԱՊԱՏԿԵՐՆԵՐԻ ԵՎ ՊԱՏԿԵՐՆԵՐԻ ՑԱՆԿ	5
1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	6
2. ՄՈԴՈՒԼ 1. ԲԱԶՄԱԶԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՆԵՐԱՌՄԱՆ ԱՐԺԵՔԸ ԿԱՄԱՎՈՐԱԿԱՆ ԽՄԲԵՐՈՒՄ	12
2.1. Մոդուլի նկարագիրը	12
2.2. Մոդուլի նպատակը	13
2.3. Սպասվող արդյունքները	13
2.4. Առաջարկվող տևողությունը	13
2.5. Անհրաժեշտ նյութերը	14
2.6. Մոդուլի բովանդակությունը	14
2.7. Մոդուլի ամփոփիչ գործողություն	27
3. ՄՈԴՈՒԼ 2. ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐ, ԿԱՆԽԱԿԱԼ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔ և ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐ	29
3.1. Մոդուլի նկարագիր	29
3.2. Մոդուլի նպատակը	29
3.3. Սպասվող արդյունքները	29
3.4. Առաջարկվող տևողությունը	30
3.5. Անհրաժեշտ նյութերը	30
3.6. Մոդուլի բովանդակությունը	31
3.7. Մոդուլի ամփոփիչ գործողություն	49
4. ՄՈԴՈՒԼ 3. ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄ	50
4.1. Մոդուլի նկարագիր	50
4.2. Մոդուլի նպատակը	51
4.3. Սպասվող արդյունքները	51
4.4. Առաջարկվող տևողությունը	51
4.5. Անհրաժեշտ նյութերը	52
4.6. Մոդուլի բովանդակությունը	52
4.7. Մոդուլի ամփոփիչ գործողություն	68

5. ՄՈԴՈՒԼ 4. ՆԵՐԱՌԱԿԱՆ ԿԱՄԱՎՈՐԱԿԱՆ ԹԻՄԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄ	70
5.1. Մոդուլի նկարագիր	70
5.2. Մոդուլի նպատակը	70
5.3. Սպասվող արդյունքները	71
5.4. Առաջարկվող տևողությունը	71
5.5. Անհրաժեշտ նյութերը	71
5.6. Մոդուլի բովանդակությունը.....	72
5.7. Մոդուլի ամփոփիչ գործողություն	83
6. ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ.....	85
6.1. Դասընթացավարի ուղեցույցի նկարագրությունը	85
6.2. Դասընթացի կազմակերպման ընդհանուր ցուցումներ	85
6.3. Դասընթացավարի համար. Ձգայուն թեմաների քննարկում.....	88
6.4. Մոդուլ 1-ի իրականացման մեթոդական ցուցումներ.....	97
6.5. Մոդուլ 2-ի իրականացման մեթոդական ցուցումներ	101
6.6. Մոդուլ 3-ի իրականացման մեթոդական ցուցումներ	107
6.7. Մոդուլ 4-ի իրականացման մեթոդական ցուցումներ	111
7. ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԳՈՐԾԻՔՆԵՐ	115
7.1. Գնահատման նպատակը	115
7.2. Գնահատման բաղադրիչները.....	115
7.3. Գնահատման հիմնական սկզբունքները	116
7.4. Նախնական և ավարտական գնահատման հարցաթերթիկ.....	116
8. ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ և ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ	118
9. ՈՒՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ ՆՅՈՒԹԵՐԻ ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	120
Հավելված 1՝ Նախնական և ավարտական գնահատման հարցաթերթիկ	120
Հավելված 2. Դասընթացի գնահատման եվ հետադարձ կապի հարցաթերթիկ.....	125
Հավելված 3. Առաջարկվող տեսասահիկներ	127
Հավելված 4. Ինքնաարտացոլման թերթիկներ.....	127
Հավելված 5. Խմբային աշխատանքի թերթիկներ	130
Հավելված 6՝ Էներջայզեր.....	134

ԱՂՅՈՒՍԱԿՆԵՐԻ, ԳԾԱՊԱՏԿԵՐՆԵՐԻ ԵՎ ՊԱՏԿԵՐՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

№	Աղյուսակի անվանում	
Աղյուսակ 1	Ուսումնական մոդուլի ընդհանուր կառուցվածքը	
Աղյուսակ 2	Բազմազանության և ներառման համեմատական բնութագիրը	
Աղյուսակ 3	Թիմի բազմազանության հնարավոր առավելությունները	
Աղյուսակ 4	Հավասար մասնակցության և պատկանելիության զգացման օրինակներ	
Աղյուսակ 5	Ներառական կամավորական մշակույթի հիմնական առանձնահատկությունները	
Աղյուսակ 6	Բազմազանության և ներառման ազդեցությունը կամավորական խմբերի գործունեության վրա	
Աղյուսակ 7	Կարծրատիպի և կանխակալ վերաբերմունքի տարբերությունը	
Աղյուսակ 8	Կարծրատիպային և ներառական մոտեցումների համեմատություն	
Աղյուսակ 9	Կանանց վերաբերյալ տարածված պատկերացումներ և փաստեր	
Աղյուսակ 10	Հաշմանդամության վերաբերյալ տարածված պատկերացումներ և փաստեր	
Աղյուսակ 11	Հաշմանդամության նկատմամբ տարբեր մոտեցումների համեմատություն	
Աղյուսակ 12	Վերաբերմունքի հնարավոր ազդեցությունը մասնակցության վրա	
Աղյուսակ 13	Կարծրատիպերի հնարավոր ազդեցությունը մասնակցության վրա	
Աղյուսակ 14	Կանանց մասնակցությանը նպաստող գործոններ	
Աղյուսակ 15	Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությանը նպաստող գործոններ	
Աղյուսակ 16	Ներառական հաղորդակցության օրինակներ	
Աղյուսակ 17	Ներառական միջավայր ձևավորելու գործնական քայլերի օրինակներ	
Աղյուսակ 18	Ներառական թիմային մշակույթի հիմնական առանձնահատկություններ	
Աղյուսակ 19	Արդյունավետ համագործակցության հիմնական բաղադրիչներ	
Աղյուսակ 20	Կամավորական խմբում էթնիկական գործելակերպի հիմնական սկզբունքներ	
Աղյուսակ 21	Մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգման գործնական մոտեցումներ	
Աղյուսակ 22	Մասնակցության խթանման գործնական քայլերի օրինակներ	
Պատկեր	Հավասարության, աջակցության և արգելքների չեզոքացման քննարկման օրինակներ	
Գծապատկեր	Ներառականության փուլերը	
Աղյուսակ 23	Մոդուլ 1-ի անցկացման ընթացքում հնարավոր իրավիճակներ և դասընթացավարի արձագանքը	
Աղյուսակ 24	Կարծրատիպեր և խարան չստեղծող բառապաշարի օրինակներ և մեկնաբանություններ	
Աղյուսակ 25	Մոդուլ 2-ի անցկացման ընթացքում հնարավոր իրավիճակներ և դասընթացավարի արձագանքը	
Աղյուսակ 26	Մոդուլ 3-ի անցկացման ընթացքում հնարավոր իրավիճակներ և դասընթացավարի արձագանքը	
Աղյուսակ 27	Մոդուլ 4-ի անցկացման ընթացքում նարավոր իրավիճակներ և դասընթացավարի արձագանքը	

1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

1.1. Ուսումնական մոդուլի նկարագրությունը

Սույն ուսումնական նյութը մշակվել է «Հայկական Կարիտաս» ԲՀԿ-ի կողմից «Կամավոր առաջին արձագանքման ծառայության ինստիտուցիոնալացում Հայաստանում» (VolFiRe) ծրագրի շրջանակում՝ նպատակ ունենալով աջակցել կամավոր հրշեջ-փրկարարական խմբերում և ծրագրում ներգրավված այլ շահագրգիռ կողմերի շրջանում գենդերային հավասարության, բազմազանության և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման վերաբերյալ գիտելիքների, վերաբերմունքի և գործնական հմտությունների զարգացմանը:

Նպատակն է նպաստել այնպիսի կամավորական միջավայրի ձևավորմանը, որտեղ յուրաքանչյուր անձ, անկախ սեռից, հաշմանդամությունից կամ այլ առանձնահատկություններից, ունի համայնքային նախաձեռնություններին մասնակցելու հավասար հնարավորություն, իսկ բազմազանությունը դիտարկվում է որպես թիմի արդյունավետությունը, համագործակցությունը և կայունությունը խթանող արժեք:

Փաստաթուղթը համադրում է տեսական գիտելիքները, գործնական քննարկումները, իրավիճակային առաջադրանքները և մասնակցային ուսուցման մեթոդները՝ աջակցելով մասնակիցներին վերափոխվելու առկա պատկերացումները, ճանաչել մասնակցությունը սահմանափակող խոչընդոտները և կիրառել ավելի ներառական մոտեցումներ իրենց համայնքային և կամավորական գործունեության ընթացքում:

Ուսումնական մոդուլի բովանդակությունը մշակված է՝ հաշվի առնելով կամավորական խմբերի գործունեության առանձնահատկությունները և մեծահասակների ուսուցման սկզբունքները՝ ապահովելով նյութի գործնական կիրառելիությունը համայնքային գործունեության համատեքստում:

1.2. Թիրախային խումբ

Սույն նյութը նախատեսված է կամավորական խմբերի անդամների, խմբերի ղեկավարների և ծրագրի իրականացման գործընթացում ներգրավված այլ շահագրգիռ կողմերի ներկայացուցիչների համար:

Այն մշակվել է՝ հաշվի առնելով, որ մասնակիցները կարող են ունենալ տարբեր մասնագիտական փորձ, կրթական մակարդակ, համայնքային գործունեության փորձառություն և գենդերային հավասարության ու հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման թեմաների վերաբերյալ տարբեր աստիճանի իրազեկվածություն: Այդ պատճառով ուսումնական բովանդակությունը կառուցված է այնպես, որ այն հասկանալի, գործնական և կիրառելի լինի ինչպես առաջին անգամ թեմային առնչվող մասնակիցների, այնպես էլ համայնքային կամավորական գործունեության փորձ ունեցող անձանց համար:

Մոդուլի բովանդակությունը կարող է կիրառվել նաև ծրագրում ներգրավված համայնքային ներկայացուցիչների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների ներկայացուցիչների, ինչպես նաև կամավորական խմբերի հետ համագործակցող այլ մասնագետների վերապատրաստման ընթացքում՝ նպաստելով ներառական մոտեցումների միասնական ընկալման և կիրառման ձևավորմանը:

1.3. Ուսուցման ընդհանուր նպատակը

Ուսուցման ընդհանուր նպատակն է զարգացնել բոլոր շահագրգիռ կողմերի գիտելիքները, ձևավորել ներառական և հավասար մասնակցությանը նպաստող վերաբերմունք, ինչպես նաև զարգացնել այնպիսի գործնական հմտություններ, որոնք կնպաստեն գենդերային հավասարության, բազմազանության և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման սկզբունքների կիրառմանը համայնքային կամավորական գործունեության ընթացքում:

Ուսուցման ընթացքում մասնակիցները հնարավորություն կունենան հասկանալու բազմազանության և ներառման արժեքը, ճանաչելու մասնակցությունը սահմանափակող կարծրատիպերն ու կանխակալ վերաբերմունքը, քննարկելու դրանց ազդեցությունը կամավորական խմբերի գործունեության վրա և ուսումնասիրելու մասնակցության խթանման գործնական մոտեցումները:

Ուսուցման ավարտին ակնկալվում է, որ մասնակիցները կկարողանան իրենց համայնքային և կամավորական գործունեության ընթացքում կիրառել գենդերային հավասարության, բազմազանության և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման սկզբունքները՝ հիմնվելով ձեռք բերված գիտելիքների, հմտությունների և ձևավորված վերաբերմունքի վրա:

1.4. Ուսուցման հիմնական սկզբունքները

Ուսուցման կազմակերպման հիմքում դրված են մասնակցային և գործնական ուսուցման սկզբունքները, որոնք նպատակ ունեն ապահովելու մասնակիցների ակտիվ ներգրավվածությունը, փորձի փոխանակումը և ուսումնասիրվող թեմաների գործնական կիրառումը կամավորական գործունեության համատեքստում: Ուսուցման ընթացքում մասնակիցները դիտարկվում են ոչ միայն որպես տեղեկատվություն ստացողներ, այլև որպես ուսումնական գործընթացի ակտիվ մասնակիցներ, որոնց փորձը, տեսակետներն ու համայնքային գործունեության ընթացքում ձևավորված գիտելիքները կարևոր դեր ունեն ուսումնառության արդյունքների ձևավորման գործում:

Ուսուցման կազմակերպման ընթացքում դասընթացավարներն առաջնորդվելու են հետևյալ հիմնական սկզբունքները.

Իրավունքահեն և ներառական մոտեցում:

Ուսուցման հիմքում դրված է այն սկզբունքը, որ յուրաքանչյուր մարդ, անկախ սեռից, հաշմանդամությունից կամ այլ առանձնահատկություններից, ունի համայնքային կյանքին և կամավորական նախաձեռնություններին մասնակցելու հավասար իրավունք: Մոդուլի ամբողջ բովանդակությունը կառուցված է մարդու արժանապատվության, հավասար հնարավորությունների և մասնակցության իրավունքի նկատմամբ հարգանքի սկզբունքների վրա:

Մասնակցային ուսուցում:

Դասընթացի ընթացքում առաջնահերթություն է տրվելու մասնակիցների ակտիվ ներգրավվածությանը: Տեսական նյութերը կհամադրվեն խմբային քննարկումների, փորձի փոխանակման, իրավիճակների վերլուծության և համատեղ առաջադրանքների հետ՝ նպաստելով ուսումնասիրվող թեմաների առավել խորքային ընկալմանը:

Գործնական ուղղվածություն:

Ուսուցման ընթացքում ներկայացվող օրինակները, իրավիճակային առաջադրանքները և քննարկումները հիմնված կլինեն կամավորական խմբերի գործունեությանը բնորոշ իրական կամ հնարավոր իրավիճակների վրա: Սա հնարավորություն կտա մասնակիցներին ուսումնասիրվող թեմաները անմիջապես կապել իրենց համայնքային գործունեության հետ:

Փոխադարձ հարգանք և անվտանգ ուսումնական միջավայր:

Դասընթացի ընթացքում կխրախուսվի յուրաքանչյուր մասնակցի կարծիքի նկատմամբ հարգալից վերաբերմունքը, ազատ արտահայտվելու հնարավորությունը

և կառուցողական քննարկումը: Ուսուցման միջավայրը պետք է նպաստի բաց երկխոսությանը, տարբեր տեսակետների ընդունմանը և փոխադարձ վստահության ձևավորմանը:

Փորձի փոխանակում և համագործակցային ուսուցում:

Մասնակիցների մասնագիտական և համայնքային փորձը դիտարկվելու է որպես ուսուցման կարևոր ռեսուրս: Դասընթացի ընթացքում կստեղծվեն հնարավորություններ համատեղ քննարկումների, փորձի ներկայացման և տարբեր համայնքներում կիրառվող մոտեցումների փոխանակման համար:

Կիրառելիություն:

Ուսուցման ավարտին մասնակիցները պետք է կարողանան ձեռք բերված գիտելիքները և ձևավորված մոտեցումները կիրառել իրենց համայնքներում, կամավորական խմբերի գործունեության կազմակերպման, թիմային համագործակցության և նոր կամավորների ներգրավման գործընթացներում:

1.5. Ուսուցման տևողությունը

Ուսումնական մոդուլը նախատեսված է մեկօրյա դասընթացի ձևաչափով և կարող է իրականացվել մեկ աշխատանքային օրվա ընթացքում: Դասընթացի ընդհանուր տևողությունը մոտ **8 ժամ** է՝ ներառյալ սուրճի և ճաշի ընդմիջումները: Ուսուցման ժամանակը բաշխված է այնպես, որ ապահովվի տեսական նյութի, գործնական առաջադրանքների, խմբային քննարկումների և իրավիճակների վերլուծության հավասարակշռված համադրումը՝ հնարավորություն տալով մասնակիցներին ոչ միայն ձեռք բերել նոր գիտելիքներ, այլև քննարկել ուսումնասիրվող թեմաները, վերլուծել իրական կամ հնարավոր իրավիճակներ և մշակել դրանց գործնական լուծումներ:

Մոդուլի կառուցվածքը նախատեսում է ուսուցման աստիճանական զարգացում. սկզբում մասնակիցները ձևավորում են ընդհանուր պատկերացում բազմազանության, ներառման և հավասար մասնակցության վերաբերյալ, այնուհետև ուսումնասիրում են մասնակցությունը սահմանափակող կարծրատիպերն ու խոչընդոտները, ծանոթանում ներառական մոտեցումների կիրառման գործնական հնարավորություններին և, վերջում, քննարկում ներառական կամավորական թիմի ձևավորման և զարգացման հիմնական սկզբունքները:

Անհրաժեշտության դեպքում դասընթացի ժամանակային բաշխումը կարող է ճշգրտվել՝ ելնելով մասնակիցների թվից, դասընթացի իրականացման պայմաններից, նախնական գիտելիքների մակարդակից, քննարկումների ակտիվությունից և խմբի

առանձնահատկություններից՝ պահպանելով ուսումնական մոդուլի հիմնական նպատակներն ու բովանդակությունը:

1.6. Ուսուցման կառուցվածքը

Ուսումնական մոդուլը կառուցված է փոխկապակցված չորս թեմատիկ մոդուլներից, որոնք հաջորդաբար ձևավորում են մասնակիցների գիտելիքները, վերաբերմունքը և գործնական հմտությունները: Մոդուլների հաջորդականությունը նախատեսված է այնպես, որ յուրաքանչյուր հաջորդ մոդուլ հիմնվի նախորդում ուսումնասիրված թեմաների վրա՝ ապահովելով ուսուցման տրամաբանական շարունակականությունը:

Մեկօրյա դասընթացի ընթացքում յուրաքանչյուր մոդուլ ներառում է տեսական նյութի ներկայացում, մասնակցային ուսուցման մեթոդներ, խմբային քննարկումներ, գործնական առաջադրանքներ, ինքնարտացոլման քարտեր և ամփոփում, ինչպես նաև ընդհանուր դասընթացի բացում, մասնակիցների կողմից նախնական և ավարտական հարցաշարերի լրացում և փակում:

Ուսումնական մոդուլի ընդհանուր կառուցվածքը ներկայացվում է ստորև Աղյուսակ 1-ով:

Աղյուսակ 1. Ուսումնական մոդուլի ընդհանուր կառուցվածքը

Հ/Հ	Մոդուլի անվանում	Բովանդակություն	Տևողություն
1	Մոդուլ 1. Բազմազանության և ներառման արժեքը կամավորական խմբերում	Բազմազանություն և ներառում, հավասար մասնակցություն, համայնքային մասնակցություն, ներառական կամավորական մշակույթ	1 ժամ 30 րոպե
2	Մոդուլ 2. Կարծրատիպեր, կանխակալ վերաբերմունք և մասնակցության խոչընդոտներ	Կարծրատիպեր, գենդերային դերերի վերաբերյալ պատկերացումներ, հաշմանդամության նկատմամբ վերաբերմունք, խնամակալական մոտեցում	2 ժամ 30 րոպե
3	Մոդուլ 3. Կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանում	Ներառական հաղորդակցություն, մասնակցության խթանման մոտեցումներ, գործնական լուծումներ	2 ժամ

4	Մոդուլ 4. Ներառական կամավորական թիմի ձևավորում	Թիմային մշակույթ, համագործակցություն, էթիկական գործելակերպ, մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգում, բազմազանության կառավարում, համայնքային մասնակցության խթանում	1 ժամ 30 րոպե
5	Դասընթացի բացում, ներկայացում, նախնական գնահատում	Մասնակիցների ներկայացում, սպասումների հավաքագրում, նախնական գնահատում	15 րոպե
6	Դասընթացի ամփոփում, ավարտական գնահատում և հետադարձ կապ	Գիտելիքների ամփոփում, ավարտական գնահատում, մասնակցային հետադարձ կապ	15 րոպե

Մոդուլների հաջորդականությունը նպատակային է և խորհուրդ չի տրվում փոխել, քանի որ յուրաքանչյուր հաջորդ մոդուլ հիմնվում է նախորդում ձևավորված գիտելիքների և քննարկումների վրա: Սակայն, անհրաժեշտությունից և համատեքստից ելնելով կոնկրետ դասընթաց կարող է իրականացվել մեկ կամ մի քանի մոդուլու շրջանակներում:

Հաջորդ բաժիններում ներկայացվում են ուսումնական մոդուլի չորս թեմատիկ մոդուլները, դրանց նպատակները, ուսումնական բովանդակությունը, առաջարկվող մեթոդները, գործնական առաջադրանքները և ակնկալվող ուսումնական արդյունքները:

2. ՄՈԴՈՒԼ 1. ԲԱԶՄԱԶԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՆԵՐԱՌՄԱՆ ԱՐԺԵՔԸ ԿԱՄԱՎՈՐԱԿԱՆ ԽՄԲԵՐՈՒՄ

2.1. Մոդուլի նկարագիրը

Բազմազանությունն ու ներառումը ժամանակակից համայնքային զարգացման և կամավորական գործունեության կարևոր սկզբունքներից են: Կամավորական խմբերի արդյունավետությունը պայմանավորված է ոչ միայն անդամների տեխնիկական գիտելիքներով և գործնական հմտություններով, այլ նաև նրանց միջև համագործակցության մակարդակով, փոխադարձ հարգանքով և համայնքի տարբեր խմբերի մասնակցությունն ապահովելու կարողությամբ:

Սույն մոդուլը մասնակիցներին ներկայացնում է բազմազանության, ներառման և հավասար մասնակցության հիմնական գաղափարները՝ դրանք դիտարկելով կամավորական խմբերի գործունեության համատեքստում: Մոդուլի ընթացքում քննարկվում է, թե ինչու է կարևոր, որ կամավորական խմբերը արտացոլեն համայնքի բազմազանությունը, ինչպես է տարբեր մարդկանց մասնակցությունն ամրապնդում թիմի ներուժը և ինչ ազդեցություն կարող է ունենալ ներառական միջավայրի ձևավորումը համայնքային համագործակցության արդյունավետության վրա:

Առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվում այն հանգամանքին, որ բազմազանությունը վերաբերում է ոչ միայն մարդկանց միջև առկա տարբերություններին, այլև յուրաքանչյուր անձի գիտելիքների, փորձառության, կարողությունների և մասնակցության արժեքի ճանաչմանը: Ներառումն, իր հերթին, ներկայացվում է որպես այնպիսի մոտեցում, որը նպաստում է յուրաքանչյուր մասնակցի լիարժեք ներգրավվածությանը, պատկանելիության զգացման ձևավորմանը և իր ներուժն իրացնելու հնարավորությանը:

Մոդուլը հիմք է ստեղծում հաջորդ թեմաների ուսումնասիրման համար՝ ձևավորելով ընդհանուր պատկերացում բազմազանության, ներառման և հավասար մասնակցության վերաբերյալ: Հաջորդ մոդուլներում այս գաղափարները զարգացվում են՝ անդրադառնալով կարծրատիպերին, մասնակցության խոչընդոտներին, ներառական հաղորդակցությանը և ներառական թիմային մշակույթի ձևավորմանը:

2.2. Մոդուլի նպատակը

Սույն մոդուլի նպատակն է ձևավորել մասնակիցների ընդհանուր պատկերացումը բազմազանության, ներառման և հավասար մասնակցության կարևորության վերաբերյալ, ինչպես նաև նպաստել այն գիտակցության ձևավորմանը, որ համայնքային կամավորական նախաձեռնություններում տարբեր մարդկանց ներգրավվածությունը կարևոր նշանակություն ունի ինչպես անհատների, այնպես էլ թիմի և համայնքի զարգացման տեսանկյունից:

Մոդուլի բովանդակությունը կառուցված է այնպես, որ մասնակիցները փուլ առ փուլ ծանոթանան բազմազանության, ներառման և հավասար մասնակցության հիմնական գաղափարներին, քննարկեն դրանց նշանակությունը կամավորական խմբերի գործունեության համար և գիտակցեն, թե ինչպես կարող են այդ սկզբունքները նպաստել համագործակցության ամրապնդմանը, համայնքային մասնակցության ընդլայնմանը և կամավորական խմբերի արդյունավետ գործունեությանը:

2.3. Սպասվող արդյունքները

Մոդուլի ավարտին մասնակիցները կկարողանան՝

- ✓ **բացատրել** բազմազանության, ներառման և հավասար մասնակցության հիմնական գաղափարները,
- ✓ **հիմնավորել** տարբեր մարդկանց մասնակցության կարևորությունը համայնքային կամավորական նախաձեռնություններում,
- ✓ **ճանաչել** բազմազանության դրական ազդեցությունը թիմային աշխատանքի, համագործակցության և համայնքային մասնակցության վրա:
- ✓ **նկարագրել** ներառական կամավորական միջավայրի հիմնական առանձնահատկությունները, առավելությունները:

2.4. Առաջարկվող տևողությունը

Մոդուլի իրականացման համար առաջարկվող նվազագույն տևողությունը կազմում է **1 ժամ 30 րոպե**:

Առաջարկվող ժամանակը ներառում է տեսական նյութի ներկայացումը, խմբային քննարկումները, փորձի փոխանակումը, գործնական առաջադրանքների

իրականացումը և մոդուլի ամփոփումը: Անհրաժեշտության դեպքում ժամանակային բաշխումը կարող է ճշգրտվել՝ կախված մասնակիցների թվից, խմբի ակտիվությունից և ուսուցման կազմակերպման առանձնահատկություններից՝ պահպանելով մոդուլի ուսումնական նպատակները և հիմնական բովանդակությունը:

2.5. Անհրաժեշտ նյութերը

Մոդուլի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ են հետևյալ նյութերն ու տեխնիկական միջոցները.

- համակարգիչ,
- պրոյեկտոր և ցուցադրման էկրան,
- ներկայացման սահիկներ (PowerPoint),
- գրատախտակ կամ ֆլիպչարտ,
- մարկերներ,
- A4 ձևաչափի թղթեր,
- կաշուն թերթիկներ,
- գրիչներ,
- մոդուլի ընթացքում կիրառվող աշխատանքային թերթիկներ (անհրաժեշտության դեպքում):

Անհրաժեշտության դեպքում, մոդուլի նպատակներին և կիրառվող մեթոդներին համապատասխան, կարող են օգտագործվել նաև լրացուցիչ ուսումնաօժանդակ նյութեր, որոնք կնպաստեն խմբային աշխատանքի կազմակերպմանը, քննարկումների ակտիվացմանը և ուսուցման գործընթացի արդյունավետությանը:

2.6. Մոդուլի բովանդակությունը

2.6.1. Բազմազանություն և ներառում. հիմնական հասկացություններ

❖ **Ինչո՞ւ է կարևոր խոսել բազմազանության և ներառման մասին**

Բազմազանությունը, ներառումը և հավասար մասնակցությունը փոխկապակցված հասկացություններ են: Բազմազանությունը նկարագրում է, թե ովքեր են ներգրավված համայնքի կամ կամավորական խմբի գործունեության մեջ, ներառումը՝ ինչպես են այդ մարդիկ մասնակցում, իսկ հավասար մասնակցությունը ցույց է տալիս, թե որքանով են ստեղծված իրական հնարավորություններ յուրաքանչյուրի ակտիվ ներգրավվածության համար: Այս սկզբունքների

համադրությունն է նպաստում ավելի ուժեղ, համագործակցային և արդյունավետ կամավորական թիմի ձևավորմանը:

Կամավորական խմբերը ձևավորվում են համայնքի անդամների մասնակցությամբ և գործում են համայնքի անվտանգության, պատրաստվածության և արտակարգ իրավիճակներին արդյունավետ արձագանքելու նպատակով: Նման խմբերի գործունեությունը հիմնված է համագործակցության, փոխադարձ վստահության, պատասխանատվության և յուրաքանչյուր անդամի ակտիվ մասնակցության վրա: Խմբի արդյունավետությունը պայմանավորված է ոչ միայն անդամների գիտելիքներով և գործնական հմտություններով, այլև տարբեր մարդկանց գիտելիքները, հմտություններն ու փորձառությունը համատեղելու և ընդհանուր նպատակի շուրջ արդյունավետ համագործակցություն ձևավորելու կարողությամբ:

Յուրաքանչյուր համայնք միավորում է տարբեր տարիքային խմբերի, սեռերի, մասնագիտությունների, կենսափորձի, կարողությունների և տարբեր սոցիալական պայմաններում ապրող մարդկանց: Եթե կամավորական նախաձեռնություններում ներգրավվում են միայն համայնքի առանձին խմբեր, ապա համայնքը լիարժեք չի օգտագործում իր մարդկային ներուժը, իսկ որոշ մարդկանց փորձը, գիտելիքներն ու կարողությունները մնում են չօգտագործված:

Միաժամանակ մարդկանց մասնակցությունը միշտ չէ, որ պայմանավորված է միայն նրանց ցանկությամբ: Այն կարող է սահմանափակվել ֆիզիկական, տեղեկատվական կամ հաղորդակցական խոչընդոտներով, հասարակությունում ձևավորված կարծրատիպերով և կանխակալ վերաբերմունքով կամ այնպիսի կազմակերպչական մոտեցումներով, որոնք հաշվի չեն առնում մարդկանց տարբեր կարիքներն ու հնարավորությունները: Այդպիսի իրավիճակներում որոշ մարդիկ կարող են դուրս մնալ կամավորական գործունեությունից՝ նույնիսկ այն դեպքում, երբ ունեն մասնակցելու ցանկություն և կարողություն:

Այդ պատճառով բազմազանության և ներառման սկզբունքների գիտակցումն ու գործնական կիրառումը կարևոր նշանակություն ունեն կամավորական խմբերի գործունեության համար: Դրանք նպաստում են ավելի լայն և հավասար մասնակցության հնարավորությունների ստեղծմանը, թիմային համագործակցության ամրապնդմանը, փոխադարձ վստահության ձևավորմանը և համայնքի տարբեր խմբերի հետ առավել արդյունավետ համագործակցությանը: Ներառական մոտեցումը հնարավորություն է տալիս յուրաքանչյուր մասնակցի իր ներդրումն ունենալ խմբի ընդհանուր գործունեության մեջ՝ իր գիտելիքներին, հմտություններին և ներուժին համապատասխան:

Բազմազանություն

Բազմազանությունը մարդկանց միջև առկա տարբերությունների բնական և անբաժանելի դրսևորումն է: Այս տարբերությունները բնական են և բնորոշ յուրաքանչյուր համայնքի: Յուրաքանչյուր մարդ յուրահատուկ է և համայնք է բերում իր գիտելիքները, փորձառությունը, կարողությունները, հմտությունները, արժեքները և կյանքի փորձը: **Հենց այս տարբերություններն են ձևավորում յուրաքանչյուր համայնքի և յուրաքանչյուր թիմի բազմազանությունը:**

Բազմազանությունը կարող է արտահայտվել տարբեր հատկանիշներով, օրինակ՝ սեռով, տարիքով, հաշմանդամությամբ, կրթությամբ, մասնագիտությամբ, մշակութային և սոցիալական առանձնահատկություններով, ինչպես նաև մարդկանց տարբեր հետաքրքրություններով, փորձառությամբ, մտածելակերպով և խնդիրների լուծման մոտեցումներով: Որոշ տարբերություններ տեսանելի են, իսկ մյուսները կարող են անմիջապես նկատելի չլինել, սակայն դրանք նույնպես կարևոր ազդեցություն ունեն մարդկանց մասնակցության և համագործակցության վրա:

Կարևոր է ընդգծել, որ բազմազանությունը չի նշանակում մարդկանց բաժանել խմբերի կամ առանձնացնել նրանց տարբերությունները: Ընդհակառակը, բազմազանությունը հնարավորություն է ճանաչելու և գնահատելու յուրաքանչյուր մարդու անհատականությունը, ուժեղ կողմերը և այն ներդրումը, որը նա կարող է ունենալ համայնքի և թիմի զարգացման գործում:

Կամավորական խմբերում բազմազանությունը նպաստում է տարբեր գիտելիքների, փորձառությունների և հմտությունների համախմբմանը: Տարբեր մարդիկ կարող են տարբեր կերպ գնահատել իրավիճակները, առաջարկել նոր լուծումներ, արդյունավետ հաղորդակցվել համայնքի տարբեր խմբերի հետ և փոխլրացնել միմյանց կարողությունները: Այդ պատճառով բազմազանությունը դիտարկվում է ոչ թե որպես մարտահրավեր, այլ որպես թիմի զարգացման և արդյունավետության կարևոր ռեսուրս:

Բազմազանությունը մարդկանց միջև առկա տարբերությունների ճանաչումն ու արժևորումն է: Կամավորական խմբերում այն հնարավորություն է տալիս համախմբել տարբեր փորձառություններ, գիտելիքներ և կարողություններ՝ նպաստելով ավելի արդյունավետ համագործակցությանը և համայնքային մասնակցությանը:

Ներառում

Եթե բազմազանությունը վերաբերում է մարդկանց միջև առկա տարբերությունների ճանաչմանը և գնահատմանը, ապա ներառումը վերաբերում է այն միջավայրի ձևավորմանը, որտեղ յուրաքանչյուր մարդ հնարավորություն ունի լիարժեք մասնակցելու, իր կարծիքն արտահայտելու, իր կարողությունները կիրառելու և իրեն զգալու թիմի լիարժեք անդամ:

Ներառումը միայն մարդկանց որևէ խմբում ընդգրկելը կամ ներկայությունը չէ: Այն ենթադրում է, որ ստեղծված են այնպիսի պայմաններ, որոնք հնարավորություն են տալիս յուրաքանչյուր մասնակցի ունենալու հավասար հնարավորություններ, մասնակցելու որոշումների կայացմանը, համագործակցելու մյուսների հետ և իր ներդրումն ունենալու ընդհանուր նպատակի իրականացման գործում: Այս առումով ներառումը վերաբերում է ոչ միայն ֆիզիկական ներկայությանը, այլև ակտիվ, արժանապատիվ և իմաստալից մասնակցությանը:

Ներառական միջավայրի ձևավորումը պահանջում է ուշադրություն դարձնել մարդկանց տարբեր կարիքներին, հնարավորություններին և մասնակցությանը խոչընդոտող գործոններին: Որոշ դեպքերում դա կարող է նշանակել տեղեկատվության մատչելի ներկայացում, հաղորդակցման տարբեր ձևերի կիրառում, աշխատանքների ճկուն կազմակերպում կամ այլ ողջամիտ և գործնական լուծումներ, որոնք հնարավորություն կտան յուրաքանչյուր անձի մասնակցել իր հնարավորություններին համապատասխան:

Կամավորխմբերի գործունեության ընթացքում ներառումը նպաստում է այնպիսի թիմային մշակույթի ձևավորմանը, որտեղ յուրաքանչյուր անդամ զգում է, որ իր կարծիքը կարևոր է, իր մասնակցությունը գնահատվում է, իսկ կարողությունները դիտարկվում են որպես թիմի ընդհանուր հաջողության կարևոր բաղադրիչ: Այդպիսի միջավայրում մեծանում է համագործակցությունը, փոխադարձ աջակցությունը և թիմի արդյունավետությունը:

Ներառումը միայն մարդկանց տարբերությունների ընդունումը չէ: Այն այնպիսի միջավայրի ձևավորումն է, որտեղ յուրաքանչյուր մարդ ունի իրական հնարավորություն մասնակցելու, համագործակցելու և իր ներդրումն ունենալու թիմի ընդհանուր գործունեության մեջ:

☒ **Բազմազանություն և ներառում. ո՞րն է տարբերությունը**

Բազմազանությունն ու ներառումը փոխկապակցված, սակայն տարբեր հասկացություններ են: Դրանք հաճախ օգտագործվում են միասին, քանի որ միայն բազմազան մարդկանց ներկայությունը դեռևս չի նշանակում, որ ստեղծված է ներառական միջավայր: Միևնույն ժամանակ, հնարավոր չէ ձևավորել իրական ներառական միջավայր, եթե չեն ճանաչվում և չեն գնահատվում մարդկանց միջև առկա տարբերությունները:

Բազմազանությունը վերաբերում է այն մարդկանց, որոնք կազմում են որևէ խումբ կամ համայնք: Այն արտացոլում է մարդկանց միջև առկա տարբերությունները, նրանց փորձառությունները, գիտելիքները, կարողությունները և այլ առանձնահատկությունները:

Ներառումը վերաբերում է այն պայմաններին և միջավայրին, որոնք հնարավորություն են տալիս յուրաքանչյուր մարդու լիարժեք մասնակցելու, համագործակցելու, իր կարծիքն արտահայտելու և իր ներդրումն ունենալու ընդհանուր գործունեության մեջ: Այլ կերպ ասած, բազմազանությունը ցույց է տալիս, թե ովքեր են ներգրավված, իսկ ներառումը՝ թե ինչպես են նրանք մասնակցում:

Այս երկու հասկացությունների տարբերությունը ներկայացված է ստորև բերված աղյուսակում:

Աղյուսակ 2. Բազմազանության և ներառման համեմատական բնութագիրը

Բազմազանություն	Ներառում
Նկարագրում է մարդկանց միջև առկա տարբերությունները:	Նկարագրում է այն պայմանները, որոնք ապահովում են մարդկանց լիարժեք մասնակցությունը:
Պատասխանում է «ովքե՞ր են ներգրավված» հարցին:	Պատասխանում է «ինչպե՞ս են մարդիկ մասնակցում» հարցին:
Կենտրոնանում է մարդկանց բազմազան կազմի վրա:	Կենտրոնանում է մասնակցության, համագործակցության և պատկանելիության վրա:
Ինքնին չի ապահովում հավասար մասնակցություն:	Նպաստում է, որպեսզի յուրաքանչյուր մարդ կարողանա իր ներդրումն ունենալ ընդհանուր գործունեության մեջ:
Թիմը կարող է լինել բազմազան, բայց ոչ ներառական:	Ներառական միջավայրը հնարավորություն է տալիս, որ բազմազանությունը վերածվի իրական մասնակցության և համագործակցության:

Բազմազանությունը և ներառումը լրացնում են միմյանց: Բազմազանությունը վերաբերում է մարդկանց միջև առկա տարբերություններին, իսկ ներառումը՝ այնպիսի միջավայրի ձևավորմանը, որտեղ յուրաքանչյուր մարդ կարող է լիարժեք մասնակցել, համագործակցել և իր ներդրումն ունենալ ընդհանուր նպատակների իրականացման գործում:

Ստորելու և քննարկելու համար.

Ստորև ներկայացված դիտարկումները քննարկման մեկնարկային օրինակներ են և կարող են տարբեր համայնքներում տարբեր կերպ դրսևորվել:

Հայաստանի որոշ համայնքներում դեռևս տարածված է այն ընկալումը, որ հաշմանդամություն ունեցող անձը հիմնականում այն մարդն է, ով տեղաշարժվում է անվասայլակով կամ ունի ակնհայտ ֆիզիկական խնդիրներ: Այդ պատճառով հաճախ անտեսվում են տեսողության, լսողության, մտավոր, հոգեւոցիալական կամ այլ ոչ տեսանելի հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարողություններն ու համայնքային կյանքին մասնակցելու ներուժը:

Միաժամանակ, կամավորական խմբերում երբեմն ամբողջությամբ չի օգտագործվում նաև կանանց, երիտասարդների և տարեցների ներուժը՝ հասարակությունում ձևավորված պատկերացումների և ավանդական սոցիալական դերերի վերաբերյալ սպասումների պատճառով:

Քննարկման հարցեր

- Արդյո՞ք նման իրավիճակներ հանդիպում են ձեր համայնքում: Ի՞նչ ազդեցություն կարող են ունենալ դրանք կամավորական խմբի ձևավորման և գործունեության վրա:
- Ձեր համայնքում ո՞ւմ են մարդիկ սովորաբար պատկերացնում որպես կամավոր հրշեջ-փրկարար:
- Ո՞ր խմբերի ներկայացուցիչներ կարող էին արդյունավետ մասնակցել, սակայն հաճախ չեն դիտարկվում որպես հնարավոր կամավորներ: Ի՞նչո՞ւ:

2.6.2. Ինչու են տարբեր մարդիկ տարբեր փորձառություններ և ուժեղ կողմեր բերում թիմ

Յուրաքանչյուր մարդ համայնք է բերում իր գիտելիքները, հմտությունները, մասնագիտական կարողությունները, կենսափորձը և տարբեր իրավիճակներում

ձևավորված փորձառությունը: Այդ պատճառով նույն համայնքում ապրող մարդիկ կարող են նույն խնդիրը տարբեր տեսանկյուններից ընկալել, տարբեր լուծումներ առաջարկել և տարբեր ձևերով աջակցել դրա հաղթահարմանը: Այս տարբերություններն արժեքավոր ռեսուրս են ցանկացած թիմի համար:

Կամավորական խմբերում տարբեր փորձառությունների համադրումը կարող է նպաստել ավելի արդյունավետ համագործակցությանը, խնդիրների բազմակողմանի գնահատմանը և առավել հիմնավորված որոշումների կայացմանը: Օրինակ՝ համայնքը լավ ճանաչող անձը կարող է աջակցել տեղանքի առանձնահատկությունների գնահատմանը, առողջապահության ոլորտում փորձ ունեցող կամավորը՝ առաջին օգնության կազմակերպմանը, իսկ հաղորդակցման հմտություններ ունեցող մասնակիցը՝ բնակչության իրազեկման և տեղեկատվության տարածման աշխատանքներին: Նույն կերպ տարբեր տարիքի, տարբեր մասնագիտությունների և տարբեր կենսափորձ ունեցող մարդիկ կարող են փոխլրացնել միմյանց կարողությունները՝ նպաստելով թիմի ընդհանուր արդյունավետությանը:

Կարևոր է ընդգծել, որ յուրաքանչյուր մարդ պարտադիր չէ, որ կարողանա կատարել բոլոր գործառույթները: Թիմի ուժեղ կողմը յուրաքանչյուր անդամի անհատական կարողությունների ճանաչման, դրանց արդյունավետ օգտագործման և փոխլրացնող համագործակցության մեջ է: Հենց այդ պատճառով բազմազանությունը նպաստում է ոչ միայն տարբեր մարդկանց մասնակցությանը, այլև թիմի ընդհանուր կարողությունների ընդլայնմանը:

Թիմում բազմազանության հնարավոր առավելությունների մի մասը ներկայացված է ստորև բերված աղյուսակում:

Աղյուսակ 3. Թիմի բազմազանության հնարավոր առավելությունները

Տարբեր փորձառություններն ու կարողությունները	Թիմի համար հնարավոր արժեքը
Տարբեր մասնագիտական փորձ	Խնդիրների բազմակողմանի վերլուծություն և տարբեր լուծումների առաջարկում
Տարբեր կենսափորձ	Իրավիճակների տարբեր տեսանկյուններից գնահատում
Տարբեր հաղորդակցման հմտություններ	Համայնքի տարբեր խմբերի հետ առավել արդյունավետ հաղորդակցություն
Տարբեր գործնական հմտություններ	Առաջադրանքների արդյունավետ բաշխում և փոխլրացնող համագործակցություն

Տարբեր համայնքային փորձ	Համայնքի կարիքների և առկա ռեսուրսների ավելի լավ ճանաչում
-------------------------	--

Թիմի արդյունավետությունը պայմանավորված չէ նրանով, որ բոլոր անդամներն ունեն նույն գիտելիքները կամ կարողությունները: Ընդհակառակը, տարբեր փորձառությունների, հմտությունների և տեսակետների համադրումը հնարավորություն է տալիս ձևավորել ավելի ճկուն, համագործակցային և արդյունավետ թիմ:

Թիմում տարբեր փորձառությունների, գիտելիքների և կարողությունների առկայությունը կարևոր նախապայման է արդյունավետ համագործակցության համար: Սակայն միայն բազմազան կազմ ունենալը դեռևս չի նշանակում, որ յուրաքանչյուր անդամ հնարավորություն ունի լիարժեք մասնակցելու թիմի գործունեությանը: Որպեսզի յուրաքանչյուր մարդ կարողանա իր ներուժն ամբողջությամբ օգտագործել, անհրաժեշտ է ստեղծել այնպիսի միջավայր, որտեղ բոլոր անդամներն ունեն հավասար մասնակցության հնարավորություններ, իրենց կարծիքն արտահայտելու ազատություն և իրենց զգում են թիմի լիարժեք անդամ:

Այդպիսով, բազմազանության իրական արժեքը դրսևորվում է այն դեպքում, երբ այն ուղեկցվում է հավասար մասնակցության հնարավորություններով և պատկանելիության զգացման ձևավորմամբ: Հաջորդ ենթաբաժնում քննարկվում է, թե ինչու են այս երկու բաղադրիչները կարևոր ներառական կամավորական թիմի ձևավորման համար:

2.6.3. Հավասար մասնակցության և պատկանելիության զգացման կարևորությունը

Կամավորական խմբի անդամ լինելը միայն խմբում ընդգրկված լինելը չէ: Թիմի արդյունավետ գործունեության համար կարևոր է, որ յուրաքանչյուր անդամ հնարավորություն ունենա ակտիվորեն մասնակցելու խմբի աշխատանքներին, արտահայտելու իր կարծիքը, մասնակցելու որոշումների կայացմանը և իր կարողություններին համապատասխան ներդրում ունենալու ընդհանուր նպատակների իրականացման գործում:

Եթե թիմում որոշ անդամներ մշտապես ներգրավված են քննարկումներում և գործունեության կազմակերպման գործընթացում, իսկ մյուսները տարբեր պատճառներով մնում են պասիվ կամ դուրս են մնում այդ գործընթացներից, ապա թիմը լիարժեք չի օգտագործում իր անդամների գիտելիքները, փորձառությունը և

կարողությունները: Արդյունքում կարող է նվազել համագործակցության արդյունավետությունը, իսկ որոշ անդամներ կարող են կորցնել ներգրավվածության և պատասխանատվության զգացումը:

Այդ պատճառով ներառական կամավորական թիմի ձևավորման կարևոր պայմաններից մեկը հավասար մասնակցության հնարավորությունների ապահովումն է: Սա չի նշանակում, որ բոլոր մարդիկ պետք է կատարեն նույն առաջադրանքները կամ ունենան նույն դերերը: Հավասար մասնակցությունը նշանակում է, որ յուրաքանչյուր մարդ, իր կարողություններին, փորձառությանը և պատրաստվածությանը համապատասխան, ունի հնարավորություն մասնակցելու թիմի գործունեությանը և իր ներդրումն ունենալու ընդհանուր աշխատանքի մեջ:

Պատկանելիության զգացումը

Հավասար մասնակցությունը սերտորեն կապված է պատկանելիության զգացման հետ: Պատկանելիության զգացումը ձևավորվում է այն դեպքում, երբ մարդը զգում է, որ իրեն ընդունում են, հարգում են, լսում են իր կարծիքը և գնահատում են իր ներդրումը: Այդպիսի միջավայրում մարդիկ ավելի պատրաստակամ են համագործակցելու, ստանձնելու պատասխանատվություն և շարունակելու իրենց կամավորական գործունեությունը:

Կամավորական խմբերում պատկանելիության զգացման ձևավորմանը նպաստում են փոխադարձ հարգանքը, բաց հաղորդակցությունը, համագործակցությունը, նոր անդամների աջակցող ընդունելությունը և յուրաքանչյուր մասնակցի ներդրման գնահատումը: Երբ մարդիկ իրենց զգում են թիմի լիարժեք անդամ, նրանք ավելի մեծ պատրաստակամությամբ են մասնակցում խմբի գործունեությանը, աջակցում միմյանց և ներգրավվում համայնքային նախաձեռնություններում:

Միևնույն ժամանակ պատկանելիության զգացումը չի ձևավորվում ինքնաբերաբար: Այն ձևավորվում է ժամանակի ընթացքում՝ թիմի անդամների փոխադարձ համագործակցության, վստահության և հարգանքի հիման վրա: Այդ նպատակով անհրաժեշտ է ձևավորել այնպիսի թիմային մշակույթ, որտեղ յուրաքանչյուր անդամի նկատմամբ ցուցաբերվում է հարգալից վերաբերմունք, խրախուսվում է մասնակցությունը և ստեղծվում են համագործակցության հավասար հնարավորություններ:

Աղյուսակ 4. Հավասար մասնակցության և պատկանելիության զգացման օրինակներ

Թիմային մոտեցում	Հնարավոր ազդեցություն
Բոլոր անդամների կարծիքների լսում	Ակտիվ մասնակցության խթանում
Առաջադրանքների արդար բաշխում	Պատասխանատվության բարձրացում
Նոր անդամների աջակցող ընդունելություն	Պատկանելիության զգացման ձևավորում
Փոխադարձ հարգանք և բաց հաղորդակցություն	Թիմային համագործակցության ամրապնդում
Յուրաքանչյուր անդամի ներդրման գնահատում	Ներգրավվածության և մոտիվացիայի բարձրացում

Հավասար մասնակցությունը և պատկանելիության զգացումը փոխկապակցված են և նպաստում են ներառական կամավորական թիմի ձևավորմանը: Երբ յուրաքանչյուր մարդ հնարավորություն ունի մասնակցելու, արտահայտելու իր կարծիքը և զգալու, որ իր ներդրումը գնահատվում է, ուժեղանում են թիմային համագործակցությունը, փոխադարձ վստահությունը և ընդհանուր պատասխանատվությունը:

2.6.4. Համայնքային մասնակցություն և ներառական կամավորական մշակույթ

❖ *Ինչու՞ է համայնքային մասնակցությունը կարևոր*

Կամավորական խմբերը գործում են համայնքի ներսում և համայնքի համար: Այդ պատճառով նրանց արդյունավետությունը կախված է ոչ միայն խմբի անդամների պատրաստվածությունից, այլև համայնքի հետ ձևավորված համագործակցությունից, փոխադարձ վստահությունից և մարդկանց պատրաստակամությունից՝ մասնակցելու համայնքային նախաձեռնություններին:

Համայնքային մասնակցությունը հնարավորություն է տալիս բնակիչներին ներգրավվել իրենց համայնքի անվտանգության, պատրաստվածության և դիմակայունության բարձրացման գործընթացներում: Մասնակցությունը կարող է ունենալ տարբեր ձևեր՝ սկսած կամավորական խմբերին անդամակցելուց մինչև իրազեկման միջոցառումներին մասնակցելը, սեփական գիտելիքներով աջակցելը կամ համայնքի կարիքների մասին տեղեկատվություն տրամադրելը: Կարևոր է, որ յուրաքանչյուր մարդ հնարավորություն ունենա մասնակցելու իր կարողություններին, փորձառությանը և հետաքրքրություններին համապատասխան:

☒ Ներառական կամավորական մշակույթ

Ներառական կամավորական մշակույթը ձևավորվում է այն դեպքում, երբ կամավորական խմբում հարգվում են յուրաքանչյուր մարդու արժանապատվությունը, տարբերությունները և մասնակցության իրավունքը: Այդպիսի միջավայրում մարդիկ գնահատվում են ոչ թե իրենց անձնական առանձնահատկություններով, այլ իրենց պատրաստակամությամբ, գիտելիքներով, կարողություններով և թիմին նպաստելու ցանկությամբ:

Ներառական մշակույթը նպաստում է, որ նոր անդամները հեշտությամբ ինտեգրվեն թիմին, յուրաքանչյուր մասնակից կարողանա ազատ արտահայտել իր կարծիքը, իսկ որոշումների կայացման գործընթացում հաշվի առնվեն տարբեր տեսակետներ: Սա ամրապնդում է փոխադարձ վստահությունը, համագործակցությունը և ընդհանուր պատասխանատվության զգացումը:

Միևնույն ժամանակ ներառական մշակույթը ձևավորվում է ոչ միայն հայտարարություններով, այլ նաև ամենօրյա վարքագծով և գործելակերպով: Այն արտահայտվում է մարդկանց նկատմամբ հարգալից վերաբերմունքով, հավասար հնարավորությունների ստեղծմամբ, բաց հաղորդակցությամբ, համագործակցության խրախուսմամբ և յուրաքանչյուր մասնակցի ներդրման գնահատմամբ: Հենց այսպիսի գործելակերպն է ձևավորում այն միջավայրը, որտեղ մարդիկ ցանկանում են շարունակել իրենց կամավորական գործունեությունը և աջակցել միմյանց:

Աղյուսակ 5. Ներառական կամավորական մշակույթի հիմնական առանձնահատկությունները

Ներառական մշակույթի բաղադրիչ	Թիմի համար նշանակությունը
Փոխադարձ հարգանք	Ամրապնդում է վստահությունը և համագործակցությունը
Բաց և հարգալից հաղորդակցություն	Նպաստում է կարծիքների ազատ արտահայտմանը
Հավասար մասնակցության հնարավորություններ	Խրախուսում է բոլոր անդամների ակտիվ ներգրավվածությունը
Յուրաքանչյուր անդամի ներդրման գնահատում	Բարձրացնում է մոտիվացիան և պատասխանատվությունը
Համագործակցության խրախուսում	Նպաստում է թիմի արդյունավետությանը և կայունությանը

Համայնքային մասնակցությունը և ներառական կամավորական մշակույթը փոխկապակցված են: Երբ համայնքի տարբեր անդամներ հնարավորություն ունեն մասնակցելու կամավորական նախաձեռնություններին, իսկ թիմում ձևավորվում է փոխադարձ հարգանքի, համագործակցության և հավասար մասնակցության վրա հիմնված միջավայր, ամրապնդվում են ոչ միայն կամավորական խմբի արդյունավետությունը, այլև համայնքի դիմակայունությունը և համախմբվածությունը:

Մինչ այժմ քննարկվեցին բազմազանության, ներառման, հավասար մասնակցության և ներառական մշակույթի հիմնական սկզբունքները: Սակայն կարևոր է հասկանալ նաև, թե ինչ գործնական արժեք ունեն դրանք կամավորական խմբերի արդյունավետ և կայուն գործունեության համար: Հաջորդ ենթաբաժնում ներկայացվում է, թե ինչպես է բազմազանությունը նպաստում կամավորական խմբերի արդյունավետությանն ու երկարաժամկետ կայունությանը:

2.6.5. Բազմազանության արժեքը կամավորական խմբերի արդյունավետության և կայունության համար

Մինչ այժմ քննարկված թեմաները ցույց են տալիս, որ բազմազանությունն ու ներառումը միայն արժեքային կամ իրավական սկզբունքներ չեն: Դրանք նաև կարևոր գործոններ են, որոնք կարող են նպաստել կամավորական խմբերի արդյունավետ աշխատանքին, համագործակցության ամրապնդմանը և երկարաժամկետ կայուն զարգացմանը:

Արդյունավետ կամավորական խումբը ձևավորվում է այն դեպքում, երբ յուրաքանչյուր անդամ հնարավորություն ունի իր գիտելիքները, հմտություններն ու փորձառությունը ծառայեցնելու ընդհանուր նպատակին: Տարբեր կարողությունների և փորձառությունների համադրումը նպաստում է խնդիրների բազմակողմանի գնահատմանը, առավել հիմնավորված որոշումների կայացմանը և տարբեր իրավիճակներում ճկուն արձագանքելուն:

Բազմազանությունն ու ներառական մոտեցումները նպաստում են նաև թիմի ներսում վստահության, փոխադարձ աջակցության և համագործակցության զարգացմանը: Երբ յուրաքանչյուր մարդ զգում է, որ իր կարծիքը կարևոր է, իր

մասնակցությունը գնահատվում է և ունի ներդրում ունենալու հնարավորություն, մեծանում է թիմի նկատմամբ պատասխանատվության զգացումը, բարձրանում է ներգրավվածությունը և ամրապնդվում է թիմային միասնականությունը:

Կայուն կամավորական խմբի կարևոր առանձնահատկություններից է նաև նոր անդամների ներգրավման և պահպանման կարողությունը: Ներառական միջավայրում մարդիկ ավելի պատրաստակամ են միանալու խմբին, շարունակելու իրենց կամավորական գործունեությունը և մասնակցելու համայնքային նախաձեռնություններին: Սա նպաստում է խմբի շարունակական զարգացմանը, փորձի փոխանցմանը և կամավորական գործունեության կայունությանը:

Կամավորական խմբերի գործունեության ընթացքում բազմազանությունն ու ներառումը կարող են նպաստել նաև համայնքի հետ առավել սերտ համագործակցության ձևավորմանը: Երբ համայնքի տարբեր խմբերը տեսնում են, որ իրենց մասնակցությունը գնահատվում է և իրենք կարող են ներգրավվել համայնքային նախաձեռնություններում, ամրապնդվում է վստահությունը կամավորական խմբերի նկատմամբ և ընդլայնվում են համագործակցության հնարավորությունները:

Աղյուսակ 6. Բազմազանության և ներառման ազդեցությունը կամավորական խմբերի գործունեության վրա

Բազմազանության և ներառման արդյունքը	Հնարավոր ազդեցությունը կամավորական խմբի գործունեության վրա
Տարբեր գիտելիքների և փորձառությունների համադրում	Ավելի հիմնավորված որոշումներ և արդյունավետ խնդիրների լուծում
Փոխադարձ հարգանք և համագործակցություն	Թիմային աշխատանքի ամրապնդում
Յուրաքանչյուր անդամի ակտիվ մասնակցություն	Ներգրավվածության և պատասխանատվության բարձրացում
Ներառական թիմային մշակույթ	Նոր անդամների ներգրավման և պահպանման խթանում
Համայնքի տարբեր խմբերի մասնակցություն	Համայնքի հետ համագործակցության և վստահության ամրապնդում
Երկարաժամկետ համագործակցություն	Կամավորական խմբի կայունության բարձրացում

Բազմազանությունն ու ներառումը կամավորական խմբերի արդյունավետ գործունեության կարևոր նախապայմաններից են: Դրանք նպաստում են

մարդկանց կարողությունների առավել արդյունավետ օգտագործմանը, թիմային համագործակցության զարգացմանը, հավասար մասնակցության հնարավորությունների ստեղծմանը և համայնքի հետ փոխադարձ վստահության ամրապնդմանը: Արդյունքում ձևավորվում են ավելի արդյունավետ, համագործակցային, ներառական և կայուն կամավորական խմբեր, որոնք կարող են առավել հաջող իրականացնել իրենց առաքելությունը համայնքում:

Այս մոդուլի ընթացքում քննարկվեցին բազմազանության, ներառման, հավասար մասնակցության և ներառական կամավորական մշակույթի հիմնական սկզբունքները: Սակայն գործնականում այդ սկզբունքների իրականացումը հաճախ դժվարանում է հասարակությունում տարածված կարծրատիպերի, կանխակալ վերաբերմունքի և մասնակցությունը սահմանափակող այլ խոչընդոտների պատճառով: Հաջորդ մոդուլում ներկայացվում են այդ գործոնները, դրանց ազդեցությունը կամավորական գործունեության վրա և հնարավոր մոտեցումները՝ դրանք ճանաչելու և հաղթահարելու ուղղությամբ:

2.7. Մոդուլի ամփոփիչ գործողություն

Գործողության անվանումը. Բազմազանությունը որպես թիմի ուժեղ կողմ

Նպատակ. ամփոփել Մոդուլ 1-ի հիմնական գաղափարները և օգնել մասնակիցներին կապել բազմազանության, ներառման և հավասար մասնակցության գաղափարները իրենց համայնքի կամ կամավորական խմբի իրական փորձի հետ:

Տևողություն. 10 րոպե

Ընթացք. դասընթացավարը մասնակիցներին առաջարկում է փոքր խմբերով քննարկել հետևյալ հարցերը.

1. Ձեր համայնքում կամ կամավորական խմբում եղե՞լ է իրավիճակ, երբ տարբեր մարդկանց գիտելիքները, փորձառությունը կամ կարողությունները օգնել են որևէ խնդիր ավելի արդյունավետ լուծել:

2. Ի՞նչ տարբեր կարողություններ կամ փորձառություններ էին կարևոր այդ իրավիճակում:
3. Ի՞նչ կարելի է անել, որպեսզի ձեր կամավորական խումբը դառնա ավելի բաց և ներառական տարբեր մարդկանց մասնակցության համար:

Քննարկումից հետո յուրաքանչյուր խումբ ներկայացնում է մեկական հիմնական միտք կամ առաջարկ: Դասընթացավարը գրանցում է խմբերի հիմնական առաջարկները ֆլիպչարտի կամ գրատախտակի վրա՝ առանձնացնելով այն գործոնները, որոնք, ըստ մասնակիցների, նպաստում են ավելի ներառական կամավորական թիմի ձևավորմանը:

Այնուհետև դասընթացավարը մասնակիցներին առաջարկում է առցանց ինտերակտիվ հարցման գործիքի (օրինակ՝ Mentimeter, Slido, AhaSlides կամ համանման այլ հարթակի) միջոցով մեկ բառով կամ կարճ արտահայտությամբ պատասխանել հետևյալ հարցին.

«Ո՞ր մեկ բառը կամ կարճ արտահայտությունն է, ըստ ձեզ, լավագույնս բնութագրում ներառական կամավորական թիմը»:

Մասնակիցների պատասխանները ցուցադրվում են էկրանին բառամալի (Word Cloud) տեսքով և ծառայում են որպես մոդուլի հիմնական գաղափարների տեսողական ամփոփում:

Ամփոփում

Դասընթացավարը, հիմնվելով խմբային քննարկումների և բառամալում առավել հաճախ հանդիպող պատասխանների վրա, ամփոփում է, որ բազմազանությունը, հավասար մասնակցությունը, փոխադարձ հարգանքը, համագործակցությունը և վստահությունը ներառական կամավորական թիմի կարևորագույն հիմքերն են: Ընդգծվում է, որ տարբեր փորձառությունների, գիտելիքների և կարողությունների համադրումը թիմի կարևոր ռեսուրսներից մեկն է և նպաստում է համայնքային նախաձեռնությունների առավել արդյունավետ իրականացմանը:

3. ՄՈԴՈՒԼ 2. ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐ, ԿԱՆԽԱԿԱԼ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔ և ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐ

3.1. Մոդուլի նկարագիր

Մոդուլը նվիրված է այն կարծրատիպերի, կանխակալ վերաբերմունքի և մասնակցությունը սահմանափակող խոչընդոտների ճանաչմանը, որոնք կարող են ազդել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներգրավվածության վրա կամավորական խմբերում և համայնքային նախաձեռնություններում: Մոդուլի ընթացքում մասնակիցները հնարավորություն կունենան վերլուծելու, թե ինչպես են ձևավորվում կարծրատիպերը, ինչ ազդեցություն կարող են ունենալ մարդկանց ընտրությունների, մասնակցության և համագործակցության վրա, ինչպես նաև ծանոթանալու հաշմանդամության նկատմամբ տարբեր մոտեցումներին և դրանց գործնական նշանակությանը:

3.2. Մոդուլի նպատակը

Մոդուլի նպատակն է աջակցել մասնակիցներին ճանաչել այն կարծրատիպերը, կանխակալ պատկերացումները և վարքագծային մոտեցումները, որոնք կարող են սահմանափակել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությունը կամավորական նախաձեռնություններում և համայնքային կյանքում:

3.3. Սպասվող արդյունքները

Մոդուլի ավարտին մասնակիցները կկարողանան՝

- ✓ տարբերակել կարծրատիպերը և փաստերի վրա հիմնված պատկերացումները,
- ✓ ճանաչել այն բառապաշարը որոնք արտաբերելիս կարող են ստեղծել կարծրատիպեր, կամ դրանք կարծրատիպերի արդյունքում ձևավորված լեզվամտածողություն է
- ✓ ճանաչել մասնակցությունը սահմանափակող կանխակալ վերաբերմունքի դրսևորումները,

- ✓ նկարագրել հաշմանդամության նկատմամբ տարբեր մոտեցումների հիմնական առանձնահատկությունները,
- ✓ ճանաչել կանանց նկարտմամբ առկա պատկերացումներն ու սոցիալական նորմերն ու սեռով պայմանավորված կարծրատիպերը
- ✓ վերանայել սեփական պատկերացումները և գնահատել դրանց ազդեցությունը համայնքային գործունեության վրա:

3.4. Առաջարկվող տևողությունը

Մոդուլի իրականացման համար առաջարկվող տևողությունը կազմում է նվազագույնը 2 ժամ 30 րոպե:

Առաջարկվող ժամանակը ներառում է տեսական նյութի ներկայացումը, ինքնաարտացոլման վարժությունները, խմբային քննարկումները, իրավիճակների վերլուծությունը, դերային խաղերը և մոդուլի ամփոփումը: Անհրաժեշտության դեպքում ժամանակային բաշխումը կարող է ճշգրտվել՝ ելնելով մասնակիցների թվից, խմբի ակտիվությունից և ուսուցման կազմակերպման առանձնահատկություններից՝ պահպանելով մոդուլի ուսումնական նպատակները և հիմնական բովանդակությունը:

3.5. Անհրաժեշտ նյութերը

Մոդուլի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ են հետևյալ նյութերն ու տեխնիկական միջոցները.

- համակարգիչ,
- պրոյեկտոր և ցուցադրման էկրան,
- ներկայացման սահիկներ (PowerPoint),
- գրատախտակ կամ ֆլիպչարտ,
- մարկերներ,
- A4 ձևաչափի թղթեր,
- կաշուն թերթիկներ,
- գրիչներ,
- մոդուլի ընթացքում կիրառվող աշխատանքային թերթիկներ (անհրաժեշտության դեպքում):

Անհրաժեշտության դեպքում, մոդուլի նպատակներին, կիրառվող ուսուցման մեթոդներին և խմբի առանձնահատկություններին համապատասխան, կարող են օգտագործվել նաև լրացուցիչ ուսումնառական նյութեր և տեսողական միջոցներ,

որոնք կնպաստեն խմբային աշխատանքի կազմակերպմանը, քննարկումների ակտիվացմանը և ուսուցման գործընթացի արդյունավետությանը:

3.6. Մոդուլի բովանդակությունը

3.6.1. Կարծրատիպեր և կանխակալ վերաբերմունք. ինչպե՞ս են դրանք ձևավորվում

❖ *Ինչո՞ւ է կարևոր ճանաչել կարծրատիպերն ու կանխակալ վերաբերմունքը*

Մարդիկ շրջապատող աշխարհի մասին պատկերացումներ սկսում են ձևավորել դեռ վաղ տարիքից: Այդ պատկերացումների ձևավորման վրա ազդում են ընտանիքը, կրթությունը, մշակույթը, համայնքը, անձնական փորձը, լրատվամիջոցները և հասարակությունում տարածված վերաբերմունքները: Այս գործընթացը բնական է և օգնում է մարդկանց արագ կողմնորոշվել առօրյա բազմաթիվ իրավիճակներում:

Սակայն երբ առանձին մարդկանց կամ մարդկանց խմբերի վերաբերյալ ձևավորվում են ընդհանրացված պատկերացումներ, որոնք չեն հիմնվում յուրաքանչյուր մարդու անհատական առանձնահատկությունների վրա, կարող են առաջանալ կարծրատիպեր: Իսկ երբ այդ պատկերացումները սկսում են ազդել մարդկանց նկատմամբ մեր վերաբերմունքի, սպասումների կամ որոշումների վրա, դրանք կարող են վերածվել կանխակալ վերաբերմունքի:

Կարծրատիպերն ու կանխակալ վերաբերմունքը հաճախ աննկատ են մնում նույնիսկ այն մարդկանց համար, ովքեր ցանկանում են արդար և հարգալից վերաբերվել բոլորին: Այդ պատճառով կարևոր է կարողանալ ճանաչել դրանք, հասկանալ դրանց ձևավորման պատճառները և գնահատել, թե ինչպես կարող են դրանք ազդել մարդկանց մասնակցության, համագործակցության և հավասար հնարավորությունների վրա:

Կամավորական խմբերում կարծրատիպերն ու կանխակալ վերաբերմունքը կարող են ազդել այն բանի վրա, թե ովքեր են ներգրավվում խմբի աշխատանքներում, ինչպես են բաշխվում դերերը, ում կարծիքն է ավելի հաճախ լսվում և ովքեր կարող են դուրս մնալ մասնակցությունից: Այդ պատճառով դրանց ճանաչումը ներառական կամավորական մշակույթի ձևավորման կարևոր նախապայմաններից է:

☒ **Ի՞նչ է կարծրատիպը**

Կարծրատիպը մարդկանց կամ մարդկանց որևէ խմբի վերաբերյալ ձևավորված ընդհանրացված պատկերացում է, որը վերագրում է նրանց որոշակի հատկանիշներ, վարքագիծ կամ կարողություններ՝ անկախ յուրաքանչյուր անհատի

առանձնահատկություններից: Կարծրատիպերը կարող են լինել ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական, սակայն երկու դեպքում էլ դրանք չեն արտացոլում յուրաքանչյուր մարդու անհատականությունը:

Կարծրատիպերը հաճախ ձևավորվում են հասարակությունում տարածված պատկերացումների, անձնական փորձի, մշակութային ազդեցությունների կամ տեղեկատվության սահմանափակության արդյունքում: Դրանք կարող են երկար ժամանակ պահպանվել և փոխանցվել սերնդեսերունդ՝ նույնիսկ այն դեպքում, երբ իրականությունը փոխվել է:

Կարևոր է հասկանալ, որ յուրաքանչյուր մարդ ունի իր առանձնահատկությունները, կարողությունները և փորձառությունը, որոնք չեն կարող գնահատվել միայն այն խմբի հիման վրա, որին նա պատկանում է: Այդ պատճառով մարդկանց մասին դատողություններ անելն ըստ ընդհանուր պատկերացումների կարող է սահմանափակել նրանց հնարավորությունները և հանգեցնել ոչ արդար որոշումների:

Ի՞նչ է կանխակալ վերաբերմունքը

Կանխակալ վերաբերմունքը վերաբերմունք կամ նախնական գնահատական է մարդու կամ մարդկանց խմբի նկատմամբ, որը ձևավորվում է ոչ թե տվյալ անձի իրական կարողությունների, վարքագծի կամ ընտրությունների, այլ նախապես ձևավորված պատկերացումների հիման վրա: Այն կարող է դրսևորվել մարդկանց հնարավորությունները թերագնահատելու, նրանց նկատմամբ տարբեր սպասումներ ունենալու կամ որոշումներ կայացնելիս անհավասար մոտեցումներ ցուցաբերելու ձևով:

Կանխակալ վերաբերմունքը միշտ չէ, որ արտահայտվում է բացահայտ կամ դիտավորյալ: Շատ դեպքերում մարդիկ նույնիսկ չեն գիտակցում, որ իրենց որոշումների կամ վարքագծի վրա ազդում են արդեն ձևավորված պատկերացումները: Հենց այդ պատճառով սեփական վերաբերմունքի վերանայումը և ինքնաարտացոլումը կարևոր նշանակություն ունեն ներառական կամավորական միջավայր ձևավորելու համար:

Կարծրատիպերի հիմքում կարող են ընկած լինել նաև այն բառապաշարն ու լեզվամտածողությունը, որով մարդիկ խոսում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց կամ կանանց մասին: Այստեղ կարևոր է ընտրել և օգտագործել պարզ, չպիտակավորող, չխարանող, չբացառող և խղճահարություն չառաջացնող բառեր

Աղյուսակ 7. Կարծրատիպի և կանխակալ վերաբերմունքի տարբերությունը

Կարծրատիպ	Կանխակալ վերաբերմունք
Մարդկանց կամ մարդկանց խմբի վերաբերյալ ընդհանրացված պատկերացում է:	Մարդու կամ մարդկանց խմբի նկատմամբ ձևավորված վերաբերմունք կամ գնահատական է:
Վերաբերում է մտածելակերպին և պատկերացումներին:	Կարող է ազդել վերաբերմունքի, որոշումների և վարքագծի վրա:
Կարող է ձևավորվել հասարակական պատկերացումների ազդեցությամբ:	Հաճախ հիմնվում է արդեն ձևավորված կարծրատիպերի վրա:
Ինքնին միշտ չէ, որ հանգեցնում է անհավասար վերաբերմունքի:	Կարող է սահմանափակել մարդկանց մասնակցության և հավասար հնարավորությունները:

Այսպիսով, կարծրատիպերն ու կանխակալ վերաբերմունքը փոխկապակցված, բայց տարբեր երևույթներ են: Կարծրատիպերը ձևավորում են մարդկանց վերաբերյալ ընդհանրացված պատկերացումներ, իսկ կանխակալ վերաբերմունքը կարող է ազդել մարդկանց նկատմամբ վերաբերմունքի, որոշումների և գործելակերպի վրա: Դրանց ճանաչումն առաջին քայլն է ավելի ներառական և հավասար մասնակցությանը նպաստող կամավորական միջավայր ձևավորելու ճանապարհին:

 Ստորելու և քննարկելու համար.

Ստորև ներկայացված դիտարկումները քննարկման մեկնարկային օրինակներ են և կարող են տարբեր համայնքներում տարբեր կերպ դրսևորվել:

Հայաստանի որոշ համայնքներում դեռևս հանդիպում են սոցիալական նորմեր և կարծրատիպեր, որոնք կարող են ազդել մարդկանց մասնակցության վրա: Օրինակ՝ երբեմն ենթադրվում է, որ կանայք չեն կարող արդյունավետ մասնակցել արտակարգ իրավիճակների արձագանքման աշխատանքներին, տղամարդիկ պետք է միշտ ստանձնեն առաջնորդի կամ միայն ֆիզիկական ծանրաբեռնվածություն պահանջող դերերը, իսկ հաշմանդամություն ունեցող անձինք չեն կարող լինել ակտիվ կամավորներ: Նման պատկերացումները միշտ չէ, որ համապատասխանում են մարդկանց իրական կարողություններին և կարող են սահմանափակել նրանց մասնակցությունը:

Քննարկման հարցեր

- Ի՞նչ նման պատկերացումներ եք հանդիպել ձեր համայնքում:
- Ինչպե՞ս կարող են դրանք ազդել մարդկանց մասնակցության և թիմի ձևավորման վրա:

3.6.2. Համայնքներում տարածված պատկերացումները կանանց և տղամարդկանց դերերի վերաբերյալ և կարծրատիպային մտածելակերպի ազդեցությունը մասնակցության վրա

❖ Ինչպե՞ս են ձևավորվում գենդերային դերերի վերաբերյալ պատկերացումները

Յուրաքանչյուր հասարակությունում ժամանակի ընթացքում ձևավորվում են պատկերացումներ այն մասին, թե կանայք և տղամարդիկ ինչ դերեր, պարտականություններ կամ պատասխանատվություն պետք է ունենան ընտանիքում, աշխատավայրում և համայնքային կյանքում: Այս պատկերացումների ձևավորման վրա ազդում են մշակույթը, ավանդույթները, ընտանեկան դաստիարակությունը, կրթությունը, սոցիալական միջավայրը և անձնական փորձը:

Այս պատկերացումների մի մասը կարող է պայմանավորված լինել հասարակության պատմական կամ մշակութային առանձնահատկություններով: Սակայն որոշ դեպքերում դրանք վերածվում են կարծրատիպերի, երբ մարդկանց կարողությունները, հետաքրքրությունները կամ հնարավորությունները գնահատվում են ոչ թե անհատական հատկանիշների, այլ միայն նրանց սեռի հիման վրա:

☒ Գենդերային կարծրատիպերը և մասնակցությունը

Գենդերային կարծրատիպերը կարող են ազդել մարդկանց ընտրությունների, ինքնավստահության, մասնակցության և ստանձնած դերերի վրա: Օրինակ՝ կարող են ձևավորվել պատկերացումներ, որ որոշ աշխատանքներ կամ պարտականություններ առավել հարմար են միայն կանանց կամ միայն տղամարդկանց համար: Նման պատկերացումները կարող են սահմանափակել մարդկանց մասնակցության հնարավորությունները կամ ազդել նրանց կողմից սեփական կարողությունների գնահատման վրա:

Կամավորական խմբերի գործունեության ընթացքում կարևոր է, որ մարդկանց մասնակցության հնարավորությունները գնահատվեն նրանց պատրաստվածության, գիտելիքների, հմտությունների և պատրաստակամության հիման վրա, այլ ոչ թե նախապես ձևավորված պատկերացումների կամ սպասումների:

❖ *Ինչպես կարող են կարծրապիպերը դրսևորվել կամավորական գործունեության ընթացքում*

Կարծրատիպային մտածելակերպը կարող է դրսևորվել տարբեր ձևերով: Օրինակ՝ որոշ մարդկանց կարող են չառաջարկել մասնակցել որոշակի գործունեության՝ ենթադրելով, որ նրանք չեն կարող կատարել այդ աշխատանքը, կամ, հակառակը, ակնկալել, որ նրանք պարտադիր պետք է ստանձնեն որոշակի դեր՝ միայն իրենց սեռի պատճառով:

Նման իրավիճակներում մարդիկ կարող են չունենալ իրենց հետաքրքրություններին, կարողություններին կամ պատրաստվածությանը համապատասխան ընտրություն կատարելու հնարավորություն: Արդյունքում կարող են սահմանափակվել ինչպես անհատի մասնակցությունը, այնպես էլ թիմի հնարավորությունները՝ արդյունավետ օգտագործելու յուրաքանչյուր անդամի ներուժը:

Աղյուսակ 8. Կարծրատիպային և ներառական մոտեցումների համեմատություն

Կարծրատիպային մոտեցում	Ներառական մոտեցում
Դերերի բաշխումը պայմանավորվում է մարդկանց սեռով:	Դերերի բաշխումը հիմնվում է մարդկանց գիտելիքների, հմտությունների և պատրաստվածության վրա:
Մարդկանց հնարավորությունները գնահատվում են ընդհանուր պատկերացումների հիման վրա:	Յուրաքանչյուր մարդ գնահատվում է որպես անհատ՝ իր կարողություններով և փորձառությամբ:
Որոշ մարդիկ կարող են չներգրավվել նախապես ձևավորված սպասումների պատճառով:	Յուրաքանչյուր մարդ ունի իր կարողություններին համապատասխան մասնակցության հնարավորություն:
Թիմը կարող է չօգտագործել բոլոր անդամների ներուժը:	Թիմը ձգտում է օգտագործել յուրաքանչյուր անդամի գիտելիքներն ու կարողությունները:

Գենդերային կարծրատիպերը կարող են տարբեր չափով հանդիպել տարբեր համայնքներում և իրավիճակներում: Դրանց ճանաչումը կարևոր քայլ է այնպիսի կամավորական միջավայր ձևավորելու համար, որտեղ յուրաքանչյուր մարդ հնարավորություն ունի մասնակցելու, զարգացնելու իր կարողությունները և իր ներդրումն ունենալու թիմի գործունեության մեջ՝ անկախ սեռից:

3.6.3. Սոցիալական նորմեր և սեռով պայմանավորված կարծրատիպեր

❖ *Ինչ են սոցիալական նորմերը*

Յուրաքանչյուր հասարակությունում ձևավորվում են չգրված կանոններ և սպասումներ, որոնք ազդում են մարդկանց վարքագծի, ընտրությունների և փոխհարաբերությունների վրա: Դրանք կոչվում են սոցիալական նորմեր: Սոցիալական նորմերը մարդկանց հուշում են, թե հասարակության մեջ ինչ վարքագիծ է համարվում ընդունելի կամ սպասելի:

Օրինակ՝ տարբեր համայնքներում կարող են գոյություն ունենալ պատկերացումներ այն մասին, թե՝

- ո՞վ է հիմնականում զբաղվում տնային և խնամքի աշխատանքներով,
- ո՞վ պետք է մասնակցի արտակարգ իրավիճակների արձագանքմանը,
- ո՞վ կարող է ղեկավարել թիմը,
- ո՞վ պետք է կատարի ֆիզիկապես ծանր աշխատանքը:

Այս պատկերացումները տարբեր համայնքներում կարող են տարբեր լինել և ժամանակի ընթացքում փոփոխվել:

❖ *Երբ են սոցիալական նորմերը վերածվում կարծրատիպերի*

Սոցիալական նորմերը կարող են վերածվել սեռով պայմանավորված կարծրատիպերի, երբ մարդկանց կարողությունները, հետաքրքրությունները կամ ընտրությունները գնահատվում են միայն նրանց սեռի հիման վրա, այլ ոչ թե անհատական գիտելիքների, փորձառության կամ պատրաստվածության:

Օրինակ՝ եթե նախապես ենթադրվում է, որ միայն տղամարդիկ կարող են լինել լավ հրշեջ-փրկարարներ կամ միայն կանայք պետք է զբաղվեն խնամքի աշխատանքներով, ապա նման պատկերացումները կարող են սահմանափակել մարդկանց ընտրության և մասնակցության հնարավորությունները:

3.6.4. Կանանց և աղջիկների վերաբերյալ տարածված պատկերացումներ և փաստեր.

❖ *Ինչո՞ւ է կարևոր վերանայել տարածված պատկերացումները*

Հասարակությունում կանանց և աղջիկների վերաբերյալ ձևավորված որոշ պատկերացումներ կարող են ազդել նրանց կրթական, մասնագիտական, հասարակական և կամավորական գործունեության մեջ մասնակցության հնարավորությունների վրա: Այս պատկերացումները հաճախ ձևավորվում են մշակութային ավանդույթների, սոցիալական նորմերի, անձնական փորձի և հասարակությունում տարածված սպասումների ազդեցությամբ:

Կարևոր է հասկանալ, որ նման պատկերացումները միշտ չէ, որ հիմնված են փաստերի վրա: Երբ մարդկանց հնարավորությունները գնահատվում են միայն նրանց սեռի հիման վրա, կարող են սահմանափակվել նրանց ընտրության, մասնակցության և զարգացման հնարավորությունները: Այդ պատճառով անհրաժեշտ է տարբերակել հասարակությունում տարածված պատկերացումները և փաստերի վրա հիմնված մոտեցումները:

❖ *Տարածված պատկերացումներ և փաստերի վրա հիմնված մոտեցումներ*

Կանանց և աղջիկների վերաբերյալ հասարակությունում տարածված որոշ պատկերացումներ կարող են ազդել նրանց նկատմամբ ձևավորվող սպասումների և կայացվող որոշումների վրա: Սակայն կամավորական թիմերում, ինչպես նաև համայնքային կյանքում, նպատակահարմար է առաջնորդվել մարդկանց գիտելիքներով, պատրաստվածությամբ, փորձով և կարողություններով, այլ ոչ թե սեռի վերաբերյալ նախապես ձևավորված պատկերացումներով:

Աղյուսակ 9. Կանանց վերաբերյալ տարածված պատկերացումներ և փաստեր

Տարածված պատկերացում	Փաստերի վրա հիմնված մոտեցում
Կանայք ավելի հարմար են տնային և խնամքի աշխատանքների համար:	Տնային և խնամքի պարտականությունները կարող են կիսվել ընտանիքի անդամների միջև՝ փոխադարձ համաձայնությամբ:
Արտակարգ իրավիճակների արձագանքման աշխատանքներն ավելի հարմար են տղամարդկանց:	Կամավորական գործունեությանը մասնակցությունը պետք է գնահատվի պատրաստվածության, գիտելիքների և հմտությունների հիման վրա, ոչ թե սեռի:
Թիմը պետք է ղեկավարեն տղամարդիկ:	Ղեկավարության արդյունավետությունը կախված է առաջնորդական կարողություններից, փորձից և պատասխանատվությունից, այլ ոչ թե սեռից:

Ֆիզիկական ծանր աշխատանքը միայն տղամարդկանց համար է:	Առաջադրանքների բաշխումը պետք է հիմնված լինի անվտանգության պահանջների, պատրաստվածության և յուրաքանչյուր անդամի անհատական կարողությունների վրա:
---	---

❖ *Կապը կամավորական խմբերի գործունեության հետ*

Կամավորական խմբերում կարևոր է, որ յուրաքանչյուր անդամ ունենա իր կարողություններին և պատրաստվածությանը համապատասխան մասնակցության հնարավորություն: Երբ առաջադրանքների բաշխումը կամ որոշումների կայացումը հիմնվում է մարդկանց իրական գիտելիքների, հմտությունների և փորձառության վրա, թիմն ավելի արդյունավետ է օգտագործում իր բոլոր անդամների ներուժը:

Ներառական կամավորական միջավայրը չի նշանակում, որ բոլոր մարդիկ պետք է կատարեն նույն գործառույթները: Այն նշանակում է, որ յուրաքանչյուր մարդ ունի հավասար հնարավորություն մասնակցելու, զարգանալու և ներդրում ունենալու թիմի գործունեության մեջ՝ առանց սեռով պայմանավորված սահմանափակումների կամ նախապես ձևավորված սպասումների:

3.6.5. Հաշմանդամության վերաբերյալ տարածված պատկերացումներ և սխալ ընկալումներ

❖ *Ինչո՞ւ է կարևոր անդրադառնալ հաշմանդամության վերաբերյալ պատկերացումներին*

Հաշմանդամության վերաբերյալ մարդկանց պատկերացումները կարող են էական ազդեցություն ունենալ հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության, նրանց նկատմամբ վերաբերմունքի և համայնքային կյանքում ներգրավվածության հնարավորությունների վրա: Այդ պատկերացումները ձևավորվում են տարբեր գործոնների ազդեցությամբ, այդ թվում՝ ընտանիքում, կրթական միջավայրում, հասարակությունում տարածված կարծիքների, անձնական փորձի և տեղեկատվության մատչելիության մակարդակի արդյունքում:

Եթե հաշմանդամությունը դիտարկվում է միայն սահմանափակումների կամ դժվարությունների տեսանկյունից, ապա կարող են անտեսվել մարդու կարողությունները, փորձառությունը, գիտելիքները և համայնքի կյանքում ակտիվ մասնակցելու հնարավորությունները: Այդ պատճառով կարևոր է ճանաչել հաշմանդամության վերաբերյալ տարածված պատկերացումները և վերլուծել, թե ինչպես կարող են դրանք ազդել մարդկանց նկատմամբ վերաբերմունքի և որոշումների վրա:

☒ Հաշմանդամության վերաբերյալ տարածված պատկերացումները

Հասարակությունում կարող են հանդիպել տարբեր պատկերացումներ հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերաբերյալ: Օրինակ՝ երբեմն ենթադրվում է, որ նրանք չեն կարող լիարժեք մասնակցել համայնքային կյանքին, չեն կարող ստանձնել պատասխանատվություն կամ մշտապես ունեն ուրիշների օգնության կարիք: Կարող են նաև ձևավորվել պատկերացումներ, թե բոլոր հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն նույն կարիքները կամ նույն հնարավորությունները:

Իրականում հաշմանդամություն ունեցող անձինք նույնքան բազմազան են, որքան հաշմանդամություն չունեցող անձինք: Նրանք ունեն տարբեր կրթություն, մասնագիտություն, փորձառություն, հետաքրքրություններ, կարողություններ և աջակցության կարիքներ: Նույն հաշմանդամությունն ունեցող երկու անձ կարող են ունենալ բոլորովին տարբեր մասնակցության հնարավորություններ և տարբեր աջակցության անհրաժեշտություն:

❖ *Ինչպե՞ս կարող են սխալ պատկերացումները ազդել մասնակցության վրա*

Երբ մարդկանց կարողությունները գնահատվում են միայն հաշմանդամության առկայության հիման վրա, կարող են ստեղծվել լրացուցիչ խոչընդոտներ նրանց մասնակցության համար: Օրինակ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձին կարող են չառաջարկել մասնակցել որևէ նախաձեռնության՝ նախապես ենթադրելով, որ նա չի ցանկանա կամ չի կարողանա ներգրավվել: Որոշ դեպքերում կարող է նաև չհարցվել հենց տվյալ անձի կարծիքը կամ նախապատվությունը՝ որոշումներ ընդունելով նրա փոխարեն:

Նման մոտեցումները կարող են սահմանափակել մարդկանց ընտրության հնարավորությունները, նվազեցնել նրանց մասնակցությունը համայնքային կյանքում և խոչընդոտել սեփական գիտելիքներն ու կարողությունները կիրառելու հնարավորությանը: Միևնույն ժամանակ համայնքը նույնպես կորցնում է այն փորձառությունն ու ներուժը, որը յուրաքանչյուր մարդ կարող է բերել ընդհանուր գործունեությանը:

Աղյուսակ 10. Հաշմանդամության վերաբերյալ տարածված պատկերացումներ և փաստեր

Տարածված պատկերացում	Փաստերի վրա հիմնված մոտեցում
Բոլոր հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն նույն կարիքները:	Յուրաքանչյուր մարդ ունի իր անհատական կարողությունները, փորձառությունը և աջակցության կարիքները:
Հաշմանդամություն ունեցող անձինք չեն կարող ակտիվ	Շատ հաշմանդամություն ունեցող անձինք ակտիվորեն աշխատում են, սովորում,

մասնակցել համայնքային կյանքին:	կամավորություն են իրականացնում և մասնակցում համայնքային կյանքին, եթե առկա են համապատասխան պայմաններ:
Մարդու կարողությունները որոշվում են նրա հաշմանդամությամբ:	Մարդու կարողությունները գնահատվում են անհատապես՝ հաշվի առնելով նրա գիտելիքները, հմտությունները, փորձառությունը և աջակցման անհրաժեշտությունը:
Ավելի լավ է որոշումներ ընդունել հաշմանդամություն ունեցող անձի փոխարեն:	Յուրաքանչյուր մարդ պետք է հնարավորություն ունենա արտահայտելու իր կարծիքը և մասնակցելու իրեն վերաբերող որոշումների կայացմանը:

Հաշմանդամության վերաբերյալ պատկերացումների վերանայումը կարևոր քայլ է ներառական համայնքի և կամավորական միջավայրի ձևավորման ճանապարհին: Երբ մարդիկ գնահատվում են իրենց անհատական կարողությունների և ներուժի հիման վրա, ընդլայնվում են նրանց մասնակցության հնարավորությունները և ամրապնդվում է համագործակցությունը համայնքի ներսում:

Հաշմանդամության վերաբերյալ տարածված պատկերացումները հաճախ պայմանավորված են այն հանգամանքով, թե ինչպես է հասարակությունն ընկալում հաշմանդամությունը: Տարբեր ժամանակներում ձևավորվել են հաշմանդամության տարբեր մոտեցումներ, որոնք տարբեր կերպ են բացատրում մարդու և միջավայրի փոխազդեցությունը: Հաջորդ բաժնում ներկայացվում են հաշմանդամության բժշկական և սոցիալական մոտեցումների հիմնական առանձնահատկությունները:

3.6.6. Հաշմանդամության նկատմամբ տարբեր մոտեցումների համառոտ ներկայացում

❖ *Ինչո՞ւ է կարևոր հասկանալ հաշմանդամության նկատմամբ տարբեր մոտեցումները*

Հաշմանդամության վերաբերյալ մարդկանց պատկերացումները մեծապես պայմանավորված են այն հանգամանքով, թե ինչպես է հասարակությունն ընկալում հաշմանդամությունը: Տարբեր ժամանակներում ձևավորվել են տարբեր

մոտեցումներ, որոնք տարբեր կերպ են բացատրում հաշմանդամության պատճառները, հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության հնարավորությունները և հասարակության դերը նրանց ներառման գործում:

Այս մոտեցումները կարող են ազդել մարդկանց վերաբերմունքի, կայացվող որոշումների, ծառայությունների կազմակերպման և համայնքային մասնակցության հնարավորությունների վրա: Այդ պատճառով կարևոր է հասկանալ, թե ինչով են դրանք տարբերվում և ինչպես կարող են անդրադառնալ մարդկանց մասնակցության հնարավորությունների և կամավորական գործունեության կազմակերպման վրա:

Անհրաժեշտ է նաև ընդգծել, որ հաշմանդամության ճանաչման մասին հասարակության պատկերացումների մեջ կարևոր նշանակություն է ունեցել նաև ՀՀ օրենսդրությունը, որը միայն 2021 թվականին է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանել **«հաշմանդամություն ունեցող անձ», որպես անձի, որը ֆիզիկական, հոգեկան, մտավոր և (կամ) զգայական տևական խնդիրների և միջավայրային արգելքների փոխազդեցության հետևանքով կարող է ունենալ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով հասարակական կյանքին լիարժեք ու արդյունավետ մասնակցության սահմանափակում:** Այս մոտեցումն արտացոլում է հաշմանդամության ժամանակակից ընկալումը, որի հիմքում **մարդու և միջավայրի փոխազդեցությունն է:** Մինչ այդ ՀՀ օրենսդրությունը ճանաչում էր հաշմանդամություն ունեցող անձանց, համաձայն 1993 թվականին ընդունված «Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի ճանաչում էր հետևյալ կերպ. **«Հաշմանդամ են համարվում այն քաղաքացիները, որոնք մտավոր կամ ֆիզիկական անլիարժեքությամբ պայմանավորված կենսագործունեության սահմանափակումների պատճառով սոցիալական օգնության և պաշտպանության կարիք են զգում»:**

Բարեգործական (խնամակալական) մոտեցում

Բարեգործական կամ խնամակալական մոտեցման շրջանակում հաշմանդամություն ունեցող անձը հիմնականում դիտարկվում է որպես օգնության, խնամքի կամ պաշտպանության կարիք ունեցող մարդ: Այս մոտեցումը ձևավորվել է պատմականորեն և տարբեր հասարակություններում հաճախ պայմանավորվել է բարեգործական կամ կրոնական արժեքներով, որոնց հիմքում եղել է աջակցություն ցուցաբերելու ձգտումը:

Թեև աջակցությունն ինքնին կարևոր է, այս մոտեցման շրջանակում երբեմն անտեսվում են հաշմանդամություն ունեցող անձի կարողությունները, ինքնուրույն որոշումներ կայացնելու իրավունքը և համայնքային կյանքում ակտիվ մասնակցելու հնարավորությունները: Որոշ դեպքերում դա կարող է հանգեցնել նրան, որ

որոշումները կայացվեն տվյալ անձի փոխարեն կամ սահմանափակվեն նրա մասնակցության հնարավորությունները՝ նույնիսկ բարի մտադրություններից ելնելով:

Բժշկական մոտեցում

Բժշկական մոտեցման համաձայն՝ հաշմանդամությունը հիմնականում դիտարկվում է որպես մարդու առողջական վիճակի կամ ֆունկցիոնալ սահմանափակման հետևանք: Այս մոտեցման շրջանակում հիմնական ուշադրությունը կենտրոնանում է հիվանդության, վնասվածքի կամ ֆունկցիոնալ խանգարման գնահատման, բուժման, վերականգնման կամ փոխհատուցման վրա:

Բժշկական մոտեցումը կարևոր դեր ունի առողջապահական ծառայությունների, ախտորոշման, բուժման և վերականգնողական աջակցության կազմակերպման գործում: Միևնույն ժամանակ, եթե հաշմանդամությունը դիտարկվում է միայն այս տեսանկյունից, կարող է անտեսվել այն հանգամանքը, որ մարդկանց մասնակցության հնարավորությունների վրա էական ազդեցություն ունեն նաև շրջակա միջավայրը, ծառայությունների մատչելիությունը, հաղորդակցությունը և հասարակության վերաբերմունքը:

Սոցիալական մոտեցում

Սոցիալական մոտեցումը հաշմանդամությունը դիտարկում է ոչ միայն որպես մարդու առողջական վիճակի հետևանք, այլ նաև որպես մարդու և շրջակա միջավայրի փոխազդեցության արդյունք: Այս մոտեցման համաձայն՝ մարդկանց մասնակցությունը հաճախ սահմանափակվում է ոչ այնքան նրանց անհատական առանձնահատկություններով, որքան միջավայրում առկա ֆիզիկական, տեղեկատվական, հաղորդակցական, կազմակերպչական և վերաբերմունքային խոչընդոտներով:

Սոցիալական մոտեցումը կարևորում է այնպիսի միջավայրի ձևավորումը, որտեղ հնարավորինս նվազեցվում են այդ խոչընդոտները և ստեղծվում են հավասար մասնակցության հնարավորություններ: Այս դեպքում ուշադրության կենտրոնում ոչ թե մարդու «փոփոխումն» է, այլ այն պայմանների ստեղծումը, որոնք հնարավորություն են տալիս յուրաքանչյուրին առավելագույնս մասնակցելու համայնքային կյանքին:

Աղյուսակ 11. Հաշմանդամության նկատմամբ տարբեր մոտեցումների համեմատությունը

Բարեգործական (խնամակալական) մոտեցում	Բժշկական մոտեցում	Սոցիալական մոտեցում
Ուշադրության կենտրոնում աջակցությունն ու խնամքն են:	Ուշադրության կենտրոնում առողջական վիճակն ու վերականգնումն են:	Ուշադրության կենտրոնում մարդու մասնակցությունն ու միջավայրն են:
Մարդը հաճախ դիտարկվում է որպես օգնության կարիք ունեցող:	Մարդը դիտարկվում է առողջական վիճակի տեսանկյունից:	Մարդը դիտարկվում է որպես համայնքի լիարժեք անդամ:
Որոշումները երբեմն կարող են կայացվել մարդու փոխարեն:	Հիմնական դեր ունեն բուժումն ու վերականգնումը:	Կարևորվում է մարդու մասնակցությունը և ընտրության իրավունքը:
Կարող է ձևավորվել կախվածություն աջակցության համակարգերից:	Կարող են անտեսվել միջավայրային խոչընդոտները:	Նպատակն է նվազեցնել խոչընդոտները և ապահովել հավասար հնարավորություններ:

Գրականության մեջ նկարագրված են հաշմանդամության ընկալման տարբեր մոդելներ, սակայն սույն ուսումնական մոդուլում ներկայացվում են առավել լայնորեն կիրառվող և թեմայի նպատակներին համապատասխան երեք հիմնական մոտեցումները՝ բժշկական, սոցիալական և իրավունքահեն մոդելները:

Կապը կամավորական խմբերի գործունեության հետ

Կամավորական խմբերի գործունեության ընթացքում կարևոր է հաշվի առնել, որ յուրաքանչյուր մարդ կարող է ունենալ տարբեր աջակցության կարիքներ, սակայն այդ հանգամանքը ինքնին չի սահմանում նրա մասնակցության հնարավորությունները: Ներառական կամավորական միջավայրի ձևավորման համար կարևոր է մարդկանց գնահատել առաջին հերթին նրանց գիտելիքների, կարողությունների, պատրաստվածության և ներդրման հնարավորությունների հիման վրա՝ միաժամանակ ստեղծելով այնպիսի պայմաններ, որոնք կնպաստեն նրանց անվտանգ և արդյունավետ մասնակցությանը:

Հաշմանդամության նկատմամբ տարբեր մոտեցումները կարող են ձևավորել տարբեր վերաբերմունք և գործելակերպ հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ: Այդ վերաբերմունքներից մեկը խնամակալական մոտեցումն է, որը կարող է սահմանափակել մարդու ինքնուրույնությունը և մասնակցության հնարավորությունները: Հաջորդ ենթաբաժնում ներկայացվում է, թե ինչպես կարող են խնամակալական, մարդու ներուժը թերագնահատող և նրան հիմնականում որպես հիվանդ ընկալող մոտեցումները ազդել հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության և ընտրությունների վրա:

3.6.7. Վերաբերմունքի ազդեցությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության վրա

❖ *Ինչո՞ւ է կարևոր անդրադառնալ վերաբերմունքին*

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համայնքային կյանքում և կամավորական նախաձեռնություններում մասնակցության հնարավորությունները պայմանավորված են ոչ միայն ֆիզիկական, տեղեկատվական կամ հաղորդակցական մատչելիությամբ, այլև շրջապատող մարդկանց վերաբերմունքով: Նույնիսկ այն դեպքում, երբ ստեղծված են մասնակցության համար անհրաժեշտ պայմաններ, մարդկանց նկատմամբ ձևավորված պատկերացումները կամ կանխակալ վերաբերմունքը կարող են սահմանափակել նրանց լիարժեք ներգրավվածությունը:

Այդ պատճառով կարևոր է ճանաչել այնպիսի վերաբերմունքները, որոնք կարող են խոչընդոտել հաշմանդամություն ունեցող անձանց հավասար մասնակցությանը՝ նույնիսկ այն դեպքում, երբ դրանք պայմանավորված են դրական կամ բարի մտադրություններով:

☒ *Խնամակալական վերաբերմունք*

Խնամակալական վերաբերմունքը դրսևորվում է այն դեպքում, երբ հաշմանդամություն ունեցող անձի փոխարեն որոշումներ են կայացվում կամ

ենթադրվում է, որ նա մշտապես օգնության, վերահսկողության կամ պաշտպանության կարիք ունի: Նման իրավիճակներում հաճախ անտեսվում են տվյալ անձի ցանկությունները, ընտրությունը և ինքնուրույն որոշումներ կայացնելու հնարավորությունը:

Աջակցությունը կարևոր է այն դեպքում, երբ այն հիմնված է մարդու կարիքների, ցանկությունների և համաձայնության վրա: Սակայն նույնիսկ բարի մտադրությամբ ցուցաբերվող օգնությունը կարող է սահմանափակել մարդու ինքնուրույնությունը, եթե այն փոխարինում է նրա սեփական ընտրությանը կամ մասնակցությանը:

Մարդու ներուժի թերագնահատումը

Որոշ դեպքերում մարդիկ կարող են նախապես ենթադրել, որ հաշմանդամություն ունեցող անձը չի կարող կատարել որոշակի առաջադրանքներ, ստանձնել պատասխանատվություն կամ մասնակցել որոշակի գործունեության: Նման ենթադրությունները հաճախ ձևավորվում են առանց տվյալ անձի գիտելիքները, հմտությունները, փորձառությունը և ցանկությունները գնահատելու:

Երբ մարդու կարողությունները գնահատվում են միայն հաշմանդամության առկայության հիման վրա, սահմանափակվում են նրա մասնակցության, զարգացման և սեփական ներուժը դրսևորելու հնարավորությունները: Միաժամանակ թիմը նույնպես կարող է զրկվել այն գիտելիքներից, փորձառությունից և հմտություններից, որոնք տվյալ անձը կարող էր բերել ընդհանուր գործունեությանը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձին միայն որպես հիվանդ ընկալելու հետևանքները

Եթե հաշմանդամություն ունեցող անձը դիտարկվում է միայն առողջական վիճակի կամ բուժման անհրաժեշտության տեսանկյունից, ապա կարող են անտեսվել նրա մյուս կարևոր դերերը, կարողությունները և համայնքային կյանքում մասնակցելու հնարավորությունները:

Իրականում հաշմանդամություն ունեցող անձը, ինչպես յուրաքանչյուր մարդ, կարող է լինել ընտանիքի անդամ, մասնագետ, ուսանող, աշխատող, կամավոր և համայնքի ակտիվ անդամ: Նրա մասնակցության հնարավորությունները պետք է գնահատվեն ոչ միայն առողջական վիճակի, այլև գիտելիքների, հմտությունների, փորձառության, հետաքրքրությունների և անհրաժեշտ աջակցության հիման վրա:

Աղյուսակ 12. Վերաբերմունքի հնարավոր ազդեցությունը մասնակցության վրա

Վերաբերմունքի դրսևորում	Մասնակցության վրա հնարավոր ազդեցությունը
Մարդու փոխարեն որոշումներ կայացնելը	Սահմանափակվում է ինքնուրույնությունը և ընտրության հնարավորությունը
Նախապես ենթադրել, որ մարդը չի կարող կատարել որոշակի առաջադրանք	Նվազում են մասնակցության և սեփական կարողությունները դրսևորելու հնարավորությունները
Մարդուն գնահատել միայն առողջական վիճակի հիման վրա	Անտեսվում են նրա գիտելիքները, փորձառությունը և այլ կարողությունները
Մարդու կարծիքն ու ընտրությունը հաշվի առնելը	Խթանվում են մասնակցությունը, պատասխանատվությունը և համագործակցությունը

Հարգալից և ներառական վերաբերմունքը հիմնված է այն գաղափարի վրա, որ յուրաքանչյուր մարդ, անկախ հաշմանդամության առկայությունից, ունի սեփական կարծիքը արտահայտելու, ընտրություն կատարելու և համայնքային կյանքին մասնակցելու իրավունք: Երբ մարդիկ գնահատվում են իրենց անհատական կարողությունների, գիտելիքների և փորձառության հիման վրա, ընդլայնվում են նրանց մասնակցության հնարավորությունները, իսկ թիմը դառնում է ավելի համագործակցային և արդյունավետ:

Վերաբերմունքը, կարծրատիպերը և կանխակալ պատկերացումները կարող են անմիջական ազդեցություն ունենալ մարդկանց ընտրությունների, հնարավորությունների և համայնքային կյանքում մասնակցության վրա: Հաջորդ բաժնում ներկայացվում է, թե ինչպես կարող են կարծրատիպերը սահմանափակել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությունը կամավորական նախաձեռնություններում և համայնքային գործունեության տարբեր ոլորտներում:

3.6.8. Կարծրատիպերի ազդեցությունը կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց հնարավորությունների և ընտրությունների վրա

❖ Ինչպե՞ս կարող են կարծրատիպերը ազդել մարդկանց հնարավորությունների վրա

Կարծրատիպերն ու կանխակալ վերաբերմունքը կարող են ազդեցություն ունենալ մարդկանց կյանքի տարբեր ոլորտներում՝ սկսած կրթությունից և աշխատանքից մինչև համայնքային կյանքում, որոշումների կայացման գործընթացներում և կամավորական նախաձեռնություններում մասնակցությունը: Երբ մարդկանց կարողությունները գնահատվում են ոչ թե անհատական հատկանիշների, այլ նախապես ձևավորված պատկերացումների հիման վրա, կարող են սահմանափակվել նրանց հնարավորությունները, ընտրությունները և մասնակցությունը:

Այս ազդեցությունը միշտ չէ, որ արտահայտվում է բացահայտ կամ դիտավորյալ: Շատ դեպքերում այն կարող է դրսևորվել առօրյա որոշումների, վարքագծի կամ հաղորդակցության միջոցով՝ առանց մարդկանց կողմից գիտակցելու դրա հետևանքները:

☒ Ազդեցությունը կանանց մասնակցության վրա

Համայնքային կյանքում և կամավորական նախաձեռնություններում կանայք կարող են բախվել այնպիսի պատկերացումների, որոնք սահմանափակում են նրանց մասնակցությունը կամ որոշակի դերեր ստանձնելու հնարավորությունները: Օրինակ՝ կարող են ձևավորվել ակնկալիքներ, որ որոշ աշխատանքներ կամ պատասխանատվություններ ավելի հարմար են տղամարդկանց, իսկ որոշ գործառույթներ՝ կանանց:

Նման պատկերացումները կարող են ազդել ոչ միայն մասնակցության հնարավորությունների, այլև մարդկանց ինքնավստահության, նախաձեռնողականության և որոշումներ կայացնելու պատրաստակամության վրա: Արդյունքում համայնքը կարող է չօգտագործել կանանց գիտելիքները, փորձառությունը և առաջնորդական ներուժը:

☒ **Ազդեցությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության վրա**

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ ձևավորված կարծրատիպերը նույնպես կարող են սահմանափակել նրանց մասնակցության հնարավորությունները: Եթե նախապես ենթադրվում է, որ մարդը չի կարող մասնակցել որոշակի գործունեության կամ ստանձնել պատասխանատվություն, ապա նա կարող է նույնիսկ չստանալ այդ հնարավորությունը:

Միևնույն ժամանակ, հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն տարբեր գիտելիքներ, փորձառություն, մասնագիտական հմտություններ և կարողություններ: Երբ նրանց մասնակցության հնարավորությունները գնահատվում են անհատապես և ապահովվում են անհրաժեշտ պայմանները, նրանք կարող են լիարժեք ներգրավվել համայնքային և կամավորական գործունեության մեջ:

❖ *Ինչու՞ է կարևոր սրեղծել հավասար հնարավորություններ*

Ներառական կամավորական խմբի նպատակը բոլոր մարդկանց նույն գործառույթները հանձնարարելը չէ: Նպատակն այն է, որ յուրաքանչյուր մարդ հնարավորություն ունենա մասնակցելու՝ իր կարողություններին, պատրաստվածությանը և հետաքրքրություններին համապատասխան:

Հավասար հնարավորությունների ստեղծումը նշանակում է, որ մարդկանց մասնակցությունը չի սահմանափակվում նրանց սեռով, հաշմանդամությամբ կամ այլ առանձնահատկություններով: Փոխարենը գնահատվում են նրանց անհատական կարողությունները, գիտելիքները, փորձառությունը և ներդրում ունենալու պատրաստակամությունը:

Աղյուսակ 13. Կարծրատիպերի հնարավոր ազդեցությունը մասնակցության վրա

Կարծրատիպի հնարավոր ազդեցությունը	Հնարավոր հետևանքը
Մարդու կարողությունների նախնական թերագնահատում	Նվազում են մասնակցության հնարավորությունները
Դերերի բաշխում նախապես ձևավորված պատկերացումների հիման վրա	Չեն օգտագործվում թիմի բոլոր անդամների կարողությունները
Որոշ մարդկանց կարծիքի անտեսում	Նվազում է թիմային համագործակցությունը և ներգրավվածությունը
Մարդկանց հնարավորությունների անհատական գնահատում	Ապահովվում է ավելի լայն և արդյունավետ մասնակցություն

Կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խոչընդոտների ճանաչումը կարևոր քայլ է ավելի ներառական կամավորական միջավայր ձևավորելու համար: Սակայն խոչընդոտների ճանաչումն ինքնին բավարար չէ: Անհրաժեշտ է նաև հասկանալ, թե ինչ գործնական քայլեր կարող են նպաստել ավելի լայն մասնակցությանը, փոխադարձ հարգանքի ձևավորմանը և յուրաքանչյուր մարդու ներուժի արդյունավետ օգտագործմանը:

Այդ նպատակով հաջորդ մոդուլում կներկայացվեն այն գործնական մոտեցումները, որոնք կարող են աջակցել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ակտիվ մասնակցությանը, ներառական հաղորդակցությանը և ավելի բաց ու համագործակցային կամավորական թիմի ձևավորմանը:

3.7. Մոդուլի ամփոփիչ գործողություն

Անվանումը. Քննարկման պնդումներ

Նպատակ. ամփոփել մոդուլի ընթացքում քննարկված հիմնական գաղափարները, խթանել մասնակիցների ինքնաարտացոլումը և քննարկել, թե ինչպես կարող են կարծրատիպերը և կանխակալ վերաբերմունքը ազդել մարդկանց մասնակցության և համագործակցության վրա:

Տևողությունը. 10–15 րոպե

Ընթացքը. դասընթացավարը նախապես պատրաստում է թեմային վերաբերող պնդումները առցանց ինտերակտիվ հարցման գործիքում (օրինակ՝ Mentimeter, Slido, Kahoot, AhaSlides կամ համանման այլ հարթակում) և տրամադրում է մասնակցության հղումը կամ QR կոդը: Յուրաքանչյուր պնդման վերաբերյալ մասնակիցներն ընտրում են հետևյալ տարբերակներից մեկը.

- Համաձայն եմ
- Համաձայն չեմ
- Վստահ չեմ

Յուրաքանչյուր պնդումից հետո համակարգը ցուցադրում է խմբի պատասխանների բաշխվածությունը տոկոսային հարաբերությամբ: Դասընթացավարը կազմակերպում է կարճ քննարկում՝ հրավիրելով մասնակիցներին ներկայացնելու իրենց

դիրքորոշման հիմնավորումները, այնուհետև ամփոփում է քննարկումը՝ ներկայացնելով թեմայի հիմնական մասնագիտական մոտեցումները:

Քննարկման համար առաջարկվող պնդումներ

1. Կամավորական գործունեության որոշ տեսակներ ավելի հարմար են տղամարդկանց, քան կանանց:
2. Հաշմանդամություն ունեցող անձին ավելի լավ է զերծ պահել դժվար առաջադրանքներից:
3. Մարդու կարողությունները պետք է գնահատվեն անհատապես, այլ ոչ թե նրա սեռի կամ հաշմանդամության հիման վրա:
4. Բարի մտադրությամբ ցուցաբերվող օգնությունը միշտ չէ, որ նպաստում է մարդու լիարժեք մասնակցությանը:
5. Ներառական կամավորական թիմը շահում է, երբ յուրաքանչյուր անդամ հնարավորություն ունի իր ներդրումն ունենալու:
6. **Կարող է այս ցանկն ավելացվել դասընթացավարի կողմից, այդ թվում հաշվի առնելով տեղական համատեքստը, իրական որոշ դեպքեր կամ հասարակությունում այդ պահին քննարկվող այլ պնդումներ:**

Ամփոփում

Գործողության ավարտին դասընթացավարը քննարկում է հարցման արդյունքները՝ ընդգծելով, որ տարբեր պատասխանները ցույց են տալիս մասնակիցների տարբեր փորձառություններն ու պատկերացումները: Ամփոփման ընթացքում շեշտադրվում է, որ կարծրատիպերի և կանխակալ վերաբերմունքի ճանաչումը, ինչպես նաև սեփական պատկերացումների վերանայումը կարևոր քայլ են ավելի ներառական, հարգալից և արդյունավետ կամավորական միջավայր ձևավորելու համար:

ՄՈԴՈՒԼ 4. ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄ

4.1. Մոդուլի նկարագիր

Այս մոդուլը նվիրված է այն գործնական մոտեցումներին, որոնք կարող են նպաստել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ավելի ակտիվ և հավասար մասնակցությանը կամավորական նախաձեռնություններում: Մոդուլի ընթացքում

մասնակիցները կծանոթանան ներառական հաղորդակցման սկզբունքներին, մարդու արժանապատվության, ընտրության իրավունքի և ինքնուրույնության կարևորությանը, ինչպես նաև կքննարկեն ընտանիքի, համայնքի և կամավորական թիմի դերը մասնակցության խթանման գործում: Առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվում այնպիսի գործնական քայլերին, որոնք կարող են նպաստել ավելի բաց, հարգալից և համագործակցային կամավորական միջավայրի ձևավորմանը:

4.2. Մոդուլի նպատակը

Մոդուլի նպատակն է քննարկել այն գործնական մոտեցումները, որոնք կարող են նպաստել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ավելի ակտիվ և հավասար մասնակցությանը կամավորական նախաձեռնություններում, ինչպես նաև ձևավորել ավելի ներառական և հարգալից համագործակցության մշակույթ:

4.3. Սպասվող արդյունքները

Մոդուլի ավարտին մասնակիցները կկարողանան՝

- ✓ նկարագրել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանման հիմնական մոտեցումները,
- ✓ կիրառել ավելի հարգալից և ներառական հաղորդակցման սկզբունքներ,
- ✓ ճանաչել ոչ ներառական բառապաշարի և վարքագծի հնարավոր ազդեցությունը,
- ✓ հաշվի առնել մարդկանց ընտրության իրավունքը և ինքնուրույն որոշումներ կայացնելու հնարավորությունը,
- ✓ առաջարկել գործնական քայլեր կամավորական խմբերում ավելի ներառական միջավայր ձևավորելու համար:

4.4. Առաջարկվող տևողությունը

Մոդուլի իրականացման համար առաջարկվող տևողությունը կազմում է 2 ժամ:

Առաջարկվող ժամանակը ներառում է տեսական նյութի ներկայացումը, իրավիճակների քննարկումը, գործնական աշխատանքները, անհատական և ընդհանուր քննարկումները, ինչպես նաև մոդուլի ամփոփումը: Անհրաժեշտության դեպքում ժամանակային բաշխումը կարող է ճշգրտվել՝ ելնելով մասնակիցների թվից,

խմբի ակտիվությունից և ուսուցման կազմակերպման առանձնահատկություններից՝ պահպանելով մոդուլի ուսումնական նպատակները և հիմնական բովանդակությունը:

4.5 Անհրաժեշտ նյութերը

Մոդուլի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ են հետևյալ նյութերն ու տեխնիկական միջոցները.

- համակարգիչ,
- պրոյեկտոր և ցուցադրման էկրան,
- ներկայացման սահիկներ (PowerPoint),
- գրատախտակ կամ ֆլիպչարտ,
- մարկերներ,
- A4 ձևաչափի թղթեր,
- կաշուն թերթիկներ,
- գրիչներ,
- մոդուլի ընթացքում կիրառվող աշխատանքային թերթիկներ (անհրաժեշտության դեպքում):

4.6. Մոդուլի բովանդակությունը

4.6.1. Կանանց մասնակցության խթանման գործոնները համայնքային նախաձեռնություններում

❖ Ինչո՞ւ է կարևոր խթանել կանանց մասնակցությունը

Համայնքային նախաձեռնությունների արդյունավետությունը մեծապես կախված է նրանից, թե որքան լայն և բազմազան է մարդկանց մասնակցությունը: Երբ համայնքային կյանքում և կամավորական գործունեության մեջ ներգրավվում են տարբեր փորձառություն, գիտելիքներ և կարողություններ ունեցող մարդիկ, ընդլայնվում են համագործակցության հնարավորությունները, ձևավորվում են ավելի բազմակողմանի լուծումներ և ամրապնդվում է համայնքի ներուժը:

Կանանց ակտիվ մասնակցությունը համայնքային նախաձեռնություններին նպաստում է ոչ միայն նրանց անհատական ներուժի իրացմանը, այլև համայնքի զարգացմանը: Նրանց փորձառությունը, մասնագիտական գիտելիքները, կազմակերպչական և հաղորդակցման հմտությունները կարող են կարևոր ներդրում ունենալ կամավորական խմբերի գործունեության, համայնքային

համագործակցության և արտակարգ իրավիճակների պատրաստվածության գործընթացներում:

Այդ պատճառով կարևոր է ստեղծել այնպիսի պայմաններ, որոնք հնարավորություն կտան կանանց մասնակցել կամավորական գործունեությանը՝ իրենց հետաքրքրություններին, կարողություններին և պատրաստվածությանը համապատասխան:

❖ Ինչ գործոններ կարող են նպաստել կանանց մասնակցությանը

Կանանց մասնակցության խթանման համար կարևոր նշանակություն ունեն այնպիսի պայմանների ստեղծումը, որոնք ապահովում են հավասար հնարավորություններ, փոխադարձ հարգանք և ակտիվ ներգրավվածություն: Այդ պայմանները կարող են ներառել.

- կամավորական գործունեության վերաբերյալ հավասար և մատչելի տեղեկատվության ապահովում,
- մասնակցության համար բաց և խրախուսող միջավայրի ձևավորում,
- մարդկանց կարողությունների գնահատում՝ անկախ սեռից,
- գիտելիքների և հմտությունների զարգացման հավասար հնարավորությունների ստեղծում,
- մասնակցության ընթացքում փոխադարձ հարգանքի և համագործակցության խթանում,
- նախաձեռնողականության և առաջնորդության դրսևորման հնարավորությունների ապահովում:

☒ Կամավորական թիմի դերը

Կամավորական խմբերը կարող են նպաստել կանանց մասնակցության ընդլայնմանը՝ ձևավորելով համագործակցության վրա հիմնված թիմային մշակույթ, որտեղ յուրաքանչյուր անդամ գնահատվում է իր գիտելիքների, պատրաստվածության, հմտությունների և ներդրման հնարավորությունների հիման վրա:

Կարևոր է, որպեսզի առաջադրանքների բաշխումը, վերապատրաստման հնարավորությունները և թիմային որոշումների կայացման գործընթացները մատչելի լինեն բոլոր անդամների համար՝ հաշվի առնելով նրանց անհատական կարողությունները և հետաքրքրությունները:

Աղյուսակ 14. Կանանց մասնակցությանը նպաստող գործոններ

Գործոն	Մասնակցության վրա հնարավոր ազդեցությունը
Հավասար տեղեկատվության մատչելիություն	Ավելի շատ մարդիկ տեղեկանում են մասնակցության հնարավորությունների մասին
Բաց և հարգալից թիմային միջավայր	Բարձրանում է մասնակցության և համագործակցության պատրաստակամությունը
Կարողությունների անհատական գնահատում	Մարդիկ կարողանում են առավել արդյունավետ օգտագործել իրենց ներուժը
Վերապատրաստումների և զարգացման հավասար հնարավորություններ	Ամրապնդվում են գիտելիքներն ու հմտությունները
Նախաձեռնողականության խրախուսում	Ընդլայնվում է մարդկանց ակտիվ մասնակցությունը և պատասխանատվությունը

Կանանց մասնակցության խթանումը չի նշանակում առանձնացնել կամ առավելություն տալ որևէ խմբի: Այն նշանակում է ստեղծել այնպիսի պայմաններ, որոնց դեպքում յուրաքանչյուր մարդ հնարավորություն ունի մասնակցելու, սովորելու, զարգանալու և իր ներդրումն ունենալու համայնքային նախաձեռնություններում՝ իր կարողություններին և պատրաստվածությանը համապատասխան:

4.6.2. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանման գործոնները

❖ Ինչո՞ւ է կարևոր խթանել հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությունը

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությունը համայնքային նախաձեռնություններին և կամավորական գործունեությանը նպաստում է ինչպես նրանց անհատական ներուժի իրացմանը, այնպես էլ համայնքի զարգացմանը:

Յուրաքանչյուր մարդ համայնք է բերում իր գիտելիքները, փորձառությունը, հմտությունները և տարբեր իրավիճակներում ձեռք բերած կարողությունները, որոնք կարող են կարևոր ներդրում ունենալ ընդհանուր նպատակների իրականացման գործում:

Միաժամանակ կարևոր է հիշել, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք միատարր խումբ չեն: Նրանք ունեն տարբեր կարողություններ, փորձառություններ, հետաքրքրություններ և աջակցության կարիքներ, որոնք պետք է գնահատվեն անհատապես:

Կամավորական խմբերի գործունեության ընթացքում կարևոր է ստեղծել այնպիսի պայմաններ, որոնք յուրաքանչյուր մարդու հնարավորություն կտան մասնակցելու՝ իր կարողություններին, պատրաստվածությանը և հետաքրքրություններին համապատասխան: Նման մոտեցումը նպաստում է ոչ միայն մարդկանց ակտիվ ներգրավվածությանը, այլև ավելի արդյունավետ, համագործակցային և բազմազան թիմի ձևավորմանը:

❖ Ինչ գործոններ կարող են նպաստել մասնակցությանը

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանման համար կարևոր նշանակություն ունեն այնպիսի պայմանների ստեղծումը, որոնք հնարավորություն են տալիս մարդկանց լիարժեք ներգրավվել կամավորական գործունեության բոլոր փուլերում: Այդ նպատակին կարող են նպաստել.

- մասնակցության հնարավորությունների վերաբերյալ մատչելի և հասկանալի տեղեկատվության ապահովումը,
- մարդկանց անհատական կարողությունների և հետաքրքրությունների գնահատումը,
- անհրաժեշտության դեպքում խելամիտ հարմարեցումների ապահովումը,
- մատչելի և համագործակցային աշխատանքային միջավայրի ձևավորումը,
- փոխադարձ հարգանքի և աջակցող թիմային մշակույթի խրախուսումը,
- վերապատրաստումների և կամավորական գործունեության մեջ հավասար մասնակցության հնարավորությունների ստեղծումը:

☒ Խելամիտ հարմարեցումների կարևորությունը

Որոշ դեպքերում մարդկանց լիարժեք մասնակցությունն ապահովելու համար կարող են անհրաժեշտ լինել անհատական և խելամիտ հարմարեցումներ: Դրանք իրականացվում են կոնկրետ անձի կարիքներից ելնելով և նպատակ ունեն

ապահովելու նրա հավասար մասնակցության հնարավորությունը՝ առանց անհամաչափ կամ չհիմնավորված բեռ ստեղծելու կազմակերպության կամ թիմի համար:

Խելամիտ հարմարեցումները անհրաժեշտ և համապատասխան փոփոխություններ կամ ճշգրտումներ են, որոնք հնարավորություն են տալիս հաշմանդամություն ունեցող անձանց մյուսների հետ հավասար հիմունքներով մասնակցել տարբեր գործընթացների և լիարժեք իրացնել իրենց ներուժը:

Խելամիտ հարմարեցումները կարող են վերաբերել, օրինակ, տեղեկատվության տրամադրման ձևին, հանդիպումների կազմակերպմանը, հաղորդակցությանը, աշխատանքային միջավայրին կամ առաջադրանքների իրականացման պայմաններին: Դրանք յուրաքանչյուր դեպքում որոշվում են անհատապես՝ հաշվի առնելով տվյալ անձի կարիքները և կոնկրետ իրավիճակը:

Նշում. Խելամիտ հարմարեցումները բոլոր մարդկանց համար նույնը չեն լինում: Դրանք ընտրվում են յուրաքանչյուր անձի անհատական կարիքների և կոնկրետ իրավիճակի հիման վրա:

Կամավորական թիմի դերը

Ներառական կամավորական թիմը ձգտում է ստեղծել այնպիսի միջավայր, որտեղ յուրաքանչյուր անդամ կարող է ակտիվորեն մասնակցել թիմի գործունեությանը և իր ներդրումն ունենալ ընդհանուր նպատակի իրականացման գործում: Այդ նպատակով կարևոր է լսել մարդկանց կարծիքը, քննարկել նրանց կարիքները և համատեղ գտնել մասնակցությանը նպաստող լուծումներ:

Նման համագործակցային մոտեցումը նպաստում է փոխադարձ վստահության ձևավորմանը, բարձրացնում է թիմի արդյունավետությունը և ամրապնդում համայնքի տարբեր անդամների ներգրավվածությունը:

Աղյուսակ 15. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությանը նպաստող գործոններ

Գործոն	Մասնակցության վրա հնարավոր ազդեցությունը
Մատչելի տեղեկատվություն	Ավելի շատ մարդիկ տեղեկանում են մասնակցության հնարավորությունների մասին
Անհատական կարողությունների գնահատում	Առաջադրանքները բաշխվում են մարդկանց գիտելիքներին և հմտություններին համապատասխան
Խելամիտ հարմարեցումներ	Ընդլայնվում են մարդկանց լիարժեք մասնակցության հնարավորությունները
Ներառական թիմային մշակույթ	Աճում են համագործակցությունը և փոխադարձ վստահությունը
Հավասար մասնակցության հնարավորություններ	Ամրապնդվում է թիմի բազմազանությունն ու արդյունավետությունը

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանումը հիմնված է ոչ թե հատուկ վերաբերմունքի, այլ հավասար հնարավորությունների ստեղծման սկզբունքի վրա: Երբ մարդիկ գնահատվում են իրենց անհատական կարողությունների, գիտելիքների և փորձառության հիման վրա, իսկ անհրաժեշտության դեպքում ապահովվում են մասնակցությանը նպաստող պայմաններ, համայնքն առավել արդյունավետ է օգտագործում իր ամբողջ մարդկային ներուժը:

Ստորելու և քննարկելու համար.

Ստորև ներկայացված դիտարկումները քննարկման մեկնարկային օրինակներ են և կարող են տարբեր համայնքներում տարբեր կերպ դրսևորվել:

Հայաստանի որոշ համայնքներում դեռևս տարածված են այնպիսի պատկերացումներ, որոնց համաձայն բոլոր մարդիկ պետք է կարողանան մասնակցել նույն պայմաններում, իսկ լրացուցիչ հարմարեցումների անհրաժեշտությունը երբեմն ընկալվում է որպես արտոնություն: Սակայն իրական ներառումը նշանակում է ստեղծել պայմաններ, որպեսզի տարբեր մարդիկ կարողանան հավասարապես մասնակցել՝ հաշվի առնելով նրանց տարբեր կարիքներն ու հնարավորությունները:

Քննարկման հարցեր

- Ձեր համայնքում ի՞նչ փոքր փոփոխություններ կարող են նպաստել ավելի շատ մարդկանց մասնակցությանը:
- Որո՞նք են այն խոչընդոտները, որոնք հնարավոր է հաղթահարել առանց մեծ ֆինանսական ռեսուրսների:

4.6.3. Հարգալից և ներառական հաղորդակցություն

❖ Ինչո՞ւ է կարևոր ներառական հաղորդակցությունը

Կամավորական խմբերի արդյունավետ աշխատանքը հիմնված է փոխադարձ վստահության, համագործակցության և հստակ հաղորդակցության վրա: Յուրաքանչյուր անդամ պետք է հնարավորություն ունենա արտահայտելու իր կարծիքը, մասնակցելու քննարկումներին և ստանալու իրեն անհրաժեշտ տեղեկատվությունը հասկանալի և մատչելի ձևով:

Ներառական հաղորդակցությունը միայն ճիշտ բառերի ընտրությունը չէ: Այն վերաբերում է նաև վերաբերմունքին, լսելու կարողությանը, տեղեկատվության մատչելիությանը և փոխադարձ հարգանքի վրա հիմնված հաղորդակցությանը:

Հարգալից և ներառական հաղորդակցությունը նպաստում է այնպիսի միջավայրի ձևավորմանը, որտեղ յուրաքանչյուր մարդ իրեն զգում է ընդունված, գնահատված և լիարժեք մասնակցության հնարավորություն ունեցող թիմի անդամ: Նման միջավայրում մարդիկ ավելի պատրաստակամ են համագործակցելու, նախաձեռնություն ցուցաբերելու և պատասխանատվություն ստանձնելու:

☒ **Ներառական հաղորդակցության հիմնական սկզբունքները**

Ներառական հաղորդակցությունը հիմնված է մի շարք սկզբունքների վրա, որոնք նպաստում են հավասար և հարգալից համագործակցությանը.

- յուրաքանչյուր մարդու նկատմամբ հարգալից վերաբերմունք,
- մարդկանց կարծիքը լսելու և հաշվի առնելու պատրաստակամություն,
- պարզ, հասկանալի և հստակ հաղորդակցություն,
- խտրական կամ վիրավորական արտահայտություններից խուսափում,
- տարբեր կարծիքների նկատմամբ հարգանք,
- անհրաժեշտության դեպքում հաղորդակցության ձևի հարմարեցում՝ հաշվի առնելով մարդկանց անհատական կարիքները:

☒ Արդյունավետ հաղորդակցությունը թիմային համագործակցության մեջ

Հաղորդակցությունը միայն տեղեկատվության փոխանցում չէ: Այն ներառում է նաև ակտիվ լսելու, հարցեր տալու, կարծիքների փոխանակման և համատեղ որոշումների կայացման կարողությունները: Այն նաև նպաստում է վստահության ձևավորմանը և թիմային համագործակցության ամրապնդմանը:

Կամավորական թիմում արդյունավետ հաղորդակցությունը նպաստում է.

- առաջադրանքների հստակ բաշխմանը,
- թյուրիմացությունների նվազեցմանը,
- փոխադարձ վստահության ձևավորմանը,
- համագործակցության ամրապնդմանը,
- մարդկանց ակտիվ մասնակցությանը:

Աղյուսակ 16. Ներառական հաղորդակցության օրինակներ

Իրավիճակ	Ներառական մոտեցում
Թիմային քննարկում	Յուրաքանչյուր մասնակցին հնարավորություն է տրվում արտահայտել իր կարծիքը
Նոր կամավորի ներգրավում	Ներկայացվում են թիմի աշխատանքային սկզբունքները և ստեղծվում է հարցեր տալու հնարավորություն
Առաջադրանքների բաշխում	Հաշվի են առնվում մարդկանց գիտելիքները, հմտությունները և պատրաստվածությունը
Տեղեկատվության փոխանցում	Օգտագործվում է պարզ, հասկանալի և բոլորի համար մատչելի հաղորդակցություն

Հարգալից և ներառական հաղորդակցությունը նպաստում է ոչ միայն արդյունավետ համագործակցությանը, այլև յուրաքանչյուր մարդու արժանապատվության, կարծիքի և մասնակցության իրավունքի նկատմամբ հարգանքի ձևավորմանը: Երբ մարդիկ զգում են, որ իրենց լսում են, հարգում և գնահատում, նրանք ավելի ակտիվ են ներգրավվում թիմի գործունեության մեջ և պատրաստակամ են համագործակցելու ընդհանուր նպատակների իրականացման համար:

Հաղորդակցության որակի վրա ազդում են ոչ միայն մարդկանց վերաբերմունքը և վարքագիծը, այլև այն բառերն ու արտահայտությունները, որոնք օգտագործվում են առօրյա շփման ընթացքում: Հաջորդ բաժնում կքննարկվեն բառապաշարի և վերաբերմունքի ազդեցությունը մարդկանց մասնակցության և ներառական միջավայրի ձևավորման վրա:

4.6.4. Բառապաշարի և վերաբերմունքի ազդեցությունը մարդկանց մասնակցության վրա

❖ Ինչո՞ւ է կարևոր ուշադրություն դարձնել բառապաշարին

Մարդկանց հետ հաղորդակցվելիս օգտագործվող բառերը և արտահայտությունները կարող են ազդել այն բանի վրա, թե որքան հարգված, ընդունված և ներգրավված են նրանք զգում իրենց: Նույնիսկ այն արտահայտությունները, որոնք օգտագործվում են առանց բացասական մտադրության, որոշ դեպքերում կարող են ձևավորել խտրական կամ խնամակալական վերաբերմունք և սահմանափակել մարդկանց ակտիվ մասնակցությունը:

Ներառական հաղորդակցությունը ենթադրում է այնպիսի բառապաշարի օգտագործում, որը հարգում է յուրաքանչյուր մարդու արժանապատվությունը, ինքնությունությունը և ընտրության իրավունքը՝ խուսափելով պիտակավորումից, ընդհանրացումներից և մարդկանց հնարավորությունները սահմանափակող արտահայտություններից:

☒ Անձին առաջին տեղում դնող հաղորդակցություն

Հաղորդակցության ընթացքում կարևոր է առաջին հերթին տեսնել մարդուն, այլ ոչ թե նրա որևէ առանձնահատկությունը: Այդ պատճառով նախընտրելի է օգտագործել այնպիսի ձևակերպումներ, որոնք շեշտում են մարդու անհատականությունը, այլ ոչ թե նրան բնորոշ որևէ հատկանիշ:

Օրինակ՝ ավելի նպատակահարմար է ասել «հաշմանդամություն ունեցող անձ», քան օգտագործել արտահայտություններ, որոնք մարդուն նույնացնում են միայն նրա հաշմանդամության հետ: Նույն սկզբունքը վերաբերում է նաև հաղորդակցության այլ իրավիճակներին, երբ մարդկանց բնութագրելիս առաջնահերթ է նրանց անհատականության և արժանապատվության նկատմամբ հարգանքը:

☒ Վերաբերմունքն արտահայտվում է նաև խոսքի միջոցով

Բառապաշարը հաճախ արտացոլում է մարդկանց վերաբերմունքը: Օրինակ՝ եթե մարդուն մշտապես ներկայացնում են որպես օգնության կարիք ունեցող, նրա փոխարեն որոշումներ ընդունելու կարիք ունեցող կամ սեփական կարծիքը ձևակերպելու անկարող անձ, ապա այդպիսի հաղորդակցությունը կարող է նվազեցնել նրա մասնակցության հնարավորությունները և ամրապնդել կարծրատիպերը:

Ընդհակառակը, հարգալից, հավասար և համագործակցության վրա հիմնված հաղորդակցությունը նպաստում է վստահության ձևավորմանը, ակտիվ մասնակցությանը և փոխադարձ հարգանքի ամրապնդմանը:

Հարգալից բառապաշարի օգտագործումը միայն ճիշտ բառերի ընտրություն չէ: Այն արտացոլում է յուրաքանչյուր մարդու նկատմամբ հարգանքը, նպաստում է հավասար համագործակցությանը և աջակցում ներառական կամավորական միջավայրի ձևավորմանը:

Հարգալից և ներառական բառապաշարի գործնական օրինակները, ինչպես նաև քննարկման և գործողությունների համար նախատեսված ուսումնառական նյութերը ներկայացված են ուսումնական մոդուլին կից հավելվածներում և կարող են կիրառվել դասընթացի ընթացքում՝ դասընթացավարի հայեցողությամբ:

Ներառական հաղորդակցությունը սերտորեն կապված է մարդու իրավունքների և արժանապատվության նկատմամբ հարգանքի հետ: Հաջորդ բաժնում կքննարկվեն այդ սկզբունքների կիրառման հիմնական մոտեցումները կամավորական գործունեության ընթացքում:

4.6.5. Մարդու արժանապատվության, ընտրության իրավունքի, ինքնուրույնության և անկախ կյանքի նկատմամբ հարգանք

❖ Ինչո՞ւ են այս սկզբունքները կարևոր

Կամավորական գործունեությունը հիմնված է համագործակցության, փոխադարձ հարգանքի և յուրաքանչյուր մարդու մասնակցության վրա: Անկախ նրանից, թե մարդն ինչ սեռ ունի, ունի՞ արդյոք հաշմանդամություն կամ ինչպիսի

փորձառություն ունի, կարևոր է, որ նա դիտարկվի որպես լիարժեք մասնակից, որը կարող է արտահայտել իր կարծիքը, կատարել ընտրություն և իր հնարավորություններին համապատասխան մասնակցել թիմի գործունեությանը:

Մարդու արժանապատվության, ընտրության իրավունքի, ինքնուրույնության և անկախ կյանքի նկատմամբ հարգանքը նպաստում են այնպիսի միջավայրի ձևավորմանը, որտեղ յուրաքանչյուր անդամ կարող է իր ներդրումն ունենալ ընդհանուր նպատակների իրականացման գործում:

Մարդու արժանապատվության նկատմամբ հարգանք

Յուրաքանչյուր մարդ ունի արժանապատվություն և արժանի է հարգալից վերաբերմունքի: Դա նշանակում է, որ մարդիկ պետք է գնահատվեն իրենց անհատական հատկանիշների, գիտելիքների, կարողությունների և փորձառության հիման վրա՝ անկախ սեռից, հաշմանդամությունից կամ այլ առանձնահատկություններից:

Արժանապատվության նկատմամբ հարգանքը դրսևորվում է առօրյա հաղորդակցության, համագործակցության, մարդկանց կարծիքը լսելու, նրանց մասնակցությունը խրախուսելու և հավասար վերաբերմունք ցուցաբերելու միջոցով:

Ընտրության իրավունքը և ինքնուրույնությունը

Յուրաքանչյուր մարդ իրավունք ունի ինքնուրույն որոշումներ կայացնելու իր մասնակցության, պարտականությունների և աջակցության կարիքների վերաբերյալ: Այդ պատճառով կարևոր է մարդկանց հնարավորություն տալ արտահայտելու իրենց կարծիքը, ներկայացնելու իրենց նախընտրությունները և մասնակցելու իրենց վերաբերող որոշումների կայացմանը:

Աջակցությունը պետք է նպաստի մարդու ինքնուրույնությանը և ակտիվ մասնակցությանը, այլ ոչ թե փոխարինի նրա ընտրությունը կամ սահմանափակի որոշումներ կայացնելու հնարավորությունը:

Անկախ կյանքի նկատմամբ հարգանք

Անկախ կյանքը չի նշանակում, որ մարդը երբեք օգնության կամ աջակցության կարիք չունի: Այն նշանակում է, որ յուրաքանչյուր մարդ հնարավորություն ունի իր կյանքին վերաբերող հարցերում կատարելու սեփական ընտրությունը, մասնակցելու համայնքի կյանքին և օգտվելու անհրաժեշտ աջակցությունից՝ պահպանելով իր ինքնուրույնությունն ու արժանապատվությունը:

Կամավորական գործունեության ընթացքում այս սկզբունքը նշանակում է համագործակցել մարդկանց հետ՝ հաշվի առնելով նրանց կարծիքը, ընտրությունը և մասնակցության ձևերը, այլ ոչ թե որոշումներ կայացնել նրանց փոխարեն:

Այս սկզբունքների կիրառումը կամավորական թիմում

Կամավորական թիմում մարդու արժանապատվության, ընտրության իրավունքի, ինքնորոշման և անկախ կյանքի նկատմամբ հարգանքը կարող է դրսևորվել հետևյալ կերպ.

- յուրաքանչյուր անդամի կարծիքը լսելու և հաշվի առնելու միջոցով,
- առաջադրանքները մարդկանց գիտելիքներին, հմտություններին և հետաքրքրություններին համապատասխան բաշխելով,
- անհրաժեշտության դեպքում խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելով,
- խրախուսելով մարդկանց նախաձեռնողականությունն ու պատասխանատվությունը,
- ստեղծելով փոխադարձ վստահության և համագործակցության միջավայր:

Այս սկզբունքների կիրառումը նպաստում է ոչ միայն յուրաքանչյուր մարդու իրավունքների հարգմանը, այլև կամավորական թիմի արդյունավետությանը: Երբ մարդիկ հնարավորություն ունեն մասնակցելու որոշումների կայացմանը, արտահայտելու իրենց կարծիքը և օգտագործելու իրենց գիտելիքներն ու կարողությունները, ամրապնդվում են համագործակցությունը, վստահությունը և թիմային պատասխանատվությունը:

Մարդու իրավունքների և արժանապատվության նկատմամբ հարգանքը կարևոր հիմք է ներառական միջավայր ձևավորելու համար: Սակայն մարդկանց ակտիվ մասնակցությունը պայմանավորված է նաև ընտանիքի, համայնքի և կամավորական թիմի աջակցությամբ: Հաջորդ բաժնում կքննարկվի, թե ինչպես կարող են այս դերակատարները նպաստել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանմանը:

4.6.6. Մասնակցության խթանման գործում ընտանիքի, համայնքի և թիմի դերը

❖ Ինչո՞ւ է կարևոր համագործակցությունը

Կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությունը համայնքային նախաձեռնություններին պայմանավորված է ոչ միայն նրանց անձնական ցանկությամբ և պատրաստվածությամբ, այլև այն միջավայրով, որտեղ նրանք ապրում և գործունեություն են ծավալում: Ընտանիքը, համայնքը և կամավորական թիմը կարող են կարևոր դեր ունենալ այնպիսի պայմանների ստեղծման գործում, որոնք խրախուսում են մարդկանց ակտիվ մասնակցությունը և նպաստում նրանց ներուժի իրացմանը:

Այս դերակատարների համագործակցությունը նպաստում է փոխադարձ վստահության ձևավորմանը, մասնակցության հնարավորությունների ընդլայնմանը և ավելի ներառական համայնքային միջավայրի ստեղծմանը:

☒ Ընտանիքի դերը

Ընտանիքը հաճախ այն առաջին միջավայրն է, որտեղ ձևավորվում են մարդկանց ինքնավստահությունը, նախաձեռնողականությունը և համայնքային կյանքին մասնակցելու վերաբերմունքը: Ընտանիքի աջակցությունը կարող է խրախուսել մարդկանց մասնակցել կամավորական նախաձեռնություններին, զարգացնել իրենց գիտելիքներն ու հմտությունները և ակտիվ դեր ստանձնել համայնքում:

Միևնույն ժամանակ կարևոր է, որ աջակցությունը նպաստի մարդու ինքնուրույնությանը և ընտրության իրավունքին՝ խրախուսելով նրան ինքնուրույն որոշումներ կայացնել և մասնակցել իրեն հետաքրքրող գործունեությանը:

☒ Համայնքի դերը

Համայնքը կարող է խթանել մարդկանց մասնակցությունը՝ ստեղծելով բաց, հարգալից և ներառական միջավայր, որտեղ յուրաքանչյուր մարդ հնարավորություն ունի ներգրավվելու համայնքային նախաձեռնություններում:

Դրան կարող են նպաստել.

- կամավորական գործունեության վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացումը,

- համայնքային նախաձեռնությունների հասանելիության և մատչելիության ապահովումը,
- տարբեր խմբերի մասնակցության խրախուսումը,
- համագործակցությունը տեղական կառույցների, կազմակերպությունների և բնակիչների միջև:

☒ **Կամավորական թիմի դերը**

Կամավորական թիմը կարևոր դեր ունի այնպիսի աշխատանքային միջավայր ձևավորելու գործում, որտեղ յուրաքանչյուր անդամ իրեն զգում է ընդունված, հարգված և գնահատված:

Այդ նպատակով թիմը կարող է.

- ապահովել նոր անդամների բարեհամբույր ընդունելությունը,
- խրախուսել բոլոր անդամների մասնակցությունը քննարկումներին և որոշումների կայացմանը,
- հաշվի առնել յուրաքանչյուր անդամի գիտելիքները, կարողությունները և հետաքրքրությունները,
- անհրաժեշտության դեպքում քննարկել և ապահովել խելամիտ հարմարեցումներ,
- ձևավորել փոխադարձ աջակցության և համագործակցության մշակույթ:

☒ **Համագործակցության նշանակությունը**

Երբ ընտանիքը, համայնքը և կամավորական թիմը գործում են փոխլրացնող կերպով, ընդլայնվում են մարդկանց մասնակցության հնարավորությունները և ամրապնդվում է համայնքի ներառական մշակույթը: Նման համագործակցությունը նպաստում է նրան, որ մարդիկ կարողանան իրենց գիտելիքներն ու կարողությունները ծառայեցնել համայնքի զարգացմանը և ակտիվորեն մասնակցել ընդհանուր նպատակների իրականացմանը:

Մասնակցության խթանման համար կարևոր են ոչ միայն աջակցող միջավայրն ու համագործակցությունը, այլև այն գործնական քայլերը, որոնք կարող են կիրառվել կամավորական խմբերի առօրյա գործունեության ընթացքում: Հաջորդ բաժնում կներկայացվեն մի շարք գործնական մոտեցումներ, որոնք կարող են նպաստել ավելի բաց, մատչելի և ներառական կամավորական միջավայրի ձևավորմանը:

4.6.7. Գործնական քայլեր՝ ավելի բաց և ներառական միջավայր ձևավորելու համար

❖ Ինչո՞ւ են կարևոր գործնական քայլերը

Ներառական միջավայրի ձևավորումը չի սահմանափակվում միայն դրական վերաբերմունքով կամ ներառական սկզբունքների ընդունմամբ: Այն պահանջում է նաև գործնական քայլեր, որոնք հնարավորություն կտան տարբեր մարդկանց հավասար պայմաններում մասնակցել կամավորական խմբի գործունեությանը և իրենց ներդրումն ունենալ համայնքի անվտանգության ապահովման գործում:

Կամավորական խմբերում նույնիսկ փոքր փոփոխությունները կարող են նպաստել ավելի բաց, համագործակցային և ներառական աշխատանքային միջավայրի ձևավորմանը:

❖ Ինչպիսի՞ քայլեր կարող են նպաստել ներառական միջավայրի ձևավորմանը

Կամավորական խմբերը կարող են իրականացնել մի շարք պարզ և կիրառելի քայլեր, որոնք կնպաստեն տարբեր մարդկանց մասնակցությանը և համագործակցությանը.

- կամավորական գործունեության վերաբերյալ տեղեկատվությունը տարածել հասկանալի և հնարավորինս մատչելի ձևով,
- խրախուսել տարբեր խմբերի ներկայացուցիչների մասնակցությունը կամավորական նախաձեռնություններին,
- նոր անդամների ընդունման և ներգրավման ընթացքում ապահովել հավասար և հարգալից վերաբերմունք,
- առաջադրանքների բաշխման ժամանակ հաշվի առնել յուրաքանչյուր մասնակցի գիտելիքները, հմտությունները, փորձառությունը և պատրաստվածությունը,
- անհրաժեշտության դեպքում քննարկել և ապահովել խելամիտ հարմարեցումներ,
- ապահովել, որ թիմային քննարկումների և որոշումների կայացման ընթացքում յուրաքանչյուր անդամ հնարավորություն ունենա արտահայտելու իր կարծիքը,
- խրախուսել փոխադարձ աջակցությունը, համագործակցությունը և փորձի փոխանակումը թիմի անդամների միջև,

- պարբերաբար վերանայել թիմի աշխատանքային մոտեցումները և քննարկել, թե ինչպես կարելի է դրանք դարձնել ավելի ներառական:

Աղյուսակ 17. Ներառական միջավայր ձևավորելու գործնական քայլերի օրինակներ

Գործնական քայլ	Սպասվող արդյունք
Տեղեկատվության մատչելի տարածում	Ավելի շատ մարդիկ տեղեկանում են մասնակցության հնարավորությունների մասին
Նոր անդամների բաց և հարգալից ընդունելություն	Հեշտանում է թիմում ինտեգրումը
Առաջադրանքների բաշխում՝ ըստ գիտելիքների և կարողությունների	Ավելի արդյունավետ համագործակցություն
Խելամիտ հարմարեցումների ապահովում անհրաժեշտության դեպքում	Ընդլայնվում են մասնակցության հնարավորությունները
Բոլոր անդամների ներգրավում քննարկումներում	Աճում է պատասխանատվությունն ու թիմային համագործակցությունը
Թիմի աշխատանքի պարբերական վերանայում	Բացահայտվում են զարգացման նոր հնարավորություններ

☒ Շարունակական կատարելագործման կարևորությունը

Ներառական միջավայրի ձևավորումը մեկանգամյա գործողություն չէ: Այն շարունակական գործընթաց է, որը պահանջում է բաց հաղորդակցություն, համագործակցություն և պատրաստակամություն վերանայելու աշխատանքային մոտեցումները՝ հաշվի առնելով թիմի անդամների փորձառությունը և համայնքի փոփոխվող կարիքները:

Կարևոր է, որ կամավորական խմբերը պարբերաբար քննարկեն իրենց աշխատանքի կազմակերպումը, գնահատեն իրականացված քայլերը և համատեղ որոշեն, թե ինչ նոր միջոցառումներ կարող են ձեռնարկել բոլոր անդամների լիարժեք մասնակցությունն ապահովելու համար:

Մոդուլի ընթացքում քննարկվեցին այն հիմնական գործոններն ու գործնական մոտեցումները, որոնք կարող են նպաստել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ակտիվ մասնակցությանը, ներառական հաղորդակցությանը և կամավորական խմբերում համագործակցության ամրապնդմանը: Հաջորդ գործողությունը հնարավորություն կտա մասնակիցներին կիրառել քննարկված գաղափարները և ձևակերպել գործնական առաջարկներ իրենց կամավորական խմբերի համար:

4.7. Մոդուլի ամփոփիչ գործողություն

Գործողության անվանումը. Գործնական իրավիճակների քննարկում

Նպատակ. ամփոփել մոդուլի ընթացքում քննարկված հիմնական թեմաները և օգնել մասնակիցներին գործնական իրավիճակներում տարբերակել ներառական և ոչ ներառական մոտեցումները՝ հիմնվելով մարդու արժանապատվության, հավասար մասնակցության, հարգալից հաղորդակցության և համագործակցության սկզբունքների վրա:

Տևողությունը. 10–15 րոպե

Ընթացքը. դասընթացավարը յուրաքանչյուր մասնակցի տրամադրում է երեք գույնի քարտ.

-  **Կանաչ** – ներառական մոտեցում,
-  **Դեղին** – վստահ չեմ կամ լրացուցիչ քննարկման կարիք ունի,
-  **Կարմիր** – ոչ ներառական մոտեցում:

Այնուհետև դասընթացավարը հերթով ներկայացնում է կարճ իրավիճակներ կամ պնդումներ: Յուրաքանչյուր մասնակից ցույց է տալիս իր գնահատականը՝ համապատասխան գույնի քարտի միջոցով:

Յուրաքանչյուր հարցից հետո դասընթացավարը խնդրում է 2–3 մասնակցի հիմնավորել իրենց ընտրությունը, այնուհետև համառոտ ամփոփում է քննարկումը՝ կապելով այն մոդուլի ընթացքում ներկայացված հիմնական գաղափարների հետ:

Քննարկման համար առաջարկվող իրավիճակներ

1. Կամավորական խմբին ցանկանում է միանալ երիտասարդ կին: Թիմի անդամներից մեկն ասում է. *«Թող իրազեկման աշխատանքներին մասնակցի, դաշտային աշխատանքը տղամարդկանց համար է»:*
2. Հաշմանդամություն ունեցող անձը հայտնում է, որ ցանկանում է մասնակցել փրկարարական կամավորական խմբի գործունեությանը: Առանց նրա հետ քննարկելու՝ թիմի անդամներից մեկը պատասխանում է. *«Ավելի լավ է դու այլ տեղ կամավորություն անես»:*
3. Կամավորական խումբը կազմակերպում է հանդիպում, սակայն դրա մասին տեղեկատվությունը տարածվում է միայն սոցիալական ցանցում, և մի քանի ցանկացողներ հետագայում նշում են, որ չեն իմացել հանդիպման մասին:
4. Թիմի ղեկավարը առաջադրանքները բաշխելիս ասում է. *«Այս աշխատանքը տղաներն անեն, իսկ աղջիկները թող զբաղվեն կազմակերպչական հարցերով»:*
5. Վերապատրաստման ընթացքում նոր անդամը մի քանի անգամ խնդրում է բացատրել մասնագիտական որոշ տերմիններ: Թիմի անդամներից մեկը պատասխանում է. *«Դրանք բոլորը պետք է արդեն իմանայիր»:*
6. Թիմի անդամներից մեկը նկատում է, որ կամավորներից մեկը դժվարանում է մասնակցել հանդիպումներին և հարցնում է. *«Կա՞ որևէ բան, որը կարող ենք փոխել կամ կազմակերպել, որպեսզի քեզ համար ավելի հեշտ լինի մասնակցել»:*

Ամփոփում

Դասընթացավարը ընդգծում է, որ ներառական միջավայրի ձևավորումը սկսվում է առօրյա որոշումներից, հաղորդակցությունից և վերաբերմունքից: Երբ մարդկանց գնահատում են իրենց գիտելիքների, կարողությունների և ներուժի հիման վրա, ապահովում են հարգալից հաղորդակցություն, հավասար մասնակցության հնարավորություններ և անհրաժեշտության դեպքում ստեղծում են խելամիտ հարմարեցումներ, ձևավորվում է ավելի համագործակցային, արդյունավետ և ներառական կամավորական թիմ:

ՄՈԴՈՒԼ 5. ՆԵՐԱՌԱԿԱՆ ԿԱՄԱՎՈՐԱԿԱՆ ԹԻՄԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄ

5.1. Մոդուլի նկարագիր

Ներառական կամավորական թիմի ձևավորումը շարունակական գործընթաց է, որը պահանջում է ոչ միայն բազմազանության և հավասար մասնակցության սկզբունքների ճանաչում, այլև դրանց հետևողական կիրառումը թիմի առօրյա գործունեության ընթացքում: Ներառական թիմային մշակույթը ձևավորվում է փոխադարձ հարգանքի, համագործակցության, բաց հաղորդակցության և յուրաքանչյուր անդամի մասնակցության խրախուսման միջոցով:

Նախորդ մոդուլներում ներկայացված բազմազանության, ներառման, կարծրատիպերի հաղթահարման և մասնակցության խթանման սկզբունքները գործնականում իրականություն են դառնում ներառական թիմային մշակույթի ձևավորման միջոցով:

Սույն մոդուլում ներկայացվում են այն հիմնական մոտեցումները, որոնք կարող են նպաստել կամավորական խմբերում ներառական թիմային մշակույթի ձևավորմանը, փոխադարձ հարգանքի, վստահության և համագործակցության ամրապնդմանը: Քննարկվում են նաև կամավորական գործունեության ընթացքում էթիկական գործելակերպի հիմնական սկզբունքները, մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգման նշանակությունը, բազմազանության արդյունավետ կառավարման մոտեցումները, ինչպես նաև համայնքային մակարդակում մարդկանց մասնակցության խթանման գործնական քայլերը:

Մոդուլի ընթացքում մասնակիցները հնարավորություն կունենան քննարկելու, թե ինչպես կարող են իրենց կամավորական խմբերում կիրառել ուսումնասիրված մոտեցումները և մշակել գործնական քայլեր, որոնք կնպաստեն ավելի բաց, համագործակցային և ներառական աշխատանքային միջավայրի ձևավորմանը:

5.2. Մոդուլի նպատակը

Մոդուլի նպատակն է զարգացնել մասնակիցների կարողությունները՝ կամավորական խմբերում ձևավորելու ներառական թիմային մշակույթ, խթանելու փոխադարձ վստահությունը, համագործակցությունը և յուրաքանչյուր անդամի ակտիվ մասնակցությունը, ինչպես նաև աջակցելու այնպիսի գործնական

մոտեցումների կիրառմանը, որոնք կնպաստեն թիմի արդյունավետ և կայուն գործունեությանը:

5.3. Սպասվող արդյունքները

Մոդուլի ավարտին մասնակիցները կկարողանան .

- ✓ բացատրել ներառական թիմային մշակույթի հիմնական առանձնահատկությունները,
- ✓ նկարագրել փոխադարձ հարգանքի, վստահության և համագործակցության նշանակությունը կամավորական թիմերում,
- ✓ ճանաչել կամավորական գործունեության ընթացքում էթիկական գործելակերպի հիմնական սկզբունքները,
- ✓ բացատրել մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգման նշանակությունը թիմային աշխատանքում,
- ✓ նկարագրել բազմազանության կառավարման և համայնքային մակարդակում մասնակցության խթանման հիմնական մոտեցումները,
- ✓ առաջարկել ներառական կամավորական թիմի ձևավորմանն ուղղված գործնական քայլեր:

5.4. Առաջարկվող տևողությունը

Մոդուլի առաջարկվող տևողությունը 1 ժամ 30 րոպե է:

Առաջարկվող ժամանակը ներառում է տեսական նյութի ներկայացումը, գործնական օրինակների քննարկումը, իրավիճակների վերլուծությունը, մասնակցային առաջադրանքները, ինչպես նաև մոդուլի ամփոփիչ գործողությունը:

5.5. Անհրաժեշտ նյութերը

Մոդուլի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ են հետևյալ նյութերն ու տեխնիկական միջոցները .

- համակարգիչ,
- պրոյեկտոր և ցուցադրման էկրան,
- ներկայացման սահիկներ (PowerPoint),

- գրատախտակ կամ ֆլիպչարտ,
- մարկերներ,
- A4 ձևաչափի թղթեր,
- կաշուն թերթիկներ,
- գրիչներ,
- աշխատանքային թերթիկներ (անհրաժեշտության դեպքում):

Անհրաժեշտության դեպքում կարող են կիրառվել նաև լրացուցիչ ուսումնաօժանդակ նյութեր, որոնք կնպաստեն թիմային քննարկումների կազմակերպմանը, գործողությունների պլանավորմանը և մոդուլի գործնական բաղադրիչի արդյունավետ իրականացմանը:

5.6. Մոդուլի բովանդակությունը

5.6.1. Ներառական թիմային մշակույթի հիմնական առանձնահատկությունները

Կամավորական խմբի արդյունավետ գործունեությունը պայմանավորված է ոչ միայն անդամների մասնագիտական պատրաստվածությամբ և գործնական հմտություններով, այլև այն միջավայրով, որտեղ կազմակերպվում է թիմային աշխատանքը: Թիմի անդամների միջև ձևավորված համագործակցության ձևերը, աշխատանքի կազմակերպման մոտեցումները, փոխադարձ վստահությունը և ընդհանուր արժեքները միասին ձևավորում են թիմային մշակույթը:

Թիմային մշակույթը ձևավորվում է աստիճանաբար՝ ամենօրյա համագործակցության, համատեղ որոշումների, փոխադարձ աջակցության և թիմի ներսում ձևավորված աշխատանքային սովորույթների արդյունքում: Այն արտահայտվում է ոչ միայն պաշտոնական կանոններով, այլև նրանով, թե ինչպես են թիմի անդամները համագործակցում միմյանց հետ, ինչպես են կազմակերպում աշխատանքը, ինչպես են ընդունում նոր անդամներին և ինչպես են արձագանքում տարբեր իրավիճակներին:

Ներառական թիմային մշակույթը նպաստում է, որ յուրաքանչյուր անդամ կարողանա իր դերակատարումն արդյունավետ իրականացնել՝ մասնակցելով թիմի ընդհանուր գործունեությանը և պատասխանատվություն կրելով ընդհանուր արդյունքի համար: Այդպիսի միջավայրում խրախուսվում են համագործակցությունը, փոխադարձ աջակցությունը, նախաձեռնողականությունը և համատեղ պատասխանատվությունը, ինչը նպաստում է թիմի կայուն և արդյունավետ աշխատանքին:

Թիմային մշակույթը կարևոր նշանակություն ունի նաև նոր անդամների ինտեգրման, փորձի փոխանցման և թիմի շարունակական զարգացման համար: Երբ թիմում գործում են համագործակցության հստակ մոտեցումներ և բոլոր անդամները գիտեն իրենց դերերն ու պարտականությունները, աշխատանքն ավելի համակարգված է կազմակերպվում, իսկ արտակարգ իրավիճակներում որոշումների ընդունումն ու գործողությունների իրականացումն ավելի արդյունավետ են դառնում:

Աղյուսակ 18. Ներառական թիմային մշակույթի հիմնական առանձնահատկությունները

Թիմային մշակույթի բաղադրիչ	Թիմի գործունեության վրա ազդեցությունը
Ընդհանուր նպատակների շուրջ համագործակցություն	Ապահովում է թիմի միասնական աշխատանքը
Փոխադարձ վստահություն	Ամրապնդում է համագործակցությունը և պատասխանատվությունը
Հստակ աշխատանքային կանոններ	Նպաստում են աշխատանքի կազմակերպվածությանը
Աջակցող թիմային միջավայր	Հեշտացնում է նոր անդամների ինտեգրումը և ակտիվ մասնակցությունը
Համատեղ պատասխանատվություն	Բարձրացնում է թիմի արդյունավետությունն ու կայունությունը

Ներառական թիմային մշակույթը ձևավորվում է ոչ թե առանձին միջոցառումների, այլ թիմի ամենօրյա աշխատանքի կազմակերպման, համագործակցության և ընդհանուր արժեքների հետևողական կիրառման միջոցով: Այդ մշակույթը նպաստում է արդյունավետ, կայուն և պատասխանատու կամավորական թիմի ձևավորմանը:

Ստորելու և քննարկելու համար .

Ստորև ներկայացված դիտարկումները քննարկման մեկնարկային օրինակներ են և կարող են տարբեր համայնքներում տարբեր կերպ դրսևորվել:

Փոքր համայնքներում մարդիկ հաճախ լավ ճանաչում են միմյանց, և նախկինում ձևավորված պատկերացումները կամ սոցիալական դերերի վերաբերյալ սպասումները կարող են ազդել թիմային հարաբերությունների վրա: Երբեմն որոշ մարդկանց ավելի հեշտ են վստահում կամ ավելի ակտիվ են ներգրավում ոչ թե նրանց գիտելիքների և պատրաստվածության, այլ արդեն ձևավորված կարծիքների

պատճառով: Ներառական թիմային մշակույթը ենթադրում է, որ յուրաքանչյուր անդամ գնահատվում է իր իրական կարողությունների, պատասխանատվության և ներդրման հիման վրա:

Քննարկման հարցեր

- Ի՞նչ չգրված կանոններ կամ սպասումներ կարող են ազդել ձեր թիմում մարդկանց մասնակցության վրա:
- Ի՞նչ քայլեր կարող են օգնել ձևավորել ավելի բաց և ներառական թիմային միջավայր:

Ներառական թիմային մշակույթի կարևորագույն բաղադրիչներից մեկը համագործակցությունն է: Հաջորդ բաժնում ներկայացվում է, թե ինչպես են փոխադարձ աջակցությունը, տեղեկատվության արդյունավետ փոխանակումը և համատեղ պատասխանատվությունը նպաստում կամավորական խմբի արդյունավետ գործունեությանը:

5.6.2. Փոխադարձ հարգանք, վստահություն և համագործակցություն

❖ Ինչո՞ւ է կարևոր համագործակցությունը կամավորական թիմում

Կամավորական խմբի գործունեությունը հիմնված է համատեղ աշխատանքի վրա: Արտակարգ իրավիճակներում, կանխարգելիչ միջոցառումների ընթացքում կամ համայնքային նախաձեռնություններ իրականացնելիս թիմի անդամները գործում են ոչ թե առանձին, այլ որպես մեկ միասնական թիմ: Այդ պատճառով արդյունավետ համագործակցությունը կամավորական խմբի հաջող գործունեության հիմնական նախապայմաններից է:

Թիմային համագործակցությունը ենթադրում է ընդհանուր նպատակների շուրջ համատեղ աշխատանք, փոխադարձ աջակցություն, տեղեկատվության ժամանակին փոխանակում և ընդհանուր պատասխանատվություն՝ իրականացվող գործողությունների արդյունքների համար: Երբ յուրաքանչյուր անդամ հասկանում է իր դերը և համագործակցում է մյուսների հետ, աշխատանքն իրականացվում է ավելի կազմակերպված, համակարգված և արդյունավետ:

Փոխադարձ աջակցությունը կարևոր նշանակություն ունի նաև այն իրավիճակներում, երբ թիմի անդամները բախվում են նոր կամ բարդ առաջադրանքների: Փորձառու անդամների կողմից աջակցությունը, գիտելիքների և փորձի փոխանցումը, ինչպես նաև անհրաժեշտության դեպքում միմյանց փոխարինելու պատրաստակամությունը նպաստում են թիմի կայուն գործունեությանը և յուրաքանչյուր անդամի մասնագիտական զարգացմանը:

Արդյունավետ համագործակցությունը պահանջում է նաև, որ թիմի անդամները ժամանակին կիսվեն անհրաժեշտ տեղեկատվությամբ, մասնակցեն ընդհանուր որոշումների կայացման գործընթացին և պատասխանատվություն կրեն ոչ միայն իրենց, այլև թիմի ընդհանուր աշխատանքի արդյունքների համար:

Աղյուսակ 19. Արդյունավետ համագործակցության հիմնական բաղադրիչները

Համագործակցության բաղադրիչ	Թիմի գործունեության համար նշանակությունը
Ընդհանուր նպատակների շուրջ աշխատանք	Միավորում է թիմի անդամների ջանքերը
Փոխադարձ աջակցություն	Օգնում է հաղթահարել աշխատանքային դժվարությունները և նպաստում փորձի փոխանցմանը
Տեղեկատվության ժամանակին փոխանակում	Նպաստում է համակարգված և արագ գործողություններին
Համատեղ որոշումների կայացում	Բարձրացնում է անդամների ներգրավվածությունն ու պատասխանատվությունը
Ընդհանուր պատասխանատվություն	Ամրապնդում է թիմային վստահությունն ու աշխատանքի արդյունավետությունը

Արդյունավետ համագործակցությունը ձևավորվում է այն դեպքում, երբ թիմի անդամներն աշխատում են ընդհանուր նպատակի շուրջ, աջակցում են միմյանց, ժամանակին փոխանակում են անհրաժեշտ տեղեկատվությունը և կիսում են ընդհանուր պատասխանատվությունը: Այս մոտեցումները նպաստում են կամավորական խմբի կայուն և արդյունավետ գործունեությանը:

Արդյունավետ համագործակցությունը հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ թիմի անդամներն իրենց գործունեության ընթացքում առաջնորդվում են ընդհանուր արժեքներով և էթիկական գործելակերպի սկզբունքներով: Հաջորդ բաժնում ներկայացվում են կամավորական խմբում էթիկական գործելակերպի հիմնական սկզբունքները և դրանց նշանակությունը թիմային աշխատանքի կազմակերպման համար:

5.6.3. Էթիկական գործելակերպի հիմնական սկզբունքները կամավորական խմբում

❖ Ինչո՞ւ են էթիկական գործելակերպի սկզբունքները կարևոր կամավորական խմբում

Կամավորական խմբի արդյունավետ գործունեությունը հիմնված է ոչ միայն մասնագիտական պատրաստվածության, գործնական հմտությունների և համագործակցության, այլև թիմի անդամների պատասխանատու գործելակերպի վրա: Կամավորները գործունեության ընթացքում համագործակցում են միմյանց, համայնքի բնակիչների, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև այլ գործընկեր կառույցների հետ: Այդ համագործակցության արդյունավետությունը մեծապես կախված է այն սկզբունքներից, որոնցով առաջնորդվում են թիմի անդամները իրենց ամենօրյա գործունեության ընթացքում:

Էթիկական գործելակերպը նշանակում է գործել մարդու արժանապատվությունը, իրավունքները, հավասար հնարավորությունները և պատասխանատու համագործակցության սկզբունքները հարգելով:

Էթիկական գործելակերպի սկզբունքները նպաստում են թիմի ներսում փոխադարձ վստահության ամրապնդմանը, պատասխանատվության բարձրացմանը, համագործակցության արդյունավետ կազմակերպմանը և համայնքի վստահության ձևավորմանը: Դրանք օգնում են ապահովել, որ թիմի անդամները

տարբեր իրավիճակներում գործեն հետևողական, պատասխանատու և ընդհանուր արժեքներին համահունչ:

☒ **Կամավորական խմբում էթիկական գործելակերպի հիմնական սկզբունքները**

Կամավորական խմբի գործունեության ընթացքում անհրաժեշտ է առաջնորդվել հետևյալ էթիկական գործելակերպի սկզբունքներով.

- **Պատասխանատվություն՝** բարեխղճորեն կատարել ստանձնած պարտականությունները, պահպանել պայմանավորվածությունները և պատասխանատվություն կրել իրականացվող գործողությունների համար:
- **Բարեվարքություն՝** գործել ազնիվ, անաչառ և հետևողական կերպով, պահպանել էթիկական բարձր չափանիշները և խուսափել այնպիսի վարքագծից, որը կարող է վնասել թիմի հեղինակությանը կամ հանրային վստահությանը:
- **Գաղտնիության պահպանում՝** գործունեության ընթացքում ստացված անձնական կամ ծառայողական բնույթի տեղեկություններին վերաբերվել պատասխանատու կերպով և չտարածել դրանք առանց համապատասխան իրավական կամ ծառայողական հիմքի:
- **Հաշվետվողականություն՝** պատրաստ լինել ներկայացնելու կատարված աշխատանքը, հիմնավորելու ընդունված որոշումները և պատասխանատվություն կրելու դրանց արդյունքների համար:
- **Թիմային պարտավորությունների պահպանում՝** պահպանել թիմում ընդունված աշխատանքային պայմանավորվածությունները, աջակցել ընդհանուր նպատակների իրականացմանը և նպաստել թիմի միասնական աշխատանքին:
- **Շահերի բախման կանխարգելում՝** խուսափել այնպիսի իրավիճակներից, որոնք կարող են ազդել որոշումների օբյեկտիվության վրա կամ վնասել թիմի հեղինակությանը:

Աղյուսակ 20. Կամավորական խմբում էթիկական գործելակերպի հիմնական սկզբունքները

Էթիկական սկզբունք	Գործնական դրսևորում
Պատասխանատվություն	Ստանձնած պարտականությունների բարեխիղճ իրականացում և պայմանավորվածությունների պահպանում

Բարեվարքություն	Ազնիվ, անաչառ և էթիկական բարձր չափանիշներին համապատասխան գործելակերպ
Գաղտնիության պահպանում	Անձնական և ծառայողական տեղեկությունների պատասխանատու օգտագործում
Հաշվետվողականություն	Սեփական գործողությունների և արդյունքների համար պատասխանատվություն
Թիմային պարտավորությունների պահպանում	Թիմում ընդունված պայմանավորվածությունների և ընդհանուր նպատակների պահպանում
Շահերի բախման կանխարգելում	Անաչառ և օբյեկտիվ որոշումների կայացում

Էթիկական գործելակերպի սկզբունքները նպաստում են կամավորական խմբի կայուն, պատասխանատու և արդյունավետ գործունեությանը: Երբ թիմի անդամներն առաջնորդվում են միասնական գործելակերպով, ամրապնդվում են փոխադարձ վստահությունը, համագործակցությունը և թիմի հեղինակությունը համայնքում:

Էթիկական գործելակերպի սկզբունքների պահպանումը սերտորեն կապված է նաև յուրաքանչյուր անդամի արժանապատվության, կարծիքի և ընտրության իրավունքի հարգման հետ: Հաջորդ բաժնում ներկայացվում է մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի նշանակությունը թիմային աշխատանքում և դրանց կիրառման հիմնական մոտեցումները:

5.6.4. Մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգումը թիմային աշխատանքում

❖ Ինչո՞ւ է կարևոր հարգել մարդու արժանապատվությունն ու ընտրության իրավունքը

Կամավորական խմբի արդյունավետ աշխատանքը հիմնված է այնպիսի միջավայրի ձևավորման վրա, որտեղ յուրաքանչյուր անդամ հնարավորություն ունի մասնակցելու թիմի գործունեությանը, արտահայտելու իր կարծիքը և մասնակցելու իրեն վերաբերող որոշումների կայացմանը: Թիմային համագործակցության

ընթացքում կարևոր է, որ յուրաքանչյուր անդամի նկատմամբ դրսևորվի հարգալից վերաբերմունք, իսկ նրա ընտրություններն ու կարծիքը դիտարկվեն որպես թիմային աշխատանքի կարևոր բաղադրիչ:

Մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգումը նպաստում է վստահության ձևավորմանը, անդամների ներգրավվածության բարձրացմանը և փոխադարձ պատասխանատվության ամրապնդմանը: Երբ թիմում յուրաքանչյուր անդամ զգում է, որ իր կարծիքը լսվում է, իսկ իր մասնակցությունը գնահատվում է, նա առավել պատրաստակամ է ներգրավվելու թիմի ընդհանուր գործունեության մեջ և ստանձնելու պատասխանատվություն:

Թիմային աշխատանքում կարևոր է նաև խուսափել այնպիսի մոտեցումներից, երբ որոշումները կայացվում են մարդու փոխարեն՝ առանց նրա մասնակցության կամ կարծիքը հաշվի առնելու: Հնարավորության դեպքում յուրաքանչյուր անդամ պետք է մասնակցի իրեն վերաբերող որոշումների քննարկմանը և հնարավորություն ունենա ընտրություն կատարել իր կարողություններին, փորձին և հետաքրքրություններին համապատասխան:

Կամավորական խմբում մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգումը սերտորեն կապված է նաև թիմի բազմազան կազմի արդյունավետ կազմակերպման հետ: Հաջորդ բաժնում ներկայացվում են բազմազանության կառավարման և համայնքային մակարդակում մասնակցության խթանման հիմնական մոտեցումները:

Մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգման գործնական մոտեցումները

Թիմի առօրյա գործունեության ընթացքում նպատակահարմար է.

- ապահովել, որ յուրաքանչյուր անդամ հնարավորություն ունենա արտահայտելու իր կարծիքը,
- որոշումների կայացման ընթացքում հնարավորության դեպքում ներգրավել այն անդամներին, որոնց վերաբերում է տվյալ որոշումը,
- չկայացնել որոշումներ մարդու փոխարեն՝ առանց նրա կարծիքը լսելու,

- հարգել յուրաքանչյուր անդամի ընտրությունը և համաձայնեցված պայմանավորվածությունները,
- ստեղծել աշխատանքային միջավայր, որտեղ յուրաքանչյուր անդամ կարող է ազատորեն բարձրաձայնել իր առաջարկներն ու մտահոգությունները:

Աղյուսակ 21. Մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգման գործնական մոտեցումները

Գործնական մոտեցում	Թիմի գործունեության համար նշանակությունը
Յուրաքանչյուր անդամի կարծիքի լսում	Բարձրացնում է ներգրավվածությունն ու վստահությունը
Մասնակցային որոշումների կայացում	Նպաստում է ընդհանուր պատասխանատվության ձևավորմանը
Ընտրության հնարավորության ապահովում	Խրախուսում է նախաձեռնողականությունն ու ակտիվ մասնակցությունը
Համաձայնեցված որոշումների հարգում	Ամրապնդում է համագործակցությունն ու փոխադարձ վստահությունը
Բաց քննարկումների խրախուսում	Նպաստում է թիմային խնդիրների կառուցողական լուծմանը

Մարդու արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգումը նպաստում է վստահության, համագործակցության և պատասխանատու թիմային մշակույթի ձևավորմանը: Երբ յուրաքանչյուր անդամ հնարավորություն ունի մասնակցելու իրեն վերաբերող որոշումների ընդունմանը և արտահայտելու իր տեսակետը, ամրապնդվում է թիմային համագործակցությունը և բարձրանում է ընդհանուր գործունեության արդյունավետությունը:

5.6.5. Բազմազանության կառավարումը թիմային աշխատանքում և մասնակցության խթանման գործնական քայլերը համայնքային մակարդակում

❖ Ինչո՞ւ է կարևոր բազմազանության արդյունավետ կառավարումը թիմում

Կամավորական խմբերում կարող են ներգրավված լինել տարբեր տարիքի, մասնագիտությունների, փորձառության, կարողությունների և կենսափորձ ունեցող մարդիկ: Այս բազմազանությունը կարող է դառնալ թիմի կարևոր առավելություններից

մեկը, եթե այն դիտարկվի որպես ընդհանուր ռեսուրս և արդյունավետ կերպով ներառվի թիմի գործունեության կազմակերպման մեջ:

Բազմազանության արդյունավետ կառավարումը ենթադրում է այնպիսի աշխատանքային միջավայրի ձևավորում, որտեղ յուրաքանչյուր անդամի գիտելիքները, հմտությունները, փորձառությունն ու ներուժը գնահատվում և օգտագործվում են ընդհանուր նպատակների իրականացման համար: Այդպիսի մոտեցումը նպաստում է համագործակցությանը, փոխադարձ ուսուցմանը, նոր գաղափարների առաջացմանը և թիմի կարողության բարձրացմանը՝ արդյունավետ արձագանքելու տարբեր իրավիճակների:

Բազմազանության արդյունավետ կառավարումը պահանջում է, որ թիմը գնահատի յուրաքանչյուր անդամի ներուժը, խրախուսի տարբեր փորձառությունների և գաղափարների փոխանակումը, ապահովի համագործակցության հավասար հնարավորություններ և կանխի որևէ անդամի մեկուսացումը կամ թիմային գործընթացներից դուրս մնալը: Այս մոտեցումները նպաստում են, որ յուրաքանչյուր անդամ զգա իրեն թիմի լիարժեք մասնակից և կարողանա իր ներդրումն ունենալ ընդհանուր նպատակների իրականացման գործում:

Միևնույն ժամանակ կարևոր է, որ թիմում ստեղծվեն հավասար հնարավորություններ բոլոր անդամների մասնակցության համար՝ անկախ նրանց սեռից, տարիքից, հաշմանդամությունից կամ այլ առանձնահատկություններից: Այսպիսի միջավայրում յուրաքանչյուր անդամ կարող է լիարժեք մասնակցել թիմի գործունեությանը, մասնակցել որոշումների կայացմանը և իր ներդրումն ունենալ ընդհանուր արդյունքի ձևավորման **գործում**:

Միաժամանակ կամավորական խմբերը կարևոր դեր ունեն նաև համայնքում մարդկանց մասնակցության խթանման գործում: Բաց, համագործակցային և ներառական թիմային մշակույթը նպաստում է նոր կամավորների ներգրավմանը, համայնքի հետ վստահելի հարաբերությունների ձևավորմանը և բնակչության ակտիվ մասնակցությանը համայնքային նախաձեռնություններին:

Մասնակցության խթանման գործնական քայլերը համայնքային մակարդակում

Համայնքում մարդկանց մասնակցությունը խթանելու նպատակով կամավորական խմբերը կարող են.

- կազմակերպել բաց հանդիպումներ և տեղեկատվական միջոցառումներ համայնքի բնակիչների համար,

- տարածել պարզ, հասկանալի և հնարավորինս մատչելի տեղեկատվություն կամավորական գործունեության հնարավորությունների վերաբերյալ,
- խրախուսել կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և համայնքի տարբեր խմբերի մասնակցությունը կամավորական նախաձեռնություններին,
- համագործակցել կրթական հաստատությունների, համայնքային կառույցների և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների հետ,
- աջակցել նոր կամավորների ներգրավմանն ու ինտեգրմանը թիմում,
- պարբերաբար քննարկել համայնքի կարիքները և համապատասխանեցնել կամավորական նախաձեռնությունները այդ կարիքներին:

Աղյուսակ 22. Մասնակցության խթանման գործնական քայլերի օրինակներ

Գործնական քայլ	Ակնկալվող արդյունք
Բաց հանդիպումների կազմակերպում	Բարձրանում է համայնքի իրազեկվածությունը և հետաքրքրվածությունը
Մատչելի տեղեկատվության տարածում	Ավելի շատ մարդիկ տեղեկանում են կամավորության հնարավորությունների մասին
Կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խրախուսում	Ընդլայնվում է կամավորական խմբի բազմազանությունը և մասնակցությունը
Համագործակցություն տեղական գործընկերների հետ	Ընդլայնվում են համայնքային համագործակցության հնարավորությունները
Նոր կամավորների ներգրավման աջակցություն	Ապահովվում է թիմի շարունակական զարգացումը
Համայնքի կարիքների պարբերական քննարկում	Կամավորական գործունեությունը դառնում է ավելի նպատակային և համայնքահեն

Բազմազանության արդյունավետ կառավարումը և համայնքում մասնակցության խթանումը նպաստում են կամավորական խմբի զարգացմանը, համագործակցության ամրապնդմանը և համայնքի հետ կայուն կապերի ձևավորմանը: Երբ թիմը գիտակցված կերպով օգտագործում է իր անդամների բազմազան փորձառությունն ու կարողությունները, ստեղծում է հավասար մասնակցության հնարավորություններ և խրախուսում նոր մարդկանց ներգրավումը, այն դառնում է ավելի կայուն, ճկուն և արդյունավետ:

Մոդուլի ընթացքում քննարկված թեմաները կարող են առավել արդյունավետ կիրառվել գործնական աշխատանքի միջոցով: Հաջորդ բաժնում մասնակիցները կմշակեն իրենց կամավորական խմբի համար ներառական թիմային մշակույթի ամրապնդման և համայնքում մասնակցության խթանմանն ուղղված գործնական գործողությունների պլան:

5.7. Մոդուլի ամփոփիչ գործողություն

Գործողության անվանումը «Մեր թիմի հաջորդ քայլերը»

Նպատակ. ամփոփել դասընթացի ընթացքում ուսումնասիրված հիմնական թեմաները և աջակցել մասնակիցներին ձևակերպելու գործնական քայլեր, որոնք կարող են նպաստել կամավորական խմբերում կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և համայնքի տարբեր անդամների ակտիվ մասնակցությանը, ինչպես նաև ներառական թիմային մշակույթի ձևավորմանը:

Տևողությունը. 20–25 րոպե

Ընթացքը

Քայլ 1. Գործնական առաջարկների ձևակերպում

Յուրաքանչյուր մասնակից ստանում է 2–3 կաշուն թերթիկ և յուրաքանչյուրի վրա գրում է մեկ գործնական առաջարկ՝ ավարտելով հետևյալ միտքը.

«Մեր կամավորական խումբը կարող է...»

Առաջարկները կարող են վերաբերել, օրինակ՝ կանանց մասնակցության խթանմանը, հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներգրավմանը, կարծրատիպերի հաղթահարմանը, ներառական հաղորդակցությանը, էթիկական գործելակերպին, թիմային համագործակցությանը կամ համայնքի մասնակցության ընդլայնմանը:

Յուրաքանչյուր թերթիկում գրվում է միայն մեկ առաջարկ:

Քայլ 2. Առաջարկների համախմբում

Մասնակիցները հերթով ներկայացնում և փակցնում են իրենց առաջարկները ֆլիպչարտին կամ այլ նախատեսված մակերեսին (**որպես ֆասիլիտացիոն տարբերակ՝ դրանք կարող են ամրացվել նաև պարանին՝ փոքրիկ ամրակների միջոցով՝ «գաղափարների պարան» ձևաչափով**):

Դասընթացավարը խմբի մասնակցությամբ կարդում է բոլոր առաջարկները և դրանք դասակարգում ըստ հիմնական թեմաների, օրինակ՝

- բազմազանության և ներառման խթանում,
- կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության ընդլայնում,
- կարծրատիպերի և խտրական վերաբերմունքի կանխարգելում,
- ներառական հաղորդակցություն և էթիկական գործելակերպ,
- թիմային համագործակցության զարգացում,
- համայնքում կամավորության և մասնակցության խթանում:

Քայլ 3. Գործողությունների պլանի մշակում (10–12 ռոպե)

Մասնակիցները բաժանվում են փոքր խմբերի: Յուրաքանչյուր խումբ ընտրում է համախմբված առաջարկներից մի քանիսը և դրանց հիման վրա մշակում է իր կամավորական խմբի գործողությունների պարզ պլան:

Նպատակ	Նախատեսվող գործողություն	Պատասխանատու	Ժամկետ
--------	--------------------------	--------------	--------

Խմբային աշխատանքի ավարտից հետո յուրաքանչյուր խումբ 2–3 ռոպեի ընթացքում ներկայացնում է իր գործողությունների պլանը: Դասընթացավարը համեմատում է խմբերի առաջարկները, ընդգծում ընդհանուր գաղափարները և քննարկում դրանց կիրառելիությունը տարբեր համայնքներում:

Ամփոփում

Դասընթացավարը ամփոփում է քննարկումը՝ ընդգծելով, որ ներառական կամավորական թիմի ձևավորումը շարունակական գործընթաց է, որը պահանջում է կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և համայնքի տարբեր անդամների մասնակցության խթանում, համագործակցություն, պատասխանատու գործելակերպ և հետևողական գործնական քայլեր: Դասընթացի ընթացքում քննարկված գաղափարները կարող են իրական փոփոխության հիմք դառնալ միայն այն դեպքում, երբ դրանք վերածվում են հստակ գործողությունների և կիրառվում կամավորական խմբի առօրյա գործունեության ընթացքում:

6. ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

6.1. Դասընթացավարի ուղեցույցի նկարագրությունը

Սույն դասընթացավարի ուղեցույցը մշակվել է որպես ուսումնական մոդուլի գործնական կիրառման օժանդակ փաստաթուղթ և նախատեսված է աջակցելու դասընթացավարներին գենդերային հավասարության, բազմազանության և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման թեմաներով մեկօրյա դասընթացի արդյունավետ կազմակերպման և իրականացման ընթացքում:

Ուղեցույցը ներկայացնում է յուրաքանչյուր ուսումնական մոդուլի իրականացման հիմնական նպատակները, առանցքային հաղորդագրությունները, առաջարկվող ուսուցման մեթոդների կիրառման առանձնահատկությունները, ինչպես նաև դասընթացի կազմակերպման վերաբերյալ գործնական ցուցումները: Այն նպատակ ունի աջակցել դասընթացավարին ապահովելու ուսուցման միասնական մոտեցում, մասնակցային ուսուցման արդյունավետ կազմակերպում և ուսումնասիրվող թեմաների գործնական կապը կամավորական խմբերի գործունեության հետ:

Ուղեցույցը չի փոխարինում ուսումնական մոդուլին, այլ լրացնում է այն՝ տրամադրելով դասընթացի իրականացման ընթացքում կիրառելի առաջարկություններ, ֆասիլիտացիոն մոտեցումներ և գործնական խորհուրդներ: Դասընթացավարները կարող են անհրաժեշտության դեպքում հարմարեցնել առաջարկվող մեթոդները՝ հաշվի առնելով խմբի առանձնահատկությունները, մասնակիցների նախնական գիտելիքների մակարդակը, ուսուցման միջավայրը և ժամանակային հնարավորությունները՝ պահպանելով ուսումնական մոդուլի նպատակները և հիմնական բովանդակությունը: Ուղեցույցը նախատեսված է օգտագործելու ուսումնական մոդուլի հետ համատեղ՝ որպես դասընթացի կազմակերպման և իրականացման գործնական աջակցող փաստաթուղթ:

6.2. Դասընթացի կազմակերպման ընդհանուր ցուցումներ

Դասընթացի արդյունավետ իրականացումը մեծապես կախված է ոչ միայն ուսումնական բովանդակությունից, այլև այն միջավայրից, որտեղ կազմակերպվում է ուսուցման գործընթացը: Դասընթացավարը պետք է ձգտի ստեղծել համագործակցային, հարգալից և անվտանգ ուսումնական միջավայր, որտեղ յուրաքանչյուր մասնակից հնարավորություն կունենա ազատ արտահայտելու իր կարծիքը, կիսվելու սեփական փորձով և ակտիվորեն մասնակցելու քննարկումներին:

Ուսուցման ընթացքում խորհուրդ է տրվում առաջնորդվել հետևյալ ընդհանուր մոտեցումներով.

Ուսումնական միջավայրի կազմակերպում

- Նախապես ստուգել ուսումնական տարածքի պատրաստվածությունը, տեխնիկական սարքավորումների աշխատանքը և անհրաժեշտ ուսումնաօժանդակ նյութերի առկայությունը:
- Հնարավորության դեպքում նստատեղերը կազմակերպել այնպես, որ մասնակիցները կարողանան հեշտությամբ հաղորդակցվել միմյանց հետ և մասնակցել խմբային աշխատանքներին:
- Ապահովել, որ ուսուցման միջավայրը հնարավորինս հասանելի և հարմար լինի բոլոր մասնակիցների համար:

Մասնակցային ուսուցման ապահովում

- Խրախուսել բոլոր մասնակիցների ակտիվ մասնակցությունը՝ հնարավորություն տալով յուրաքանչյուրին արտահայտել իր տեսակետը:
- Քննարկումների ընթացքում հավասար ուշադրություն դարձնել տարբեր մասնակիցների կարծիքներին և խուսափել այն իրավիճակներից, երբ քննարկումը գերակշռում է սահմանափակ թվով մասնակիցների կողմից:
- Խմբային աշխատանքների ընթացքում խրախուսել համագործակցությունը և փորձի փոխանակումը:

Քննարկումների վարում

- Ստեղծել այնպիսի մթնոլորտ, որտեղ տարբեր կարծիքների արտահայտումը դիտարկվում է որպես ուսուցման բնական և օգտակար բաղադրիչ:
- Քննարկումների ընթացքում պահպանել փոխադարձ հարգանքի մթնոլորտ և անհրաժեշտության դեպքում ուղղորդել քննարկումը դեպի ուսումնական նպատակները:
- Խրախուսել մասնակիցներին իրենց դիտարկումները հիմնավորել գործնական օրինակներով և սեփական փորձով:

Ժամանակի կառավարում

- Պահպանել յուրաքանչյուր մոդուլի համար նախատեսված ժամանակային բաշխումը:
- Անհրաժեշտության դեպքում ճկուն կերպով հարմարեցնել առանձին քննարկումների տևողությունը՝ առանց ուսումնական մոդուլի հիմնական բովանդակությունը կրճատելու:
- Ապահովել բավարար ժամանակ հարցերի, քննարկումների և ամփոփումների համար:

Գործնական առաջադրանքների իրականացում

- Նախքան յուրաքանչյուր գործնական առաջադրանքի մեկնարկը հստակ ներկայացնել առաջադրանքի նպատակը, ընթացքը և ակնկալվող արդյունքը:
- Խմբային աշխատանքի ընթացքում հետևել, որ բոլոր մասնակիցները հնարավորություն ունենան ներգրավվելու քննարկմանը:
- Առաջադրանքների ավարտից հետո կազմակերպել ընդհանուր քննարկում՝ ընդգծելով հիմնական եզրակացությունները և կապելով դրանք ուսումնական մոդուլի բովանդակության հետ:

Նշում. Դասընթացի ընթացքում, ըստ անհրաժեշտության, դասընթացավարը կարող է կիրառել նաև հավելվածներում ներկայացված ուսումնաօժանդակ նյութերը (**Հավելված 4. Ինքնաարտացոլման թերթիկներ** և **ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. Խմբային աշխատանքի թերթիկներ**), որոնք նախատեսված են մասնակիցների ինքնաարտացոլման, խմբային քննարկումների և գործնական աշխատանքի արդյունքների ամփոփման համար:

Զգայուն թեմաների քննարկման առանձնահատկությունները

Դասընթացի ընթացքում կարող են քննարկվել գենդերային հավասարության, հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման և այլ զգայուն թեմաներ, որոնք կարող են առաջացնել տարբեր տեսակետներ կամ անձնական փորձի վրա հիմնված քննարկումներ:

Նման քննարկումների կազմակերպման մեթոդական մոտեցումները ներկայացված են 6.3. «Դասընթացավարի համար. Զգայուն թեմաների քննարկում» բաժնում:

Էներջայզերներ (ակտիվացնող կարճ վարժություններ)

Էներջայզերները նախատեսված են մասնակիցների ուշադրությունը վերականգնելու, ակտիվությունը բարձրացնելու, խմբում դրական մթնոլորտ ձևավորելու և հաջորդ թեմային անցումը հեշտացնելու համար: Դրանք ուսուցման բովանդակություն չեն, այլ կարճ ակտիվացնող վարժություններ, որոնք կարող են կիրառվել դասընթացի տարբեր փուլերում՝ հատկապես երկար քննարկումներից կամ ընդմիջումներից հետո:

Էներջայզերները նպատակահարմար է կիրառել.

- **օրվա սկզբում՝ մասնակիցներին ակտիվացնելու համար,**
- **սուրճի կամ ճաշի ընդմիջումից հետո,**
- **երկար տեսական հատվածներից հետո,**
- **երբ նկատվում է խմբի հոգնածություն կամ ուշադրության նվազում,**
- **նոր թեմայի կամ խմբային աշխատանքի անցնելուց առաջ:**

Առաջարկվող էներջայզեր համաձայն Հավելված 6-ի:

Դասընթացավարի դերը

Դասընթացավարի հիմնական դերը գիտելիքների միակ աղբյուր լինելը չէ, այլ ուսուցման գործընթացի արդյունավետ կազմակերպումը, քննարկումների ֆասիլիտացիան և մասնակիցների փորձի արժևորումը: Դասընթացավարը պետք է նպաստի, որպեսզի ուսուցման ընթացքում մասնակիցները ոչ միայն ձեռք բերեն նոր գիտելիքներ, այլև հնարավորություն ունենան դրանք քննարկելու, համադրելու սեփական փորձի հետ և գնահատելու դրանց գործնական կիրառման հնարավորությունները իրենց կամավորական գործունեության համատեքստում:

6.3. Դասընթացավարի համար. Զգայուն թեմաների քննարկում

6.3.1. Բաժնի նպատակը

Այս բաժինը նախատեսված է աջակցելու դասընթացավարին ուսումնական մոդուլներում ներառված « Մտորելու և քննարկելու համար» հատվածների քննարկումները վարելիս: Այն չի պարունակում պատրաստի պատասխաններ կամ մասնակիցներին ներկայացնելու համար նախատեսված տեսական նյութ, այլ

առաջարկում է մեթոդական մոտեցումներ, որոնք կօգնեն ստեղծել անվտանգ, հարգալից և կառուցողական քննարկման միջավայր:

Ուսումնական մոդուլներում քննարկվող թեմաները՝ գենդերային հավասարությունը, հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառումը, կարծրատիպերը և սոցիալական նորմերը, կարող են առաջացնել տարբեր տեսակետներ և անձնական փորձի վրա հիմնված մեկնաբանություններ: Այդ պատճառով դասընթացավարի դերը ոչ թե մասնակիցներին համոզելն է կամ նրանց տեսակետները գնահատելը, այլ աջակցել նրանց վերլուծելու, թե ինչպես կարող են հասարակությունում տարածված պատկերացումները և սոցիալական նորմերը ազդել մարդկանց մասնակցության հնարավորությունների, թիմային համագործակցության և կամավորական խմբերի արդյունավետ գործունեության վրա:

Քննարկման ընթացքում կարևոր է ստեղծել այնպիսի միջավայր, որտեղ յուրաքանչյուր մասնակից կարող է ազատ արտահայտել իր կարծիքը՝ պահպանելով փոխադարձ հարգանքը և կառուցողական հաղորդակցությունը: Քննարկման նպատակը բոլոր մասնակիցների կարծիքները նույնը դարձնելը չէ, այլ տարբեր տեսակետների վերլուծության միջոցով խթանել քննադատական մտածողությունը և նպաստել ավելի ներառական լուծումների որոնմանը:

6.3.2. Դասընթացավարի դերը զգայուն թեմաների քննարկման ընթացքում

Զգայուն թեմաների քննարկման ընթացքում դասընթացավարի հիմնական դերը բաց, անվտանգ և հարգալից քննարկման միջավայրի ձևավորումն է: Քննարկման ընթացքում մասնակիցները կարող են արտահայտել տարբեր, երբեմն նաև իրարամերժ տեսակետներ, որոնք ձևավորվել են անձնական փորձի, համայնքում տարածված պատկերացումների կամ հասարակությունում ընդունված սոցիալական նորմերի ազդեցությամբ: Նման իրավիճակներում կարևոր է, որ դասընթացավարը չդառնա քննարկման կողմերից մեկը և չփորձի անմիջապես գնահատել կամ հերքել մասնակիցների կարծիքները:

Ավելի արդյունավետ է քննարկումն ուղղորդել այնպիսի հարցերի միջոցով, որոնք կօգնեն մասնակիցներին ինքնուրույն վերլուծել ներկայացված տեսակետների հնարավոր ազդեցությունը մարդկանց մասնակցության, համագործակցության և համայնքային կյանքի վրա: Այս մոտեցումը նպաստում է ոչ միայն գիտելիքների փոխանցմանը, այլև քննադատական մտածողության, ինքնաարտացոլման և փոխադարձ հարգանքի ձևավորմանը:

Եթե քննարկման ընթացքում հնչում են կարծրատիպային կամ կանխակալ բնույթի արտահայտություններ, նպատակահարմար չէ անմիջապես դրանք գնահատել որպես «ճիշտ» կամ «սխալ»: Փոխարենը կարելի է առաջարկել մասնակիցներին մտածել, թե նման պատկերացումները ինչ ազդեցություն կարող են ունենալ մարդկանց՝ կամավորական խմբերին միանալու, ակտիվ մասնակցելու կամ իրենց ներուժն ամբողջությամբ իրացնելու հնարավորությունների վրա: Քննարկման առանցքում պետք է լինի ոչ թե այն հարցը, թե ով է ճիշտ, այլ այն, թե ինչպես են տարբեր պատկերացումները ազդում մարդկանց և համայնքի վրա:

Դասընթացավարի համար կարևոր է նաև հիշել, որ քննարկումների ընթացքում հնչող կարծիքները միշտ չէ, որ արտացոլում են մասնակիցների վերաբերմունքը որևէ անձի նկատմամբ: Հաճախ դրանք արտահայտում են հասարակությունում երկար տարիներ ձևավորված պատկերացումներ և սոցիալական նորմեր: Այդ պատճառով քննարկումները խորհուրդ է տրվում վարել հարգալից և չմեղադրող լեզվով՝ խրախուսելով փոխադարձ լսելու, հարցեր տալու և տարբեր տեսակետները վերլուծելու մշակույթը:

6.3.3. Ինչպես արձագանքել կարծրատիպերին և կանխակալ կարծիքներին

Զգայուն թեմաների քննարկման ընթացքում հնարավոր է, որ մասնակիցները արտահայտեն կարծիքներ, որոնք հիմնված են հասարակությունում տարածված կարծրատիպերի կամ կանխակալ պատկերացումների վրա: Դրանք կարող են վերաբերել կանանց և տղամարդկանց դերերին, հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարողություններին կամ նրանց մասնակցության հնարավորություններին: Նման իրավիճակներում դասընթացավարի առաջնային նպատակը մասնակիցներին անմիջապես ուղղելը կամ հակառակ կարծիք պարտադրելը չէ:

Ավելի արդյունավետ է ստեղծել պայմաններ, որպեսզի մասնակիցներն իրենք սկսեն վերլուծել արտահայտված տեսակետները և քննարկեն դրանց հնարավոր ազդեցությունը մարդկանց մասնակցության, թիմային համագործակցության և համայնքային կյանքի վրա: Դասընթացավարին խորհուրդ է տրվում կիրառել բաց հարցեր, որոնք խրախուսում են մտածել և տարբեր տեսանկյուններից դիտարկել իրավիճակը:

Օրինակ՝ կարելի է առաջարկել հետևյալ հարցերը.

- **Ի՞նչն է ձևավորել այսպիսի պատկերացումը:**

- Արդյո՞ք այս կարծիքը կարող է վերաբերել բոլոր մարդկանց՝ առանց բացառության:
- Ինչպե՞ս կարող է նման վերաբերմունքը ազդել որևէ անձի կամավորական խմբին միանալու կամ ակտիվ մասնակցելու հնարավորության վրա:
- Եթե դուք լինեիք այդ իրավիճակում գտնվող անձի փոխարեն, ինչպե՞ս կզգայիք ձեզ:
- Ի՞նչ այլ լուծումներ կամ մոտեցումներ կարելի է դիտարկել այս իրավիճակում:

Նման հարցերը նպաստում են նրան, որ քննարկումը տեղափոխվի անձնական համոզմունքների պաշտպանությունից դեպի իրավիճակի համատեղ վերլուծություն և հնարավոր լուծումների որոնում:

Միաժամանակ կարևոր է, որ դասընթացավարը պահպանի չեզոք և հարգալից դիրքորոշում: Եթե մասնակիցների միջև առաջանում են տարաձայնություններ, նպատակահարմար է քննարկումը վերադարձնել ուսումնական մոդուլի հիմնական նպատակներին՝ հիշեցնելով, որ դասընթացի առանցքում ոչ թե մարդկանց համոզմունքների գնահատումն է, այլ այն, թե ինչպես կարող են տարբեր վերաբերմունքներն ու սոցիալական նորմերը ազդել մարդկանց հավասար մասնակցության հնարավորությունների վրա:

6.3.4. Գենդերային հավասարության թեմայով քննարկումների վարում

Գենդերային հավասարության թեմայով քննարկումների ընթացքում մասնակիցները կարող են արտահայտել տարբեր տեսակետներ, որոնք պայմանավորված են իրենց անձնական փորձով, համայնքում ձևավորված ավանդույթներով կամ հասարակությունում տարածված սոցիալական նորմերով: Երբեմն կարող են հնչել այնպիսի կարծիքներ, որ որոշ դերեր կամ գործունեության տեսակներ ավելի հարմար են միայն կանանց կամ միայն տղամարդկանց համար:

Նման իրավիճակներում նպատակահարմար չէ անմիջապես փորձել փոխել կամ հերքել մասնակցի տեսակետը: Ավելի արդյունավետ է քննարկումն ուղղորդել դեպի այն հարցը, թե ինչպես կարող են նման պատկերացումները ազդել մարդկանց մասնակցության հնարավորությունների, պարտականությունների բաշխման և թիմի արդյունավետ աշխատանքի վրա:

Քննարկման ընթացքում դասընթացավարին խորհուրդ է տրվում խրախուսել մասնակիցներին դիտարկել տարբեր իրավիճակներ և վերլուծել, թե ինչպիսի

ներդրում կարող են ունենալ կանայք և տղամարդիկ կամավորական խմբերում՝ կախված իրենց գիտելիքներից, հմտություններից, փորձից և պատրաստվածությունից: Կարևոր է ընդգծել, որ արդյունավետ կամավորական թիմը ձևավորվում է ոչ թե սեռային դերերի, այլ յուրաքանչյուր անդամի իրական կարողությունների և համագործակցության հիման վրա:

Եթե քննարկման ընթացքում մասնակիցները ներկայացնում են սեփական համայնքից օրինակներ, դասընթացավարը կարող է խրախուսել դրանց համատեղ վերլուծությունը՝ առաջարկելով մտածել, թե ինչ գործոններ են նպաստել կամ խոչընդոտել կանանց և տղամարդկանց մասնակցությանը: Այս մոտեցումը նպաստում է, որ քննարկումը հիմնվի իրական իրավիճակների վրա՝ միաժամանակ խուսափելով մարդկանց կամ համայնքների գնահատականներից:

Քննարկման ավարտին կարևոր է ամփոփել, որ գենդերային հավասարության նպատակը կանանց և տղամարդկանց նույնական դերեր վերագրելը չէ, այլ ապահովել, որպեսզի յուրաքանչյուր մարդ ունենա իր գիտելիքներին, կարողություններին և պատրաստվածությանը համապատասխան մասնակցելու հավասար հնարավորություն:

6.3.5. Հաշմանդամության և ներառման թեմայով քննարկումների վարում

Հաշմանդամության թեմայով քննարկումները վարելիս կարևոր է, որ դասընթացավարը հաշմանդամությունը չներկայացնի միայն որպես բժշկական խնդիր կամ առողջական վիճակ: Ներառական և իրավունքահեն մոտեցման համաձայն՝ հաշմանդամությունը ձևավորվում է ոչ միայն անձի ֆունկցիոնալ առանձնահատկությունների, այլև այն խոչընդոտների ազդեցությամբ, որոնք սահմանափակում են նրա լիարժեք և հավասար մասնակցությունը հասարակական կյանքին: Այդպիսի խոչընդոտներ կարող են լինել, ֆիզիկական միջավայրի անմատչելիություն, տեղեկատվության և հաղորդակցության սահմանափակ մատչելիությունը, ինչպես նաև հասարակությունում ձևավորված կարծրատիպերը, կանխակալ վերաբերմունքը և խտրական գործելակերպը:

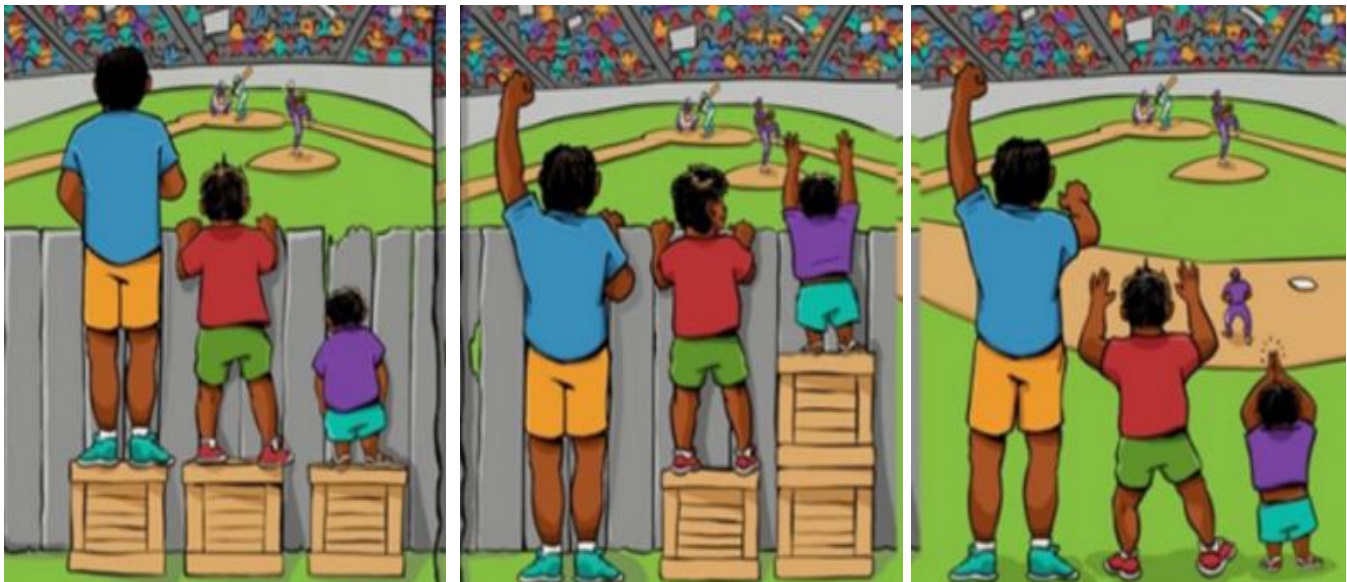
Քննարկումների ընթացքում դասընթացավարը պետք է հաշվի առնի, որ հասարակությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությունը հաճախ դիտարկվում է հիմնականում աջակցության կամ օգնության տրամադրման տեսանկյունից: Թեև անհրաժեշտ աջակցությունը շատ դեպքերում կարևոր է, այն միշտ չէ, որ բավարար պայման է լիարժեք ներառման համար:

Շատ իրավիճակներում մարդկանց մասնակցությունը սահմանափակվում է ոչ թե նրանց ֆունկցիոնալ առանձնահատկություններով, այլ միջավայրում առկա

ֆիզիկական, տեղեկատվական, հաղորդակցական կամ վերաբերմունքային արգելքներով: Այդ պատճառով ներառական մոտեցումը կենտրոնանում է ոչ միայն աջակցություն տրամադրելու, այլև այդ արգելքները բացահայտելու և հնարավորության դեպքում չեզոքացնելու վրա:

Ըստ անհրաժեշտության դասընթացավարը կարող է օգտագործել ստորև ներկայացված պատկերները՝ քննարկելու հավասարության, աջակցության և արգելքների չեզոքացման տարբեր մոտեցումները, ինչպես նաև դրանց ազդեցությունը մարդկանց հավասար մասնակցության հնարավորությունների վրա:

Պատկեր 1. Հավասարության, աջակցության և արգելքների չեզոքացման քննարկման օրինակներ



Դասընթացավարը կարող է առաջարկել մասնակիցներին համեմատել այս երեք պատկերները և քննարկել, թե դրանցից յուրաքանչյուրն ինչ մոտեցում է արտացոլում մարդկանց մասնակցության հնարավորությունների ապահովման և խելամիտ հարմերեցումների տեսանկյունից:

Դասընթացավարի համար կարևոր է հիշել նաև, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք միատարր խումբ չեն: Նրանք ունեն տարբեր կարողություններ, փորձառություններ, աջակցության կարիքներ և կյանքի պայմաններ: Հաշմանդամությունը կարող է լինել տեսանելի կամ ոչ տեսանելի, իսկ յուրաքանչյուր անձի հնարավորությունները պետք է գնահատվեն անհատապես:

Քննարկումների ընթացքում արժե հիշեցնել, որ հաշմանդամությունը կարող է ներառել, օրինակ՝

- հենաշարժողական դժվարություններ,
- տեսողության կամ լսողության խանգարումներ,
- մտավոր հաշմանդամություն,

- հոգեւոցհալական հաշմանդամություն,
- զարգացման հաշմանդամություն,
- ինչպես նաև այլ ֆունկցիոնալ սահմանափակումներ, որոնք կարող են տարբեր ձևերով ազդել մարդու առօրյա գործունեության և մասնակցության վրա:

Միաժամանակ կարևոր է ընդգծել, որ ոչ բոլոր հաշմանդամություններն են տեսանելի: Հայաստանի որոշ համայնքներում դեռևս հանդիպում է այն պատկերացումը, որ հաշմանդամություն ունեցող անձը հիմնականում այն մարդն է, ով օգտագործում է անվասայլակ կամ ունի ակնհայտ ֆիզիկական խնդիրներ: Այդ պատճառով հաճախ չեն նկատվում ոչ տեսանելի հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիքները, կարողություններն ու համայնքային կյանքին մասնակցելու ներուժը:

Քննարկումների ընթացքում կարող են հնչել նաև կարծրատիպեր հոգեւոցհալական կամ մտավոր հաշմանդամության վերաբերյալ: Օրինակ՝ երբեմն ենթադրվում է, որ հոգեւոցհալական հաշմանդամություն ունեցող անձինք միշտ վտանգավոր են, անկանխատեսելի կամ ի վիճակի չեն մասնակցել համայնքային գործունեությանը, իսկ մտավոր հաշմանդամություն ունեցող անձինք չեն կարող սովորել, պատասխանատվություն ստանձնել կամ աշխատել թիմում: Կարևոր է հիշել, որ նման պատկերացումները չեն կարող տարածվել տվյալ խմբերի բոլոր անձանց վրա: Յուրաքանչյուր մարդու կարողությունները, աջակցության կարիքները և մասնակցության հնարավորությունները տարբեր են և պետք է գնահատվեն անհատապես:

Եթե քննարկման ընթացքում մասնակիցները հաշմանդամությունը նույնացնում են հիվանդության, անաշխատունակության կամ լիարժեք մասնակցելու անկարողության հետ, նպատակահարմար չէ անմիջապես հակադրվել նրանց կարծիքին: Ավելի արդյունավետ է առաջարկել քննարկել, թե ինչ պայմաններում տարբեր մարդիկ կարող են լիարժեք մասնակցել կամավորական գործունեությանը և ինչ դեր կարող են ունենալ խելամիտ հարմարեցումները, մատչելի միջավայրը և թիմային աջակցությունը:

Քննարկումը նպատակահարմար է ուղղորդել այն գաղափարի շուրջ, որ կամավորական թիմում յուրաքանչյուր մարդու մասնակցության հնարավորությունները պետք է գնահատվեն նրա գիտելիքների, հմտությունների, պատրաստվածության և իրական կարողությունների հիման վրա, այլ ոչ միայն հաշմանդամության փաստի կամ տեսակի հիման վրա:

Դասընթացավարին խորհուրդ է տրվում խուսափել հաշմանդամության տարբեր տեսակների միջև համեմատություններ կատարելուց (օրինակ՝ «սա ավելի ծանր է», «սա ավելի թեթև է»): Մասնակցության հնարավորությունները պայմանավորված են բազմաթիվ գործոններով՝ անձի կարողություններով, աջակցության առկայությամբ, միջավայրի մատչելիությամբ և առաջադրանքի բնույթով: Այդ պատճառով յուրաքանչյուր իրավիճակ պետք է դիտարկել անհատապես՝ առանց ընդհանրացումների:

6.3.6. Ինչից խուսափել զգայուն թեմաների քննարկման ընթացքում

Զգայուն թեմաների քննարկումների ընթացքում դասընթացավարի վարքագիծը կարևոր ազդեցություն ունի քննարկման մթնոլորտի և մասնակիցների ներգրավվածության վրա: Քննարկումը կառուցողական և անվտանգ պահելու համար խորհուրդ է տրվում խուսափել հետևյալ մոտեցումներից.

- մասնակիցների կարծիքները գնահատելուց կամ պիտակավորելուց որպես «ճիշտ» կամ «սխալ».
- քննարկումը վեճի կամ համոզելու փորձի վերածելուց.
- որևէ մասնակցի ամաչեցնելու, մեղադրելու կամ պաշտպանողական դիրքորոշման մեջ դնելուց.
- առանձին անձանց կամ համայնքների վերաբերյալ ընդհանրացումներ անելուց.
- հաշմանդամություն ունեցող անձանց կամ կանանց ներկայացնելուց բացառապես և միայն որպես բժշկական կամ սոցիալական աջակցության կարիք ունեցող կամ խոցելի խումբ՝ անտեսելով նրանց գիտելիքները, փորձը և կարողությունները.
- հաշմանդամության տարբեր խմբերը միմյանց հետ համեմատելուց կամ դրանք դասակարգելուց որպես «ավելի ծանր» կամ «ավելի թեթև».
- եզրակացություններ անելուց միայն անձի սեռի, հաշմանդամության կամ այլ անձնական առանձնահատկության հիման վրա:

Եթե քննարկման ընթացքում հնչում են կարծրատիպային կամ զգացմունքային արձագանքներ, նպատակահարմար է պահպանել հանգիստ և չեզոք դիրքորոշում, վերաձևակերպել քննարկման թեման և այն վերադարձնել դասընթացի հիմնական նպատակին՝ հասկանալ, թե ինչպես կարող են տարբեր պատկերացումները,

սոցիալական նորմերը և միջավայրային խոչընդոտները ազդել մարդկանց հավասար մասնակցության հնարավորությունների վրա:

6.3.7. Ամփոփում

Գենդերային հավասարության և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման թեմաներով քննարկումների արդյունավետությունը մեծապես կախված է ոչ միայն ներկայացվող տեսական նյութից, այլև այն միջավայրից, որը ձևավորում է դասընթացավարը: Բաց, հարգալից և կառուցողական քննարկումը հնարավորություն է տալիս մասնակիցներին ոչ միայն ստանալ նոր գիտելիքներ, այլև վերանայել սեփական փորձը, քննարկել համայնքում հանդիպող իրավիճակները և համատեղ որոնել ավելի ներառական լուծումներ:

Դասընթացավարի հիմնական դերը մարդկանց համոզելը կամ նրանց տեսակետները փոխելը չէ: Նրա նպատակը քննարկումը կազմակերպելն ու ուղղորդելն է այնպես, որ մասնակիցները կարողանան ինքնուրույն վերլուծել հասարակությունում ձևավորված պատկերացումների, կարծրատիպերի և սոցիալական նորմերի ազդեցությունը մարդկանց մասնակցության հնարավորությունների վրա: Այդպիսի մոտեցումը նպաստում է քննադատական մտածողության զարգացմանը, փոխադարձ հարգանքի ձևավորմանը և կամավորական խմբերում ավելի ներառական համագործակցության մշակույթի ձևավորմանը:

Ուսումնական մոդուլներում ներառված « Մտորելու և քննարկելու համար» հատվածները նախատեսված են աջակցելու հենց այս գործընթացին: Դրանք հնարավորություն են տալիս տեսական նյութը կապել համայնքային իրական իրավիճակների հետ և խթանել մասնակիցների ակտիվ ներգրավվածությունը քննարկումներում: Դասընթացավարի կողմից այս հատվածների արդյունավետ կիրառումը կարող է նպաստել ոչ միայն գիտելիքների փոխանցմանը, այլև վերաբերմունքի, համագործակցության և ներառական գործելակերպի աստիճանական զարգացմանը:

Դասընթացավարին խորհուրդ է տրվում յուրաքանչյուր ուսումնական մոդուլի իրականացման ընթացքում կիրառել այս բաժնում ներկայացված մոտեցումները՝ հատկապես « Մտորելու և քննարկելու համար» հատվածների քննարկումները վարելիս:

6.4. Մոդուլ 1-ի իրականացման մեթոդական ցուցումներ

1. Մոդուլի հիմնական նպատակը

Մոդուլի նպատակն է օգնել մասնակիցներին ձևավորել ընդհանուր պատկերացում բազմազանության, ներառման և հավասար մասնակցության հիմնական գաղափարների վերաբերյալ, ինչպես նաև հասկանալ դրանց նշանակությունը կամավորական խմբերի արդյունավետ գործունեության և համայնքային համագործակցության համատեքստում:

Դասընթացավարը պետք է նպաստի, որպեսզի մասնակիցները գիտակցեն, որ բազմազանությունն ու ներառումը ոչ միայն սոցիալական արժեքներ են, այլև արդյունավետ, կայուն և համագործակցային կամավորական թիմի կարևոր նախապայմաններ:

2. Ուսուցման հիմնական հաղորդագրությունները

Մոդուլի իրականացման ընթացքում կարևոր է, որ դասընթացավարը հետևողականորեն ընդգծի հետևյալ հիմնական գաղափարները.

- ☑ բազմազանությունը կամավորական թիմի ուժեղ կողմերից մեկն է,
- ☑ ներառումը նշանակում է յուրաքանչյուր մարդու լիարժեք և արժանապատիվ մասնակցության հնարավորություն,
- ☑ հավասար հնարավորությունները նպաստում են թիմի արդյունավետ աշխատանքին,
- ☑ համայնքի տարբեր խմբերի մասնակցությունը մեծացնում է կամավորական նախաձեռնությունների կայունությունն ու ազդեցությունը,
- ☑ ներառական մոտեցումները նպաստում են փոխադարձ վստահության և համագործակցության ամրապնդմանը:

3. Նախապատրաստական աշխատանքները

Դասընթացից առաջ դասընթացավարին խորհուրդ է տրվում.

- ✓ վերանայել բազմազանության և ներառման հիմնական հասկացությունները,
- ✓ ծանոթանալ քննարկման համար նախատեսված օրինակներին,

- ✓ նախապես ուսումնասիրել ամփոփիչ գործողության կազմակերպման ընթացքը:

4. Մոդուլի իրականացման առաջարկվող ընթացքը

❖ Տեսական նյութի ներկայացում և քննարկման կազմակերպում

Նախքան տեսական նյութի ներկայացմանը անցնելը նպատակահարմար է կազմակերպել կարճ ինքնաարտացուման վարժություն՝ մասնակիցներին առաջարկելով մեկ-երկու թույլ մտածել իրենց անձնական փորձի մասին: Օրինակ՝ կարելի է առաջարկել հետևյալ հարցերից մեկը.

- «Ե՞րբ եք վերջին անգամ զգացել, որ ձեր կարծիքը լսվել և գնահատվել է խմբում»:

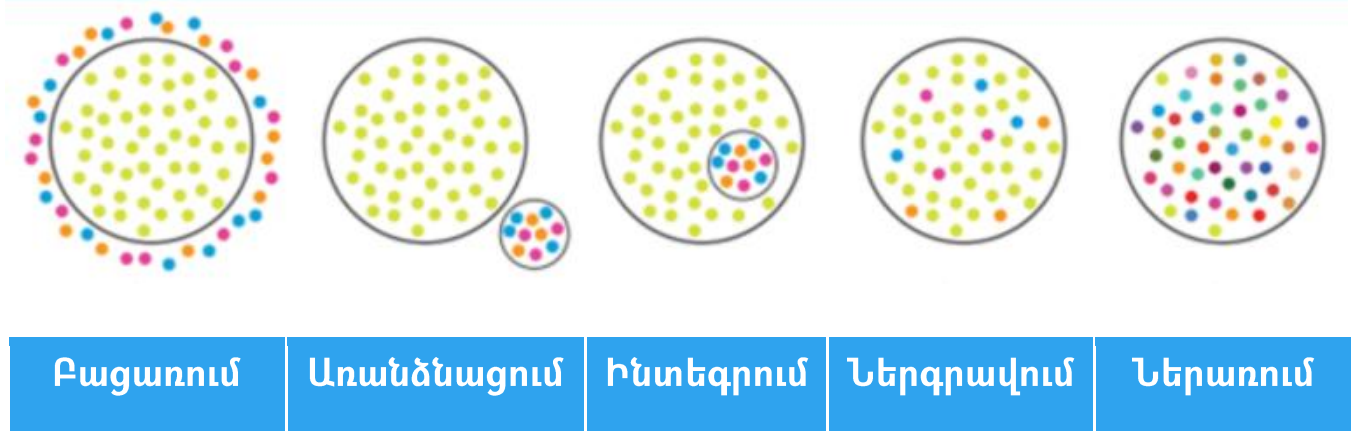
- «Ե՞րբ եք ականատես եղել, որ որևէ անձ դուրս է մնացել խմբային մասնակցությունից, և ինչո՞ւ»:

Ցանկության դեպքում 2–3 մասնակից կարող են կիսվել իրենց մտքերով: Այս կարճ վարժությունն օգնում է մասնակիցներին թեման կապել սեփական փորձի հետ և ստեղծում է բաց ու վստահելի քննարկման միջավայր:

Մոդուլը նպատակահարմար է սկսել մասնակիցների փորձի ակտիվացմամբ՝ առաջարկելով կարճ հարց կամ քննարկում, որը կօգնի պարզել, թե նրանք ինչպես են հասկանում «բազմազանություն» և «ներառում» հասկացությունները: Քննարկման ընթացքում կարևոր է չշտապել տալ «ճիշտ պատասխանները», այլ հնարավորություն տալ մասնակիցներին արտահայտել իրենց պատկերացումները:

Տեսական նյութը ներկայացնելիս խորհուրդ է տրվում յուրաքանչյուր նոր հասկացությունը կապել կամավորական խմբերի գործունեությանը բնորոշ իրավիճակների հետ: Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել այն հանգամանքին, որ քննարկումը չմնա միայն տեսական մակարդակում, այլ մշտապես կապվի մասնակիցների համայնքային փորձի հետ:

Դասընթացավարը կարող է ներառականության գաղափարը ներկայացնել նաև ստորև ներկայացված պատկերի միջոցով, որը պատկերում է տարբեր սոցիալական խմբերի նկատմամբ հասարակության մոտեցումների զարգացումը՝ բացառումից մինչև ներառում:



Բացառում (Exclusion)

Որոշ մարդիկ կամ սոցիալական խմբեր ամբողջությամբ դուրս են մնում հասարակական կյանքից և հնարավորություն չեն ունենում մասնակցելու կրթությանը, աշխատանքին, ծառայություններին կամ համայնքային գործունեությանը:

Առանձնացում (Segregation)

Մարդիկ մասնակցում են, սակայն առանձնացված են մյուսներից՝ առանձին ծառայությունների, հաստատությունների կամ խմբերի միջոցով: Նրանք ֆիզիկապես կամ կազմակերպչական առումով առանձնացված են հիմնական միջավայրից:

Ինտեգրում (Integration)

Մարդիկ արդեն ընդգրկվում են ընդհանուր միջավայրում, սակայն հիմնականում հենց իրենք պետք է հարմարվեն գործող կանոններին և պայմաններին: Միջավայրն էական փոփոխությունների չի ենթարկվում:

Ներգրավում (Involvement / Participation)

Մարդիկ արդեն մասնակցում են գործունեությանը, սակայն միջավայրը դեռևս ամբողջությամբ հարմարեցված չէ նրանց բազմազան կարիքներին: Մասնակցությունը հնարավոր է, բայց այն դեռևս հավասար պայմաններով չի ապահովվում բոլորի համար:

Ներառում (Inclusion)

Միջավայրը կազմակերպվում և հարմարեցվում է այնպես, որ բոլոր մարդիկ՝ անկախ իրենց առանձնահատկություններից, կարողանան հավասար, անվտանգ և արժանապատիվ կերպով մասնակցել հասարակական կյանքին: Բազմազանությունը դիտարկվում է որպես արժեք, իսկ տարբերությունները՝ որպես բնական և ընդունելի:

❖ Ամփոփիչ գործողության կազմակերպման մեթոդական ցուցումներ

Մինչև գործողության մեկնարկը դասընթացավարը պետք է հստակ ներկայացնի առաջադրանքի նպատակը, կատարման հաջորդականությունը և ակնկալվող արդյունքը: Խմբային աշխատանքի ընթացքում անհրաժեշտ է հետևել, որպեսզի բոլոր մասնակիցները ներգրավված լինեն քննարկմանը և հնարավորություն ունենան ներկայացնելու իրենց տեսակետը:

Գործողության ավարտից հետո յուրաքանչյուր խմբին պետք է տրամադրել բավարար ժամանակ ներկայացման համար, իսկ ընդհանուր քննարկման ընթացքում կարևոր է ոչ միայն լսել պատասխանները, այլ նաև կապել դրանք մոդուլի հիմնական գաղափարների հետ՝ ընդգծելով բազմազանության, ներառման և հավասար մասնակցության գործնական նշանակությունը:

5. Ֆասիլիտացիոն ցուցումներ

- ✓ Խրախուսել բոլոր մասնակիցների ակտիվ մասնակցությունը և հավասար հնարավորություններ ստեղծել կարծիք արտահայտելու համար:
- ✓ Խուսափել գնահատող կամ քննադատական մեկնաբանություններից:
- ✓ Հարցերի միջոցով ուղղորդել քննարկումը դեպի կամավորական գործունեության իրական օրինակներ:
- ✓ Խրախուսել տարբեր տեսակետների ներկայացումը՝ պահպանելով փոխադարձ հարգանքի մթնոլորտը:
- ✓ Անհրաժեշտության դեպքում ամփոփել երկար քննարկումները և վերադարձնել խումբը մոդուլի հիմնական թեմային:
- ✓ Ամփոփել քննարկումները՝ մշտապես կապելով դրանք մոդուլի հիմնական հաղորդագրությունների հետ:

Աղյուսակ 23. Մոդուլ 1-ի անցկացման ընթացքում հնարավոր իրավիճակներ և դասընթացավարի արձագանքը

Հնարավոր իրավիճակ	Դասընթացավարի առաջարկվող մոտեցումը
Մասնակիցները բազմազանությունը կապում են միայն հաշմանդամության կամ սեռերի հետ	Ներկայացնել բազմազանության ավելի լայն ընկալումը՝ ընդգրկելով տարիքը, փորձառությունը, մասնագիտությունը, կրթությունը և այլ առանձնահատկություններ:

Քննարկումը մնում է միայն տեսական մակարդակում	Խնդրել մասնակիցներին բերել օրինակներ իրենց համայնքից կամ կամավորական փորձից:
Քննարկմանը մասնակցում են միայն մի քանի ակտիվ մասնակիցներ	Ուղղորդող հարցերով ներգրավել նաև ավելի պասիվ մասնակիցներին՝ առանց ճնշում գործադրելու:

7. Ամփոփման հիմնական շեշտադրումները

Մոդուլի ավարտին դասընթացավարը պետք է համոզվի, որ մասնակիցները.

- հասկանում են բազմազանության և ներառման տարբերությունը,
- գիտակցում են հավասար մասնակցության կարևորությունը,
- կարողանում են կապել ուսումնասիրված թեմաները կամավորական խմբերի գործունեության հետ,
- հասկանում են, որ ներառական մոտեցումները նպաստում են ոչ միայն առանձին մարդկանց մասնակցությանը, այլև ամբողջ թիմի արդյունավետությանը և համայնքի հետ համագործակցության ամրապնդմանը:

Դասընթացավարին հիշեցում

Մասնակիցները կարող են ունենալ բազմազանության և ներառման վերաբերյալ տարբեր պատկերացումներ և փորձառություններ: Մի շտապեք անմիջապես ներկայացնել սահմանումները կամ «ճիշտ» պատասխանները: Նախ հնարավորություն տվեք նրանց արտահայտել իրենց կարծիքները, ապա աստիճանաբար ուղղորդեք քննարկումը դեպի մոդուլի հիմնական գաղափարները՝ օգտագործելով հարցեր, օրինակներ և խմբային քննարկումներ:

6.5. Մոդուլ 2-ի իրականացման մեթոդական ցուցումներ

1. Մոդուլի հիմնական նպատակը

Մոդուլի նպատակն է աջակցել մասնակիցներին ճանաչելու կարծրատիպերը, կանխակալ վերաբերմունքը և մասնակցությանը խոչընդոտող տարբեր գործոնները, ինչպես նաև հասկանալու, թե դրանք ինչպես կարող են ազդել կամավորական խմբերի գործունեության, թիմային համագործակցության և համայնքային

մասնակցության վրա: Դասընթացավարը պետք է նպաստի, որպեսզի քննարկումները չվերածվեն մարդկանց կամ խմբերի գնահատման, այլ ուղղվեն սեփական պատկերացումների վերանայմանը և ավելի ներառական մոտեցումների ձևավորմանը:

2. Ուսուցման հիմնական հաղորդագրությունները

Մոդուլի իրականացման ընթացքում կարևոր է հետևողականորեն ընդգծել հետևյալ հիմնական գաղափարները.

- ☑ կարծրատիպերն ու կանխակալ վերաբերմունքը կարող են սահմանափակել մարդկանց մասնակցությունը նույնիսկ այն դեպքում, երբ դա դիտավորյալ չէ,
- ☑ յուրաքանչյուր մարդ կարող է ունենալ կանխակալ պատկերացումներ, սակայն դրանք հնարավոր է ճանաչել և վերանայել,
- ☑ խնամակալական մոտեցումը նույնպես կարող է սահմանափակել մարդու ինքնուրույնությունն ու մասնակցությունը,
- ☑ կամավորական թիմերում որոշումները պետք է հիմնվեն մարդկանց կարողությունների, ոչ թե կարծրատիպերի վրա,
- ☑ ներառական թիմային աշխատանքը պահանջում է գիտակցված վերաբերմունք յուրաքանչյուր անդամի նկատմամբ:

3. Նախապատրաստական աշխատանքները

Դասընթացից առաջ դասընթացավարին խորհուրդ է տրվում.

- ✓ վերանայել կարծրատիպերի օրինակները,
- ✓ ծանոթանալ իրավիճակային առաջադրանքներին,
- ✓ նախապես ուսումնասիրել ամփոփիչ գործողությունը

4. Մոդուլի իրականացման առաջարկվող ընթացքը

❖ Տեսական նյութի ներկայացում և քննարկման կազմակերպում

Մոդուլի սկզբում նպատակահարմար է ստեղծել բաց և վստահելի քննարկման մթնոլորտ՝ ընդգծելով, որ կարծրատիպերի մասին խոսելը նպատակ չունի որևէ մեկին մեղադրելու: Կարևոր է մասնակիցներին բացատրել, որ կարծրատիպերը և կանխակալ վերաբերմունքը բնորոշ են բոլոր հասարակություններին, իսկ դրանց ճանաչումն առաջին քայլն է ավելի ներառական գործելակերպի ձևավորման

ճանապարհին: Խորհուրդ է տրվում նաև ներկայացնել հաշմանդամության ճանաչման վերաբերյալ 1993թ-ին և փոփոխված՝ 2021թ-ին ընդունված օրենքների ոգին, որով նաև օրենսդրությունն է առավել ոչ խտրական, ոչ կարծրատիպային ու ոչ պիտակավորող ներկայացնում հաշմանդամությունը, որպես մարդկային բազմազանության մի մաս:

Դասընթացի ընթացքում նպատակահարմար է մասնակիցների հետ քննարկել, թե ինչպես կարող է բառերի ընտրությունը նպաստել կամ խոչընդոտել մարդու արժանապատվության հարգմանը, հավասար մասնակցությանը և կարծրատիպերի ձևավորմանը:

Ստորև ներկայացված օրինակները կարող են կիրառվել քննարկումների, գործնական առաջադրանքների կամ լրացուցիչ ամրապնդող գործունեության ընթացքում:

Աղյուսակ 24. Կարծրատիպեր և խարան չստեղծող բառապաշարի օրինակներ և մեկնաբանություններ

Խորհուրդ է տրվում կիրառել	Խորհուրդ չի տրվում կիրառել	Մեկնաբանություն
հաշմանդամություն ունեցող անձ	հաշմանդամ	Նախընտրելի է նախ նշել մարդուն, ապա՝ նրա առանձնահատկությունը:
հաշմանդամություն չունեցող անձ	նորմալ մարդ	«Նորմալ» ձևակերպումը ենթադրում է հակադրություն և կարող է բացառող լինել:
Անձնակենտրոն, հարգալից և չեզոք ձևակերպումներ, որոնք շեշտադրում են անձին, այլ ոչ նրա առողջական վիճակը, ախտորոշումը, դժվարությունները կամ այլ առանձնահատկությունները	Հիվանդ, արատավոր, սահմանափակ կարողություններով / հնարավորություններով մարդ, անկարողունակ, ՀՈՒԱ, ԿԱՊԿՈՒ («կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիքներ ունեցող» արտահայտության հապավումը), հատուկ կարիքներով անձ, ֆունկցիոնալ	Նախընտրելի է կիրառել մարդու արժանապատվությունը հարգող, անձնակենտրոն և ներառական լեզու՝ խուսափելով այնպիսի ձևակերպումներից, որոնք կարող են վիրավորել, խարանավորել, պիտակավորել կամ ամրապնդել կարծրատիպերը:

	խանգարում ունեցող մարդ, առողջ, ի ծնե արատ, դժբախտություն, տառապում է մանկական կաթվածով, կաթվածահար, կադ, թուփալ, թերհաս, մտավոր թերի, տհաս, թերամիտ, թերզարգացած, հետամնաց, դեբիլ, արգելակված, լիլիպուտ, գաճաճ, թզուկ, «Դաուն», հոգեկան, լրիվ կույր, քոռ, խուլ-համր, խուլ, համր, լալ, կակազող, աուտիկ, աուտիզմով տառապող, գիժ և այլ վիրավորող, խարանավորող կամ կարծրատիպեր ձևավորող արտահայտություններ:	
սայլակ օգտագործող անձ	գամված սայլակին, սայլակավոր հաշմանդամ	Սայլակը շատ մարդկանց համար շարժունակությունն ապահովող միջոց է, ոչ թե սահմանափակում:
խելամիտ հարմարեցում	հատուկ արտոնություն	Խելամիտ հարմարեցումը հավասար մասնակցության ապահովման միջոց է, ոչ թե արտոնություն:
թիմի անդամներ	տղաներ, տղերք	Գենդերային չեզոք ձևակերպումը նպաստում է բոլորի ներառմանը:

կամավորներ	տղամարդիկ կամ կանայք (եթե խոսքը ամբողջ խմբի մասին է)	Երբ խոսքը վերաբերում է ամբողջ խմբին, նպատակահարմար է կիրառել ներառական ընդհանուր ձևակերպումներ:
------------	--	---

Տեսական նյութը ներկայացնելիս ցանկալի է հաճախ օգտագործել կամավորական գործունեությանը բնորոշ իրավիճակներ և խրախուսել մասնակիցներին վերլուծել ոչ թե մարդկանց, այլ ներկայացված իրավիճակներն ու որոշումները:

❖ Ամփոփիչ գործողության կազմակերպման մեթոդական ցուցումներ

Մինչև գործողության մեկնարկը դասընթացավարը պետք է հստակ ներկայացնի առաջադրանքի նպատակը և հիշեցնի, որ մասնակիցները գնահատում են ներկայացված իրավիճակները, այլ ոչ թե մարդկանց:

Քննարկման ընթացքում կարևոր է, որ յուրաքանչյուր կարծիք լսվի առանց քննադատության: Եթե տարբեր խմբեր ներկայացնում են տարբեր տեսակետներ, նպատակահարմար է խրախուսել հիմնավորված քննարկումը և վերջում ամփոփել, թե ինչպես են կարծրատիպերն ու կանխակալ վերաբերմունքը կարող ազդել որոշումների և մարդկանց մասնակցության վրա:

Մոդուլ 2-ի ամփոփիչ գործողությունը կարող է իրականացվել նաև մոդուլի ամենասկզբում՝ հասկանալու համար դասընթացի մասնակիցների նախնական վերաբերմունքը, իսկ ավարտել մոդուլի հիմնական հաղորդագրությունների քննարկմամբ:

5. Ֆասիլիտացիոն ցուցումներ

- ✓ Պահպանել չեզոք դիրքորոշում և խուսափել մասնակիցների պատասխանները գնահատելուց:
- ✓ Խրախուսել մասնակիցներին հիմնավորել իրենց տեսակետները:
- ✓ Եթե քննարկումը տեղափոխվում է անձնական օրինակների, անհրաժեշտության դեպքում այն վերադարձնել ուսուցման նպատակներին:
- ✓ Ընդգծել, որ մոդուլի նպատակը մարդկանց համոզմունքները քննադատելը չէ, այլ դրանց ազդեցությունը հասկանալը:

- ✓ Քննարկման ընթացքում խրախուսել փոխադարձ հարգանքը և կառուցողական երկխոսությունը:
- ✓ Ամփոփել քննարկումները՝ մշտապես կապելով դրանք մոդուլի հիմնական հաղորդագրությունների հետ:

Աղյուսակ 25. Մոդուլ 2-ի անցկացման ընթացքում հնարավոր իրավիճակներ և դասընթացավարի արձագանքը

Հնարավոր իրավիճակ	Դասընթացավարի առաջարկվող մոտեցումը
Մասնակիցները պնդում են, որ իրենց համայնքում նման խնդիրներ չկան	Առաջարկել դիտարկել ներկայացված իրավիճակները որպես ուսումնական օրինակներ և քննարկել, թե ինչ կարող է տեղի ունենալ նման դեպքերում:
Քննարկումը դառնում է անձնական կամ հուզական	Վերադարձնել քննարկումը ներկայացված իրավիճակներին և մոդուլի հիմնական գաղափարներին:
Մասնակիցները դժվարանում են տարբերակել կարծրատիպը, կանխակալ վերաբերմունքը և խտրականությունը	Օգտագործել մոդուլում ներկայացված օրինակները և հերթականությամբ քննարկել յուրաքանչյուր հասկացության տարբերությունները:

7. Ամփոփման հիմնական շեշտադրումները

Մոդուլի ավարտին դասընթացավարը պետք է համոզվի, որ մասնակիցները.

- տարբերակում են կարծրատիպերը, կանխակալ վերաբերմունքը և խտրականությունը,
- հասկանում են խնամակալական մոտեցման հնարավոր բացասական ազդեցությունը,
- գիտակցում են, որ որոշումները պետք է հիմնվեն մարդու կարողությունների և մասնակցության հնարավորությունների վրա,
- պատրաստ են հաջորդ մոդուլում քննարկել այն գործնական մոտեցումները, որոնք կարող են նպաստել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ակտիվ մասնակցությանը կամավորական գործունեության մեջ:

Դասընթացավարին հիշեցում

Եթե քննարկման ընթացքում հնչեն կարծիքներ, որոնց հետ համաձայն չեք, փորձեք չշտապել դրանք հերքել: Հարցերի միջոցով օգնեք մասնակիցներին ինքնուրույն վերլուծել ներկայացված իրավիճակները, գնահատել դրանց հնարավոր հետևանքները և հանգել սեփական եզրակացություններին՝ պահպանելով փոխադարձ հարգանքի և անվտանգ քննարկման մթնոլորտը:

6.6. Մոդուլ 3-ի իրականացման մեթոդական ցուցումներ

1. Մոդուլի հիմնական նպատակը

Մոդուլի նպատակն է աջակցել դասընթացավարին ներկայացնելու այն գործնական մոտեցումները, որոնք կարող են նպաստել կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ակտիվ, անվտանգ և հավասար մասնակցությանը կամավորական խմբերի գործունեության մեջ: Դասընթացավարը պետք է օգնի մասնակիցներին հասկանալ, որ մասնակցության խթանումը պահանջում է ոչ միայն դրական վերաբերմունք, այլև համապատասխան պայմանների ստեղծում, արդյունավետ հաղորդակցություն և ներառական մոտեցումների հետևողական կիրառում:

2. Ուսուցման հիմնական հաղորդագրությունները

Մոդուլի իրականացման ընթացքում կարևոր է հետևողականորեն ընդգծել հետևյալ հիմնական գաղափարները.

- ☑ յուրաքանչյուր մարդ պետք է ունենա կամավորական գործունեությանը մասնակցելու հավասար հնարավորություն,
- ☑ ներառական հաղորդակցությունը նպաստում է փոխադարձ հարգանքին և համագործակցությանը,
- ☑ խելամիտ հարմարեցումները նպաստում են յուրաքանչյուր անձի համար կամավորական գործունեությանը հավասար և լիարժեք մասնակցության հնարավորությունների ստեղծմանը,

- ☒ մարդու արժանապատվության, ընտրության իրավունքի և ինքնուրույնության հարգումը ներառական աշխատանքի հիմնարար սկզբունքներից են,
- ☒ ընտանիքը, համայնքը և կամավորական թիմը կարևոր դեր ունեն մասնակցության խթանման գործում:

3. Նախապատրաստական աշխատանքները

Դասընթացից առաջ դասընթացավարին խորհուրդ է տրվում.

- ✓ վերանայել ներառական հաղորդակցության օրինակները,
- ✓ ծանոթանալ խելամիտ հարմարեցումների օրինակներին:

4. Մոդուլի իրականացման առաջարկվող ընթացքը

❖ Տեսական նյութի ներկայացում և քննարկման կազմակերպում

Մոդուլի սկզբում նպատակահարմար է հիշեցնել նախորդ մոդուլի հիմնական եզրակացությունները և ընդգծել, որ կարծրատիպերի ճանաչումը միայն առաջին քայլն է, իսկ հաջորդ կարևոր քայլը մասնակցության խթանման գործնական մոտեցումների կիրառումն է:

Դասընթացի ընթացքում ընթացքում նպատակահարմար է անդրադառնալ նաև ներառող և զգայուն հաղորդակցությանը որպես մասնակցության խթանման կարևորագույն գործոններից մեկը: Մասնավորապես, քննարկման ընթացքում կարևոր է ընդգծել, որ

- անձնակենտրոն հաղորդակցությունը նպաստում է մարդու արժանապատվության հարգմանը,
- ներառական հաղորդակցությունը միայն բառերի ընտրությունը չէ, այլ նաև վերաբերմունքի արտահայտություն է,
- յուրաքանչյուր կամավոր իր հաղորդակցման միջոցով նպաստում է ներառական միջավայրի ձևավորմանը

Դասընթացավարը կարող է ներկայացնել ներառող և զգայուն հաղորդակցման մի քանի տեխնիկաներ և դրանք քննարկել դասընթացի շրջանակներում, մասնավորապես

☐ Անհատին դիտել որպես լիիրավ գործընկեր/հասարակության անդամ, ոչ թե միայն խնամքի/աջակցության կարիք ունեցող կամ սոցիալական նորմերը կրող ընդհանրական կերպար:

□ Հնարավորության դեպքում խոսել հավասար դիրքից, օրինակ անվասայլակ օգտագործող, ցածր հասակ ունեցող մարդու հետ խոսել նստած կամ նրա հայացքը մակարդակին:

□ Ոչ մի կերպ չպիտակավորե, չնույնականացնել անձին՝ ըստ նրա առողջաջական խնդիրների կամ հաշմանդամության կամ սեռի

□ Հարցնել և լսել անձի կարիքները, նախապատվությունները, աջակցության և ներգրավման ձևերը:

□ Շեշտել բացառապես մարդու կարողություններն ու ներուժը, ոչ միայն ֆունկցիոնալ կամ առողջական վիճակը կամ սեռը:

□ Հարցնել՝ ինչպես, երբ և ինչ միջոցներով է հարմար հաղորդակցվել

□ Օգնել միայն այն չափով, որքան պահանջվում է՝ չներխուժելով անձի անձնական տարածք:

□ Չօգտագործել պիտակավորող, բացառող, արժանապատվությունը վիրավորող ու կարծրատիպեր ստեղծող հաղորդակցության ձևեր բառապաշար, անգամ եթե անձինք իրենք իրենց մասին այդպես են խոսում կամ այդպես են հաղորդակցվում իրար հետ:

Տեսական նյութը ներկայացնելիս կարևոր է յուրաքանչյուր թեման կապել կամավորական խմբերի իրական գործունեության հետ: Խորհուրդ է տրվում խուսափել միայն տեսական բացատրություններից և յուրաքանչյուր թեմայից հետո առաջարկել կարճ քննարկում կամ իրավիճակային օրինակ:

❖ **Ամփոփիչ գործողության կազմակերպման մեթոդական ցուցումներ**

Գործողության մեկնարկից առաջ դասընթացավարը պետք է հստակ ներկայացնի առաջադրանքի նպատակը, ակնկալվող արդյունքը և աշխատանքի կազմակերպման հաջորդականությունը:

Խմբային աշխատանքի ընթացքում անհրաժեշտ է հետևել, որպեսզի քննարկումները կենտրոնանան գործնական լուծումների վրա և բոլոր մասնակիցները հնարավորություն ունենան արտահայտելու իրենց առաջարկները:

Գործողության ավարտից հետո յուրաքանչյուր խմբի ներկայացումը նպատակահարմար է ամփոփել՝ կապելով առաջարկված լուծումները մոդուլի հիմնական գաղափարների հետ և ընդգծելով, թե ինչպես կարող են դրանք կիրառվել մասնակիցների համայնքներում և կամավորական խմբերում:

5. Ֆասիլիտացիոն ցուցումներ

- ✓ Խրախուսել մասնակիցներին մտածել գործնական լուծումների մասին, այլ ոչ միայն քննարկել առկա խնդիրները:
- ✓ Հարցերի միջոցով օգնել մասնակիցներին կապել ուսումնասիրված թեմաները սեփական համայնքի փորձի հետ:
- ✓ Ընդգծել, որ ներառական մոտեցումները հաճախ պահանջում են ոչ թե մեծ ֆինանսական ռեսուրսներ, այլ կազմակերպչական և վերաբերմունքային փոփոխություններ:
- ✓ Աջակցել փոխադարձ փորձի փոխանակումը և հաջողված օրինակների ներկայացումը:
- ✓ Ամփոփել քննարկումները՝ մշտապես կապելով դրանք մոդուլի հիմնական հաղորդագրությունների հետ:

Աղյուսակ 26. Մոդուլ 3-ի անցկացման ընթացքում հնարավոր իրավիճակներ և դասընթացավարի արձագանքը

Հնարավոր իրավիճակ	Դասընթացավարի առաջարկվող մոտեցումը
Մասնակիցները խելամիտ հարմարեցումները դիտարկում են միայն որպես ֆինանսական ծախս	Ներկայացնել պարզ և քիչ ռեսուրս պահանջող հարմարեցումների օրինակներ, որոնք կարող են կիրառվել կամավորական գործունեության ընթացքում:
Քննարկումները կենտրոնանում են միայն խնդիրների վրա	Հարցերի միջոցով ուղղորդել մասնակիցներին առաջարկելու գործնական լուծումներ և դրական օրինակներ:
Մասնակիցները դժվարանում են պատկերացնել ներառական հաղորդակցության կիրառումը	Օգտագործել մոդուլում ներկայացված իրավիճակային օրինակները և առաջարկել դրանք քննարկել կամ դերային խաղի ձևաչափով:

7. Ամփոփման հիմնական շեշտադրումները

Մոդուլի ավարտին դասընթացավարը պետք է համոզվի, որ մասնակիցները.

- հասկանում են ներառական հաղորդակցության նշանակությունը,
- գիտակցում են խելամիտ հարմարեցումների կարևորությունը,

- կարողանում են առաջարկել մասնակցության խթանման գործնական քայլեր,
- հասկանում են ընտանիքի, համայնքի և կամավորական թիմի դերը մասնակցության խթանման գործընթացում,
- պատրաստ են հաջորդ մոդուլում քննարկել, թե ինչպես ձևավորել ներառական կամավորական թիմային մշակույթ:

Դասընթացավարին հիշեցում

Խուսափեք պատրաստի լուծումներ առաջարկելուց: Հարցերի և քննարկումների միջոցով օգնեք մասնակիցներին ինքնուրույն ձևակերպել ներառական մոտեցումներ, ընտրել հարգալից հաղորդակցման ձևեր և մշակել իրենց համայնքում կիրառելի գործնական քայլեր:

6.7. Մոդուլ 4-ի իրականացման մեթոդական ցուցումներ

1. Մոդուլի հիմնական նպատակը

Մոդուլի նպատակն է աջակցել դասընթացավարին ներկայացնելու, թե ինչպես կարող են կամավորական խմբերում ձևավորվել փոխադարձ հարգանքի, համագործակցության, բարեվարքության և բազմազանության նկատմամբ հարգանքի վրա հիմնված ներառական թիմային հարաբերություններ: Դասընթացավարը պետք է նպաստի, որպեսզի մասնակիցները գիտակցեն, որ ներառական թիմային մշակույթը ձևավորվում է ամենօրյա գործելակերպի, թիմային համագործակցության և յուրաքանչյուր անդամի մասնակցության խրախուսման միջոցով:

2. Ուսուցման հիմնական հաղորդագրությունները

Մոդուլի իրականացման ընթացքում կարևոր է հետևողականորեն ընդգծել հետևյալ հիմնական գաղափարները.

- ☑ ներառական թիմային մշակույթը ձևավորվում է ամենօրյա գործելակերպի միջոցով,
- ☑ փոխադարձ հարգանքն ու վստահությունը թիմային արդյունավետ աշխատանքի հիմքն են,
- ☑ բարեվարքությունը (Integrity), պատասխանատվությունը և հաշվետվողականությունը նպաստում են թիմի նկատմամբ վստահության ձևավորմանը,

- ☒ յուրաքանչյուր անդամի արժանապատվության և ընտրության իրավունքի հարգումը նպաստում է ակտիվ մասնակցությանը,
- ☒ բազմազանության արդյունավետ կառավարումը ուժեղացնում է թիմի համագործակցությունն ու կայունությունը,
- ☒ ներառական թիմերը կարող են ավելի արդյունավետ ներգրավել համայնքի տարբեր խմբերի ներկայացուցիչներին:

3. Նախապատրաստական աշխատանքները

Դասընթացից առաջ դասընթացավարին խորհուրդ է տրվում.

- ✓ պատրաստել կաչուն թերթիկները,
- ✓ անհրաժեշտության դեպքում պատրաստել «Գաղափարների պարան»-ը,
- ✓ նախապես մտածել գաղափարների դասակարգման ձևը:

4. Մոդուլի իրականացման առաջարկվող ընթացքը

❖ Տեսական նյութի ներկայացում և քննարկման կազմակերպում

Մոդուլի սկզբում նպատակահարմար է ամփոփել նախորդ երեք մոդուլների հիմնական գաղափարները և ընդգծել, որ բազմազանության, ներառման և մասնակցության սկզբունքները կայուն արդյունք են տալիս միայն այն դեպքում, երբ դառնում են թիմի ամենօրյա գործելակերպի մաս:

Քննարկումների ընթացքում կարևոր է խրախուսել մասնակիցներին անդրադառնալ իրենց կամավորական խմբերի փորձին, քննարկել հաջողված օրինակներ և մտածել, թե ինչ գործնական քայլեր կարող են իրականացնել իրենց թիմերում:

❖ Ամփոփիչ գործողության կազմակերպման մեթոդական ցուցումներ

Գործողության մեկնարկից առաջ դասընթացավարը պետք է ներկայացնի առաջադրանքի նպատակը և խնդրի յուրաքանչյուր մասնակցի ձևակերպել մեկ իրատեսական գործողություն, որը պատրաստ է իրականացնել իր կամավորական խմբում ներառական թիմային մշակույթը զարգացնելու նպատակով:

Յուրաքանչյուր գաղափար պետք է գրվի առանձին կաչուն թերթիկի վրա: Անհրաժեշտության դեպքում կարելի է կիրառել «Գաղափարների պարան» մեթոդը,

որի ընթացքում մասնակիցները հերթով փակցնում են իրենց գաղափարները պարանին կամ նախատեսված մակերեսին՝ մինչև ընդհանուր քննարկման մեկնարկը:

Գաղափարների հավաքագրումից հետո դասընթացավարը կազմակերպում է դրանց համատեղ դասակարգումը՝ խրախուսելով, որ խմբավորումն իրականացնեն հենց մասնակիցները: Դասակարգման ավարտից հետո արժե քննարկել, թե առաջարկված գործողություններից որոնք են հնարավոր իրականացնել կարճաժամկետ հեռանկարում, իսկ որոնք պահանջում են ավելի երկարաժամկետ պլանավորում:

Գործողության ավարտին հարկ է ընդգծել, որ նույնիսկ փոքր և իրատեսական քայլերը կարող են նպաստել ներառական թիմային մշակույթի ձևավորմանը և կամավորական խմբի շարունակական զարգացմանը:

5. Ֆասիլիտացիոն ցուցումներ

- ✓ Խրախուսել բոլոր մասնակիցների ակտիվ մասնակցությունը՝ անկախ նրանց փորձից կամ զբաղեցրած դերից:
- ✓ Խուսափել «ճիշտ» կամ «սխալ» գաղափարների գնահատումից և խրախուսել տարբեր մոտեցումների քննարկումը:
- ✓ Օգնել մասնակիցներին ձևակերպել իրատեսական և իրականացվող գործողություններ:
- ✓ Քննարկումների ընթացքում մշտապես կապել առաջարկվող գաղափարները կամավորական խմբերի իրական գործունեության հետ:
- ✓ Քննարկումների ընթացքում ընդգծել, որ ներառական թիմային մշակույթը շարունակական զարգացման գործընթաց է:
- ✓ Ամփոփել քննարկումները՝ մշտապես կապելով դրանք մոդուլի հիմնական հաղորդագրությունների հետ:

Աղյուսակ 27. Մոդուլ 4-ի անցկացման ընթացքում հնարավոր իրավիճակներ և դասընթացավարի արձագանքը

Հնարավոր իրավիճակ	Դասընթացավարի առաջարկվող մոտեցումը
Մասնակիցները դժվարանում են առաջարկել գործնական քայլեր	Առաջարկել մտածել փոքր փոփոխությունների մասին, որոնք հնարավոր է իրականացնել առաջիկա շաբաթների ընթացքում:

Առաջարկները չափազանց ընդհանուր կամ վերացական են	Ուղղորդող հարցերի միջոցով օգնել դրանք վերածել կոնկրետ գործողությունների:
Քննարկումը կենտրոնանում է միայն առկա խնդիրների վրա	Խրախուսել մասնակիցներին յուրաքանչյուր խնդրի համար առաջարկել առնվազն մեկ հնարավոր լուծում:

7. Ամփոփման հիմնական շեշտադրումները

Մոդուլի ավարտին դասընթացավարը պետք է համոզվի, որ մասնակիցները.

- հասկանում են ներառական թիմային մշակույթի հիմնական սկզբունքները,
- գիտակցում են բարեվարքության, փոխադարձ հարգանքի և համագործակցության կարևորությունը,
- կարողանում են առաջարկել ներառական թիմի զարգացման իրատեսական գործողություններ,
- պատրաստ են կիրառել ուսումնասիրված մոտեցումները իրենց կամավորական խմբերում և համայնքային գործունեության ընթացքում:

Դասընթացավարին հիշեցում

Կարևոր է, թե որքան մեծ կամ փոքր է մասնակցի առաջարկած գործողությունը: Ավելի արժեքավոր է իրատեսական և իրականացվող փոքր քայլը, որը կարող է նպաստել ներառական թիմային մշակույթի ձևավորմանը, քան դժվար իրագործելի մեծ նախաձեռնությունը: Խրախուսեք մասնակիցներին ձևակերպել այնպիսի հանձնառություններ, որոնք կարող են իրականացնել իրենց կամավորական խմբերի առօրյա գործունեության ընթացքում:

Մոդուլի ավարտից հետո խորհուրդ է տրվում շնորհակալություն հայտնել մասնակիցներին ակտիվ մասնակցության համար և ընդգծել, որ դասընթացի ընթացքում ձևավորված գաղափարներն ու գործնական հանձնառությունները կարող են հիմք դառնալ նրանց համայնքներում ներառական կամավորական նախաձեռնությունների հետագա զարգացման համար:

7. ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԳՈՐԾԻՔՆԵՐ

7.1. Գնահատման նպատակը

Սույն գնահատման գործընթացը նպատակ ունի գնահատելու, թե որքանով են դասընթացի ընթացքում զարգացել մասնակիցների գիտելիքները, պատկերացումները, վերլուծական մտածողությունը և գործնական հմտությունները գենդերային հավասարության, բազմազանության և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման թեմաների վերաբերյալ: Գնահատման արդյունքները հնարավորություն են տալիս համեմատելու դասընթացից առաջ և հետո մասնակիցների ուսումնառության արդյունքները, գնահատելու ուսուցման արդյունավետությունը, ինչպես նաև հավաքագրելու մասնակիցների հետադարձ կապը՝ դասընթացի հետագա բարելավման նպատակով:

7.2. Գնահատման բաղադրիչները

Դասընթացի շրջանակում առաջարկվում է կիրառել գնահատման հետևյալ գործիքները.

1. **Նախնական գնահատում**՝ իրականացվում է դասընթացի սկզբում՝ մասնակիցների նախնական գիտելիքները, պատկերացումները և ուսումնասիրվող թեմաների վերաբերյալ վերլուծական մտածողության սկզբնական մակարդակը գնահատելու նպատակով:
2. **Ավարտական գնահատում**՝ իրականացվում է դասընթացի ավարտին՝ գնահատելու ուսուցման արդյունքում ձեռք բերված գիտելիքները, վերլուծական մտածողությունը և ուսումնասիրված մոտեցումները գործնական իրավիճակներում կիրառելու կարողությունը:
3. **Մասնակիցների հետադարձ կապի հարցաթերթիկ**՝ կիրառվում է դասընթացի ավարտին՝ գնահատելու դասընթացի բովանդակությունը, կազմակերպումը, կիրառված մեթոդները և մասնակիցների ընդհանուր բավարարվածությունը:

7.3. Գնահատման հիմնական սկզբունքները

Գնահատման գործընթացի կազմակերպման ընթացքում նպատակահարմար է առաջնորդվել հետևյալ սկզբունքներով.

- գնահատումը պետք է իրականացվի բոլոր մասնակիցների համար միատեսակ պայմաններում,
- գնահատման գործիքները պետք է հնարավորություն տան գնահատելու ոչ միայն գիտելիքները, այլև դրանց կիրառման, իրավիճակների վերլուծության և հիմնավորված որոշումների կայացման կարողությունները,
- հարցերը պետք է համապատասխանեն ուսումնական մոդուլների բովանդակությանը և ակնկալվող ուսումնառության արդյունքներին,
- գնահատման արդյունքները պետք է օգտագործվեն ուսուցման արդյունավետության գնահատման նպատակով և չպետք է դիտարկվեն որպես մասնակցի անհատական գնահատական,
- գնահատման ընթացքում անհրաժեշտ է ապահովել մասնակիցների ազատ և անկաշկանդ մասնակցությունը,
- հետադարձ կապը պետք է օգտագործել դասընթացի բովանդակության, մեթոդների և կազմակերպման շարունակական բարելավման նպատակով:

Գնահատման գործընթացը նախատեսված է ոչ միայն մասնակիցների ուսումնառության արդյունքները չափելու, այլև դասընթացի արդյունավետությունը գնահատելու և դրա շարունակական բարելավմանը նպաստելու համար: Այդ նպատակով նախնական և ավարտական գնահատման արդյունքները անհրաժեշտ է դիտարկել համադրաբար՝ վերլուծելով մասնակիցների առաջընթացը և դասընթացի ազդեցությունը:

7.4. Նախնական և ավարտական գնահատման հարցաթերթիկ

7.4.1. Կիրառման նպատակը

Նախնական և ավարտական գնահատման համար կիրառվում է նույն հարցաթերթիկը, ինչը հնարավորություն է տալիս համեմատելու մասնակիցների ուսումնառության արդյունքները մինչև դասընթացի մեկնարկը և դրա ավարտից հետո: Հարցաթերթիկն ընդգրկում է ուսումնական մոդուլի բոլոր հիմնական թեմաները և նախատեսված է գնահատելու մասնակիցների գիտելիքները,

պատկերացումները, վերլուծական մտածողությունը և ուսումնասիրված մոտեցումները գործնական իրավիճակներում կիրառելու կարողությունը:

Հարցաթերթիկը կազմված է այնպես, որ գնահատի ոչ միայն տեսական գիտելիքների յուրացումը, այլև մասնակիցների կարողությունը՝ վերլուծելու իրավիճակներ, գնահատելու տարբեր լուծումներ և ընտրելու ներառականության սկզբունքներին առավել համապատասխան գործողությունները: Այդ նպատակով հարցաշարում ներառված են ինչպես հիմնական հասկացությունների վերաբերյալ, այնպես էլ իրավիճակային և վերլուծական բնույթի հարցեր, որոնք հիմնված են կամավոր հրշեջ-փրկարարական խմբերի գործունեությանը բնորոշ օրինակների վրա:

7.4.2. Լրացման կարգը

Հարցաթերթիկը բաղկացած է 16 փակ հարցերից, որոնցից յուրաքանչյուրի համար առաջարկվում է պատասխանների չորս տարբերակ, որոնցից միայն մեկն է ճիշտ: Հարցաթերթիկում ներառված են հիմնական հասկացությունների վերաբերյալ հարցեր, իրավիճակային առաջադրանքներ և վերլուծական բնույթի հարցեր, որոնք միասին հնարավորություն են տալիս համակողմանի գնահատելու ուսումնառության արդյունքները:

Հարցաթերթիկը լրացվում է անհատապես՝ դասընթացի սկզբում (նախնական գնահատում) և ավարտին (ավարտական գնահատում): Յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխան գնահատվում է 1 միավորով: Առավելագույն արդյունքը 16 միավոր է:

Նախնական և ավարտական գնահատման արդյունքների համեմատական վերլուծությունը հնարավորություն է տալիս գնահատելու մասնակիցների ուսումնառության առաջընթացը, ինչպես նաև դասընթացի արդյունավետությունը և դրա ազդեցությունը մասնակիցների գիտելիքների, մտածողության և գործնական հմտությունների զարգացման վրա:

7.4.3. Հարցաթերթիկ

Սույն հարցաթերթիկը ներկայացված է Հավելված 1-ում և կիրառվում է ինչպես նախնական, այնպես էլ ավարտական գնահատման ընթացքում: Հարցերը կազմված են ուսումնական մոդուլի բովանդակությանը համապատասխան և ընդգրկում են բազմազանության, գենդերային հավասարության, հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման, ներառական հաղորդակցության, մասնակցության խթանման և ներառական թիմային մշակույթի ձևավորման հիմնական թեմաները:

8. ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ և ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

I. Միջազգային փաստաթղթեր

1. United Nations. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD).
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
2. United Nations. (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).
<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
3. United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights.
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
4. United Nations. Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030.
<https://www.undrr.org/publication/sendai-framework-disaster-risk-reduction-2015-2030>

II. Միջազգային ուղեցույցներ

1. World Health Organization. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF).
<https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
2. World Health Organization. Global Report on Health Equity for Persons with Disabilities (2022).
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>
3. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC). Minimum Standards for Protection, Gender and Inclusion in Emergencies.
<https://www.ifrc.org/document/minimum-standards-pgi-emergencies>
4. Sphere Association. The Sphere Handbook: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response.
<https://spherestandards.org/handbook/>

III. Հայաստանի Հանրապետության իրավական փաստաթղթեր

1. «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք
2. «Կամավոր աշխատանքի մասին» ՀՀ օրենք
3. «խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու կարգը սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշումը

IV. Լրացուցիչ մասնագիտական ռեսուրսներ

1. UN Women – Training Centre
<https://trainingcentre.unwomen.org/>
2. UNDRR – Disability Inclusion
<https://www.undrr.org>
3. World Health Organization – Disability
<https://www.who.int/health-topics/disability>
4. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC)
<https://www.ifrc.org>
5. Silver, H. (2015). The Contexts of Social Inclusion. United Nations Department of Economic and Social Affairs.
https://www.un.org/esa/desa/papers/2015/wp144_2015.pdf
6. Models of Disability: Types and Definitions
<https://www.disabled-world.com/definitions/disability-models.php#footnote>

9. ՈՒՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ ՆՅՈՒԹԵՐԻ ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

Հավելված 1՝ Նախնական և ավարտական գնահատման հարցաթերթիկ

Նախնական և ավարտական գնահատման հարցաթերթիկ

Մոդուլ 1. Բազմազանության և ներառման արժեքը

Հարց 1. Կամավոր հրշեջ-փրկարարական խումբը նոր անդամներ է ներգրավում: Դիմել է նաև հաշմանդամություն ունեցող անձ, որը ցանկանում է մասնակցել խմբի գործունեությանը: Ո՞ր գործողությունն է առավել համապատասխանում ներառականության սկզբունքին:

- ա) Ընդունել նրան՝ հեռախոսազանգերին պատասխանելու համար միայն:
- բ) Գնահատել նրա կարողությունները և անհրաժեշտության դեպքում ապահովել համապատասխան հարմարեցումներ:
- գ) Ընդունել միայն խորհրդատվական աշխատանքների համար:
- դ) Առաջարկել միանալ միայն ապագայում:

Հարց 2. Կամավորական խմբում ընդգրկված են տարբեր տարիքի, մասնագիտությունների և փորձառության անդամներ: Խումբը պատրաստվում է իրականացնել նոր նախաձեռնություն: Ո՞ր մոտեցումն է առավել արդյունավետ:

- ա) Առաջադրանքները բաշխել միայն առավել փորձառու անդամների միջև՝ աշխատանքն ավելի արագ կազմակերպելու համար:
- բ) Առաջադրանքները բաշխել՝ հաշվի առնելով յուրաքանչյուր անդամի գիտելիքները, փորձը, կարողությունները և հետաքրքրությունները՝ խրախուսելով համագործակցությունը:

- գ) Բոլոր անդամներին հանձնարարել նույն առաջադրանքները՝ հավասարության սկզբունքը պահպանելու համար:
- դ) Յուրաքանչյուր անդամին հնարավորություն տալ ինքնուրույն ընտրել իր անելիքը՝ առանց ընդհանուր համակարգման:

Հարց 3. Կամավորական խմբի անդամներից մեկը նշում է. «Մեզ նման մարդիկ ավելի արդյունավետ են աշխատում, երբ բոլորը նույն ձևով են մտածում»: Ո՞ր

պատասխանն է առավել համապատասխանում ուսումնական մոդուլի հիմնական գաղափարներին:

ա) Թիմի արդյունավետությունը բարձրանում է, երբ անդամներն ունեն տարբեր փորձառություններ, գաղափարներ և կարողություններ, որոնք լրացնում են միմյանց:

բ) Տարբեր կարծիքները սովորաբար խանգարում են թիմային աշխատանքին:

գ) Ավելի լավ է թիմում ընդգրկել միայն նույն փորձառությունն ունեցող մարդկանց:

դ) Թիմի հաջողությունը կախված է միայն ղեկավարի փորձից:

Մոդուլ 2. Կարծրատիպեր, կանխակալ վերաբերմունք և մասնակցության խոչընդոտներ

Հարց 4. Կամավորական խմբում նոր անդամ է միացել կին հրշեջ-փրկարարը: Խմբի անդամներից մեկն ասում է. «Այս աշխատանքը կանանց համար չէ»: Ո՞րն է տվյալ իրավիճակում ամենահամապատասխան արձագանքը:

ա) Համաձայնել, քանի որ հրշեջ-փրկարարական աշխատանքը ֆիզիկապես ծանր է:

բ) Քննարկել, որ կամավորի ներդրումը պետք է գնահատվի նրա գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների հիման վրա, ոչ թե սեռի:

գ) Խնդրել նրան կատարել միայն գրասենյակային աշխատանք:

դ) Չարձագանքել, քանի որ յուրաքանչյուրն իրավունք ունի իր կարծիքն ունենալ:

Հարց 5. Համայնքում ձևավորվում է նոր կամավոր հրշեջ-փրկարարական խումբ: Խմբի անդամները նշում են, որ վերջին հանդիպմանը կանայք և հաշմանդամություն ունեցող անձինք գրեթե չեն մասնակցել: Ո՞րն է առաջին քայլը, որը կօգնի հասկանալ խնդրի իրական պատճառները:

ա) Ենթադրել, որ նրանք հետաքրքրված չեն կամավորությամբ:

բ) Քննարկել նրանց հետ հնարավոր խոչընդոտները և գնահատել մասնակցությանը խանգարող պայմանները:

գ) Ներգրավել միայն նախկինում ակտիվ մասնակցություն ցուցաբերած անձանց:

դ) Հանդիպումները կազմակերպել նույն ձևաչափով՝ առանց փոփոխությունների:

Հարց 6. Քննարկման ընթացքում հնչում է հետևյալ միտքը. «Եթե մարդը ցանկանա, ինքն էլ կկարողանա մասնակցել, հատուկ պայմաններ պետք չեն»: Ո՞ր

պատասխանն է առավել համապատասխանում դասընթացում ներկայացված մոտեցումներին:

ա) Մասնակցությունը կախված է միայն անձի ցանկությունից:

բ) Մասնակցությունը պայմանավորված է նաև միջավայրի և անհրաժեշտ հարմարեցումների առկայությամբ:

գ) Բոլոր մարդիկ պետք է հարմարվեն նույն պայմաններին:

դ) Հարմարեցումները անհրաժեշտ են միայն բացառիկ դեպքերում:

Հարց 7. Նշվածներից որ տարբերակը չի ստեղծում կարծրատիպեր ու կանխակալ վերաբերմունք

ա) Սայլակին գամված:

բ) Անվասայլակ օգտագործող անձ:

գ) Սայլակավոր հաշմանդամ:

դ) Աթոռով շարժվող

Մոդուլ 3. Կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանում

Հարց 8. Կամավորական խումբը կազմակերպում է առաջին օգնության դասընթաց: Մասնակիցներից մեկը նշում է, որ տեսողության դժվարություն ունեցող անձը նույնպես ցանկանում է մասնակցել: Ո՞րն է առավել ներառական մոտեցումը:

ա) Առաջարկել նրան չմասնակցել, քանի որ դասընթացը նախատեսված է բոլորի համար նույն ձևով:

բ) Քննարկել, թե ինչ հարմարեցումներ կարող են անհրաժեշտ լինել՝ նրա լիարժեք մասնակցությունն ապահովելու համար:

գ) Առաջարկել մասնակցել միայն տեսական հատվածին:

դ) Թույլատրել մասնակցել միայն դիտորդի կարգավիճակով:

Հարց 9. Կամավորական խումբը նախատեսում է հանդիպում մի վայրում, որը հարմարեցված չէ տեղաշարժման դժվարություններ ունեցող անձանց: Ո՞րն է առավել ներառական լուծումը:

ա) Հանդիպումն անցկացնել նույն վայրում:

բ) Տեղափոխել հանդիպումը բոլոր մասնակիցների համար հարմար վայր կամ ապահովել համապատասխան հարմարեցումներ:

գ) Հանդիպումից հետո ուղարկել տեղեկատվությունը:

դ) Չհրավիրել այն անձանց, ովքեր չեն կարող մասնակցել:

Հարց 10. Քննարկման ընթացքում մասնակիցներից մեկն ասում է. «Ես միշտ այսպես եմ ասել, բոլորը հասկանում են, ինչն է փոխեմ բառերը»: Ո՞ր պատասխանն է առավել համապատասխանում դասընթացի հիմնական գաղափարներին:

ա) Կարևոր է ոչ թե օգտագործվող բառերը, այլ մարդու վերաբերմունքը:

բ) Եթե մարդիկ չեն վիրավորվում, բառերը փոխելու կարիք չկա:

գ) Հարգալից և անձնակենտրոն բառապաշարը նպաստում է արժանապատիվ և ներառական հաղորդակցությանը:

դ) Յուրաքանչյուր մարդ կարող է օգտագործել ցանկացած ձևակերպում:

Մոդուլ 4. Ներառական կամավորական թիմի ձևավորում

Հարց 11. Կամավորական խմբում նոր անդամը քիչ է խոսում և չի մասնակցում քննարկումներին: Ո՞ր մոտեցումն է առավել համապատասխանում ներառական թիմային մշակույթին:

ա) Ենթադրել, որ նա հետաքրքրված չէ թիմի աշխատանքով:

բ) Տալ նրան միայն պարզ առաջադրանքներ:

գ) Ստեղծել հնարավորություն, որ նա անվտանգ միջավայրում արտահայտի իր կարծիքը և աստիճանաբար ներգրավվի թիմային աշխատանքում:

դ) Սպասել, մինչև նա ինքնուրույն ակտիվանա:

Հարց 12. Կամավորը ստացել է համայնքի բնակչի անձնական տեղեկություն և ցանկանում է այն քննարկել խմբի մյուս անդամների հետ: Ո՞ր մոտեցումն է առավել համապատասխանում էթիկական գործելակերպին:

ա) Տեղեկությունը քննարկել թիմի բոլոր անդամների հետ՝ առանց անձի համաձայնության:

բ) Տեղեկությունը փոխանցել միայն այն դեպքում, երբ կա համապատասխան անհրաժեշտություն և պահպանվում է գաղտնիության սկզբունքը:

գ) Տեղեկությունը հրապարակել համայնքային խմբում:

դ) Քննարկել այն ոչ պաշտոնական միջավայրում:

Հարց 13. Կամավորական խմբում կանայք և հաշմանդամություն ունեցող անձինք գրանցված են որպես անդամներ, սակայն գրեթե երբեք չեն մասնակցում քննարկումներին և որոշումների կայացմանը: Ո՞ր եզրակացությունն է առավել հիմնավորված:

ա) Թիմը կարելի է համարել ներառական, քանի որ տարբեր խմբերի ներկայացուցիչներ ընդգրկված են:

բ) Միայն անդամակցությունը դեռ չի նշանակում ներառականություն. կարևոր է նաև հավասար և ակտիվ մասնակցության հնարավորությունը:

գ) Պետք է սահմանափակել անդամների թիվը:

դ) Խնդիրը կապված է միայն թիմի ղեկավարի հետ:

Հավելված 2. Դասընթացի գնահատման եվ հետադարձ կապի հարցաթերթիկ

Հարգելի մասնակից,

Շնորհակալություն դասընթացին մասնակցելու համար:

Խնդրում ենք գնահատել դասընթացը՝ նշելով այն տարբերակը, որն առավել համապատասխանում է Ձեր կարծիքին: Ձեր պատասխանները կօգնեն բարելավել դասընթացի բովանդակությունը, ուսուցման մեթոդները և հետագա կազմակերպումը:

I. Դասընթացի բովանդակության գնահատում

Խնդրում ենք յուրաքանչյուր պնդման համար ընտրել մեկ պատասխան:

№	Պնդում	Ընդհանրապես համաձայն չեմ	Ավելի շուտ համաձայն չեմ	Չեմ կարող գնահատել	Ավելի շուտ համաձայն եմ	Լիովին համաձայն եմ
1	Դասընթացի նպատակներն ու ակնկալվող արդյունքները ներկայացվել էին հստակ:	☐	☐	☐	☐	☐
2	Դասընթացի բովանդակությունը համապատասխան էր իմ մասնագիտական գործունեությանը:	☐	☐	☐	☐	☐
3	Ներկայացված թեմաները հասկանալի և տրամաբանական էին:	☐	☐	☐	☐	☐
4	Օրինակներն ու իրավիճակային առաջադրանքներն օգնեցին ավելի լավ հասկանալ թեմաները:	☐	☐	☐	☐	☐
5	Գործնական աշխատանքներն օգտակար էին ուսումնասիրված նյութը կիրառելու համար:	☐	☐	☐	☐	☐
6	Դասընթացից հետո ավելի վստահ եմ ներառական մոտեցումներ կիրառելու հարցում:	☐	☐	☐	☐	☐
7	Ստացած գիտելիքներն ու հմտությունները կիրառելի են իմ համայնքում կամ կամավորական գործունեության ընթացքում:	☐	☐	☐	☐	☐

II. Դասընթացավարի աշխատանքի գնահատում

№	Պնդում	Ընդհանրապես համաձայն չեմ	Ավելի շուտ համաձայն չեմ	Չեմ կարող գնահատել	Ավելի շուտ համաձայն եմ	Լիովին համաձայն եմ
7	Դասընթացավարը խրախուսում էր բոլոր մասնակիցների ակտիվ մասնակցությունը:	☐	☐	☐	☐	☐
8	Քննարկումները կազմակերպվում էին հարգալից և ներառական մթնոլորտում:	☐	☐	☐	☐	☐
9	Դասընթացավարը հասկանալի և մատչելի էր ներկայացնում նյութը:	☐	☐	☐	☐	☐

III. Բաց հարցեր

10. Ո՞ր թեման կամ գործնական աշխատանքն էր Ձեզ համար առավել օգտակար:

11. Ի՞նչը կբարելավեիք դասընթացում:

12. Ի՞նչ թեմաների վերաբերյալ կցանկանայիք ստանալ լրացուցիչ ուսուցում:

13. Այլ առաջարկություններ կամ մեկնաբանություններ

Հավելված 3. Առաջարկվող տեսասահիկներ

Դասընթացի բացման համար առաջարկվող տեսասահիկը՝ [հետևյալ առցանց թղթապանակում](#), մասնավորապես՝

1. Դասընթացի բացում և նախնական գնահատում
2. Մոդուլ 1
3. Մոդուլ 2
4. Մոդուլ 3
5. Մոդուլ 4
6. Դասընթացի փակում և ավարտական գնահատում
7. Դասընթացի սուրճի ընդմիջման տեսասահիկներ
8. Դասընթացի ճաշի ընդմիջման տեսասահիկներ
9. Էներջայզերի տեսասահիկ

Հավելված 4. Ինքնաարտացոլման թերթիկներ

Նպատակ

Այս թերթիկները նախատեսված են մասնակիցների կողմից ուսումնական մոդուլների հիմնական գաղափարների ինքնաարտացոլման, անձնական փորձի վերլուծության և համայնքային համատեքստի հետ կապելու համար:

Օգտագործման ժամանակը

Մոդուլի տեսական և գործնական մասի ավարտից հետո (5–10 րոպե):

Դասընթացավարի ցուցում

Մասնակիցները լրացնում են թերթիկը անհատապես: Այնուհետև ցանկության դեպքում կարող են կիսվել իրենց պատասխաններով փոքր խմբերում կամ ընդհանուր քննարկման ընթացքում: Թերթիկը նախատեսված չէ գնահատման համար և նպաստում է ինքնաարտացոլման գործընթացին:

Ինքնաարտացոլման թերթիկ 1

Մոդուլ 1. Բազմազանության և ներառման արժեքը

Անուն (ըստ ցանկության) _____

Ամսաթիվ _____

1. Ո՞ր գաղափարն էր այս մոդուլից Ձեզ համար ամենակարևորը:

2. Ձեր համայնքում ո՞ր խմբերի մասնակցությունը, ըստ Ձեզ, կարելի է ավելի խթանել կամավորական գործունեությունում:

3. Ի՞նչ մեկ քայլ կարող է անել Ձեր կամավորական խումբը ավելի ներառական դառնալու համար:

4. Ի՞նչ հարց կամ միտք Ձեզ մոտ դեռ մնացել է քննարկելու:

Ինքնաարտացոլման թերթիկ 2

Մոդուլ 2. Կարծրատիպեր, կանխակալ վերաբերմունք և մասնակցության խոչընդոտներ

1. Այս մոդուլից հետո ի՞նչ կարծրատիպ կամ պատկերացում վերանայեցիք:

2. Ձեր համայնքում ո՞ր կարծրատիպերը կարող են խոչընդոտել մարդկանց մասնակցությանը:

3. Եթե հանդիպեք նման իրավիճակի, ի՞նչ կանեք այլ կերպ:

4. Ի՞նչ նոր հարց առաջացավ Ձեզ մոտ այս թեմայի վերաբերյալ:

Ինքնաարտացոլման թերթիկ 3

Մոդուլ 3. Կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանում

1. Ի՞նչ նոր բան իմացաք գենդերային հավասարության կամ հաշմանդամության վերաբերյալ:

2. Ձեր համայնքում ի՞նչ փոփոխություն կարող է նպաստել ավելի լայն մասնակցությանը:

3. Ի՞նչ կարող եք անել անձամբ Դուք այս ուղղությամբ:

4. Ո՞ր գաղափարն էր Ձեզ համար ամենահետաքրքիրը:

Ինքնաարտացոլման թերթիկ 4

Մոդուլ 4. Ներառական կամավորական թիմի ձևավորում

1. Ի՞նչ հատկանիշներ ունի ներառական թիմը:

2. Ձեր թիմում ի՞նչը կարելի է բարելավել:

3. Ի՞նչ քայլ եք պատրաստ իրականացնել առաջիկա մեկ ամսվա ընթացքում:

4. Ի՞նչ կուզեիք փոխանցել մյուս կամավորներին այս դասընթացից հետո:

Հավելված 5. Խմբային աշխատանքի թերթիկներ

Նպատակ

Խմբային աշխատանքի թերթիկները նախատեսված են խմբային քննարկումների արդյունքները համակարգված գրանցելու, գաղափարները համեմատելու և առաջարկվող լուծումները ձևակերպելու համար:

Օգտագործման ժամանակը

Խմբային վարժությունների ընթացքում:

Դասընթացավարի ցուցում

Յուրաքանչյուր խումբ լրացնում է աշխատանքային թերթիկը և ներկայացնում քննարկման հիմնական արդյունքները:

Մոդուլ 1. Բազմազանության և ներառման արժեքը

Իրավիճակ 1

Համայնքում ձևավորվում է կամավոր հրշեջ-փրկարարական խումբ: Անդամագրվելու ցանկություն են հայտնել տարբեր տարիքի, տարբեր մասնագիտությունների և տարբեր կարողություններ ունեցող բնակիչներ: Խմբի որոշ անդամներ առաջարկում են ընդունել միայն այն անձանց, ովքեր նախկինում մասնակցել են արտակարգ իրավիճակների արձագանքման աշխատանքներին՝ պատճառաբանելով, որ նոր անդամների պատրաստումը ժամանակատար կլինի:

Քննարկման հարցեր

- Ինչ ազդեցություն կարող է ունենալ այս որոշումը թիմի բազմազանության վրա:
- Ինչ առավելություններ կարող է ունենալ տարբեր փորձառություն ունեցող մարդկանց ներգրավումը:

- Ինչ լուծում կառաջարկեիք:

Իրավիճակ 2

Կամավորական խումբը կազմակերպում է առաջին հանդիպումը: Հանդիպման վայրը երկրորդ հարկում է և մատչելի չէ տեղաշարժման դժվարություն ունեցող անձանց: Կազմակերպիչներն ասում են.

«Եթե հետո միանան նման մասնակիցներ, նոր կմտածենք այդ մասին»:

Քննարկման հարցեր

- Ինչ խոչընդոտ է ստեղծվում այս իրավիճակում:
- Ինչպե՞ս կարելի էր նախապես կանխել այս խնդիրը:
- Ինչպե՞ս կազդի նման որոշումը մարդկանց մասնակցության վրա:

Իրավիճակ 3

Կամավորական խմբի քննարկման ժամանակ մասնակիցներից մեկն ասում է.

«Կանայք կարող են օգնել կազմակերպչական հարցերում, բայց արտակարգ իրավիճակներում հիմնական աշխատանքը տղամարդիկ պետք է կատարեն»:

Քննարկման հարցեր

- Ինչ կարծրատիպ է արտահայտված:
- Ինչ ազդեցություն կարող է ունենալ նման վերաբերմունքը:
- Ինչպե՞ս կարելի է վարել նման քննարկումը:

Մոդուլ 2. Կարծրատիպեր, կանխակալ վերաբերմունք և մասնակցության խոչընդոտներ

Իրավիճակ

Համայնքում քննարկվում է հաշմանդամություն ունեցող անձի ներգրավումը կամավորական խմբում: Մասնակիցներից մեկն ասում է. «Եթե հաշմանդամություն ունի, ուրեմն չի կարող օգնել արտակարգ իրավիճակներում»:

Քննարկման հարցեր

- Ինչ ենթադրության վրա է հիմնված այս կարծիքը:
- Արդյո՞ք կարելի է մարդու կարողությունները գնահատել միայն հաշմանդամության փաստով:
- Ինչ հարցեր արժե քննարկել նման իրավիճակում:

Մոդուլ 3. Կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանում

Իրավիճակ 1

Կամավորական խումբը կազմակերպում է առաջին օգնության դասընթաց: Տեսողության դժվարություն ունեցող անձը ցանկանում է մասնակցել, սակայն կազմակերպիչները վստահ չեն, թե ինչպես ապահովել նրա մասնակցությունը:

Քննարկման հարցեր

- Ինչ հարմարեցումներ կարող են անհրաժեշտ լինել:
- Ինչ լրացուցիչ ռեսուրսներ կարող են օգնել:
- Ինչո՞ւ է կարևոր նախապես քննարկել մասնակցի կարիքները:

Իրավիճակ 2

Համայնքում բնակվող մի կին ցանկանում է միանալ կամավոր հրշեջ-փրկարարական խմբին, սակայն ասում է, որ ընտանիքի անդամները կարծում են, թե այդ աշխատանքը կանանց համար չէ:

Քննարկման հարցեր

- Ինչ սոցիալական նորմեր կամ կարծրատիպեր են արտահայտվում:
- Ինչպե՞ս կարող է կամավորական խումբը աջակցել նման իրավիճակում:
- Ինչ ազդեցություն կունենա նրա մասնակցությունը համայնքի վրա:

Մոդուլ 4. Ներառական կամավորական թիմի ձևավորում

Իրավիճակ 1

Թիմի նոր անդամը գրեթե չի մասնակցում քննարկումներին: Մյուսները ենթադրում են, որ նա հետաքրքրված չէ թիմի աշխատանքով:

Քննարկման հարցեր

- Ինչ այլ բացատրություններ կարող են լինել:
- Ինչ կարող է անել թիմի ղեկավարը:
- Ինչպես կարելի է ապահովել բոլորի ակտիվ մասնակցությունը:

Իրավիճակ 2

Դասընթացի ընթացքում կամավորներից մեկը ցանկանում է խմբի մյուս անդամների հետ քննարկել համայնքի բնակչի անձնական տվյալները՝ որպես օրինակ ներկայացնելով կոնկրետ դեպք:

Քննարկման հարցեր

- Ինչ էթիկական խնդիր է առաջանում:
- Ինչ սկզբունքներ պետք է պահպանվեն:
- Ինչպես կարելի է քննարկել դեպքը՝ պահպանելով գաղտնիությունը:

Հավելված 6՝ Էներջայզեր

Անվանումը . «Ընտրիր կողմդ»

Նպատակը՝ ակտիվացնել մասնակիցներին, խթանել շարժումը, ստեղծել անկաշկանդ մթնոլորտ և ցույց տալ, որ տարբեր նախասիրություններ ունենալը բնական է:

Տևողությունը՝ առավելագույնը 5 րոպե

Ընթացքը՝ դասընթացավարը սենյակում պայմանականորեն նշում է երկու կողմ (օրինակ՝ աջ և ձախ):

Յուրաքանչյուր զույգ տարբերակի դեպքում մասնակիցները պետք է արագ ընտրեն այն տարբերակը, որն ավելի շատ է համապատասխանում իրենց նախասիրությանը, և կանգնեն համապատասխան կողմում:

Օրինակներ.

Դառը սուրճ → Աջ | Քաղցր սուրճ → Ձախ

Գաթա → Աջ | Կրուասան → Ձախ

Ձմերուկ → Աջ | Սեխ → Ձախ

Կարտոֆիլ ֆրի → Աջ | Տնական կարտոֆիլ → Ձախ

Ավելի շատ խոսել → Աջ | Ավելի շատ լսել → Ձախ

Առաջին օգնություն → Աջ | Հրդեհաշիջում → Ձախ

Մեսսի → Աջ | Ռոնալդու → Ձախ

Դասընթացավարը կարող է ավելացնել նաև այլ զույգեր՝ համապատասխան խմբի հետաքրքրություններին կամ դասընթացի թեմային:

Ֆասիլիտացիոն ցուցումներ

- Վարժությունը մրցույթ չէ, և «ճիշտ» պատասխաններ չկան:
- Մասնակիցներին պետք չէ խնդրել հիմնավորել իրենց ընտրությունը, եթե դրա կարիքը չկա:
- Ցանկության դեպքում 1–2 զույգից հետո կարելի է խնդրել մի քանի մասնակցի կարճ բացատրել իրենց ընտրությունը:
- Կարևոր է պահպանել թեթև և ոչ մրցակցային մթնոլորտ:
- Եթե որևէ մասնակից չի ցանկանում տեղաշարժվել, նա կարող է պարզապես բարձրացնել ձեռքը կամ նշել իր ընտրությունը տեղում:

Նշում դասընթացավարին

Անհրաժեշտության դեպքում դասընթացավարը կարող է ստեղծել նոր զույգ ընտրություններ՝ կապված մասնակիցների մասնագիտության, համայնքի կամ դասընթացի թեմայի հետ: Խորհուրդ է տրվում խուսափել այնպիսի թեմաներից, որոնք կարող են առաջացնել լարվածություն, քաղաքական կամ կրոնական վեճեր կամ անհարմարություն մասնակիցների համար: Գործողության վերջում խորհուրդ է տրվում մասնակիցներն իրար ծափահարեն այնպես, ինչպես ծափահարում են լսողության խնդիրներ ունեցող անձինք՝ ձեռքերն օդի մեջ թափահարելով: