

Министерство образования и науки Самарской области  
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской  
области "Поволжский государственный колледж"

**Методика формирования волонтерского  
объединения в ГБПОУ "Поволжский государственный  
колледж"**



***Волонтёр***

*Волонтёрская  
деятельность*

## Содержание.

Введение

§1. Волонтерская деятельность: основные характеристики .....

§2. Потенциал волонтерской деятельности в работе с подрастающим поколением.....

§3. Организация волонтерского движения в молодежной сфере .....

§4. Технология создания волонтерского движения.....

§5. Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности в образовательной организации .....

Заключение.....

Используемая литература.....

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время начало развиваться такое движение как волонтерство. Оно зародилось в первые века существования христианства и дошло наших времен.

Как показывает история российской благотворительности и мирового опыта волонтерской деятельности в социальной сфере, участие в волонтерстве способствует восприятию и усвоению духовно-нравственных гуманистических ценностей, позитивным изменениям в личности, решает перспективную задачу формирования будущих профессионалов социальной работы разной направленности и специализации естественными мягкими средствами потому, что волонтерская деятельность по своему смыслу и назначению имеет те же гуманистические ценностные основания, что и социальная работа.

Эта тема приобретает актуальность, так как огромное количество людей нуждается в помощи и поддержке. У многих людей помощь со стороны близких родственников не оказывается, и поэтому они нуждаются в посторонней помощи, которую им могут оказать волонтеры. Волонтеры по собственному желанию делятся своим временем, энергией, навыками и знаниями для того, чтобы помочь другим людям или окружающей среде без какой – либо материальной выгоды. Каждому хочется верить в то, что работа, которую он выполняет, является очень важной, даже если она очень простая. Таким образом, волонтерская деятельность носит гражданский характер. Опыт деятельности показывает благотворительную направленность работы. Волонтерская деятельность выполняет функцию нравственного воспитания, возрождение в молодежной среде фундаментальных ценностей, таких как, гражданственность, милосердие, справедливость, гуманность, отзывчивость и других важных ценностей.

Понятие «добровольчество», а в современной западной социологии - «волонтерство», применяется для обозначения добровольческого труда как деятельности, осуществляемой людьми добровольно, на безвозмездной основе, и направленной на достижение людьми социально значимых целей, решение проблем сообщества [2] .

Вовлеченность в добровольчество не имеет религиозных, расовых, возрастных и даже и политических границ. Волонтером может быть любой человек, желающий посвятить свободное время добровольному труду, а так же обладающий таким качеством, как ответственность. На сегодняшний день институт волонтерства распространен во многих странах мира, становясь все более значимым педагогическим ресурсом развития общества.

Эта тема приобретает актуальность, так как огромное количество людей нуждается в помощи и поддержке. У многих людей помощь со стороны близких родственников не оказывается, и поэтому они нуждаются в посторонней помощи, которую им могут оказать волонтеры. Волонтеры по собственному желанию делятся своим временем, энергией, навыками и знаниями для того, чтобы помочь другим людям или окружающей среде без какой – либо материальной выгоды. Каждому хочется верить в то, что работа, которую он выполняет, является очень важной, даже если она очень простая. Таким образом, волонтерская деятельность носит гражданский характер. Опыт деятельности показывает благотворительную направленность работы. Волонтерская деятельность выполняет функцию нравственного воспитания, возрождение в молодежной среде фундаментальных ценностей, таких как, гражданственность, милосердие, справедливость, гуманность, отзывчивость и других важных ценностей.

## **Волонтерская деятельность: основные характеристики.**

Деятельность по социальной поддержке населения не может быть, и никогда не была сугубо государственной задачей. Если общество становится субъектом социальной помощи, защищенность каждого его члена значительно возрастает. История допрофессионального развития социальной работы содержит свойственные российскому менталитету обычаи и традиции добровольной взаимопомощи. Эти традиции составляют основу развития волонтерского движения среди молодежи сегодня.

В обществе всегда были люди, для которых способом самореализации, связи и общения была помощь другим людям. Включаясь в волонтерскую деятельность, человек стремится на безвозмездных основах повлиять на трансформацию современного ему общества, сделать его лучше.

Корни российского добровольчества уходят в далекие времена, вглубь российской истории, когда россияне, воспитанные на морально-этических традициях православия, считали своим долгом оказывать безвозмездную помощь всем нуждающимся. К середине XIX века в российской истории появились официальные благотворительные и попечительские общества. В 1886, 1910 и 1914 годах проходили всероссийские съезды по вопросам благотворительности и общественно полезных работ.

Понятие, содержание и формы добровольческого труда в современной России начинали формироваться одновременно с зарождением третьего сектора (90-е годы XX века), который составляют некоммерческие общественные и благотворительные организации. Их деятельность регулируется федеральными законами. Закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» от 7 июля 1995 г. содержит юридическое определение добровольца: «Добровольцем считается гражданин, осуществляющую благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в т.ч. в интересах благотворительной организации. Благотворительная организация может

оплачивать расходы добровольцев, связанные с их деятельностью в этой организации (командировочные расходы, затраты на транспорт и другие)»[1]. Непосредственно сам феномен волонтерства в российской научной литературе стал освещаться не так давно (с конца XX века), тогда как в западных публикациях этот вопрос был актуальным уже в XIX столетии.

Как в социальной практике, так и в подавляющем большинстве исследований термин «волонтер» и «доброволец» рассматриваются как синонимы. Доброволец, согласно словарю С.И. Ожегова,- это « тот, кто добровольно взял на себя какую- нибудь работу». Поэтому в теоретическом аспекте представляется бессмысленным противопоставление понятий добровольчество и волонтерская деятельность. Продолжение анализа данных понятий приводит к необходимости осмысления понятий «добровольный», «добровольческая деятельность» и «волонтерство». Добровольный - значит совершаемый или действующий по собственному желанию, не по принуждению. Термину «добровольческая деятельность» мы предлагается следующее определение: это способ самовыражения и самореализации граждан, действующих индивидуально, или коллективно на благо других людей или общества в целом. [27]

Существует множество понятий волонтерства. В словарях волонтерство трактуется как добровольное выполнение обязанностей по оказанию безвозмездной социальной помощи, услуг, добровольный патронаж над инвалидами, больными и престарелыми, а также лицами и социальными группами населения, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

Волонтеры - (от англ. volunteer- доброволец) -это люди, делающие что-либо по своей воле, по согласию, а не по принуждению. Они могут действовать либо неформально, работать бесплатно как в государственных, так и в частных организациях медицинской, образовательной сферы или социального обеспечения, либо являются членами добровольческих организаций. Волонтер - любое физическое лицо, включая иностранных

граждан и лиц без гражданства, которое вносит свой вклад в развитие волонтерства, осуществляя волонтерскую деятельность, основываясь на принципах волонтерской деятельности.

Волонтерство - это неоплачиваемая, сознательная, добровольная деятельность на благо других. Любой, кто сознательно и бескорыстно трудится на благо других, может называться волонтером.

Волонтерские или добровольческие организации представляют собой свободные союзы людей, объединенных каким-либо специальным интересом, отраженным в программе организации. Такие программы, как правило, направлены на предоставление специальной помощи, услуг и основаны на трех основных принципах: защита общих интересов своих членов, вступление в организацию только по личному желанию каждого; неправительственная, негосударственная сущность; хотя возможно привлечение внимания государства к нуждам и особенностям своих клиентов[26].

Волонтерская деятельность - это широкий круг деятельности, включающий традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которые осуществляется добровольно на благо широкой общественности, причем денежное вознаграждение не является главным мотивом, а зачастую и вовсе отсутствует. Несмотря на богатство содержания волонтерской деятельности и разноплановость ее целевой направленности, можно говорить о существовании общих характеристик этого явления.

Волонтерство может проявляться индивидуально или в группе, в общественных или частных организациях, быть организованным или неорганизованным. Организованное волонтерство, как правило, осуществляется в некоммерческом и частном секторе и более систематично и регулярно. Неорганизованное волонтерство - это спонтанная и эпизодическая помощь друзьям или соседям: например, уход за ребенком, оказание помощи в ремонте или стройке, выполнение мелких поручений или отклик на

стихийное или созданное людьми бедствие, это преобладающая форма волонтерства во многих культурах. Волонтерство может осуществляться с различной степенью участия - от полного вовлечения до эпизодического участия в деятельности. [21]

По целевой ориентированности выделяют волонтерство, направленное:

- на взаимопомощь или самопомощь, когда люди осуществляют волонтерскую деятельность, чтобы помочь другим членам своей же социальной группы или сообщества;

- на благотворительность, когда объектом помощи является участник группы, в которую не входит сам волонтер;

- на участие в местном самоуправлении, когда член какого-либо сообщества на добровольной основе включается в деятельность по управлению им (например, в деятельность территориальных органов самоуправления);

- на просвещение или пропаганду, каких-либо идей, касающихся определенных групп общества.

Среди мотивов, на основании которых личность включается в волонтерскую деятельность, называют следующие: желание помочь другим людям; знакомство с новыми людьми; получение новых знаний и навыков в работе; гражданские чувства; желание «попробовать» другую специальность; сострадание нуждающимся; желание узнать о проблемах других людей; интерес к предложенной новой работе; групповая работа с друзьями; чувство обязанности вернуть людям то, что получил сам; религиозные соображения; желание почувствовать свою необходимость; приобретение нового опыта; отсутствие другого способа применить имеющийся опыт работы; стремление приобрести новых друзей, развеять скуку; отсутствие общения; получение признания в обществе.

Мотивы участия в волонтерской деятельности основываются на ряде потребностей личности, которые группируются следующим образом:



1) потребность в признании - люди хотят, чтобы их работа или проявленные способности высоко оценивались другими;

2) потребность в достижении - людям нравится ощущать, что они выполняли что-то важное;

3) потребность в самоконтроле - многим людям хочется ощущать себя независимыми, чувствовать, что они несут ответственность за свою жизнь и поступки;

4) потребность в разнообразии - людям, как правило, надоедает делать одно и то же;

5) потребность в росте - люди стремятся к развитию, расширению и обогащению своего опыта, знаний и повышению своего жизненного статуса;

6) потребность в общении - потребность человека принадлежать какой-то группе, быть признанным, любимым, сотрудничать с другим человеком или группой. Для этих людей важно работать в команде, получать групповые задания;

7) потребность в развлечении - хотя это может показаться несерьезным, но потребность в развлечении и приключениях очень сильна, иногда сильнее всех остальных;

8) потребность быть единственным - это потребность чувствовать себя особенным и значимым.

На основании исследований мотивации добровольцев можно выявить некоторые тенденции: молодежь стремится получить какие-либо нефинансовые выгоды, люди среднего возраста хотят работать в хорошо организованной группе, а старшее поколение - получить эмоционально-психологический комфорт.

Для удовлетворения потребностей той или иной группы необходимо и достаточно более или менее длительное участие в волонтерской деятельности. По этому основанию выделяются волонтеры на долгий и короткий срок. Мотивация добровольца на долгий срок - достижение цели и сопричастности. Лучшее признание для него выражается в предоставлении

большой возможности участия в решении проблемы. Ключевым моментом в работе с таким добровольцем будет совместное планирование деятельности, а стилем взаимоотношений - равноправное партнерство. Характерные черты добровольца на добрый срок: преданность идее или организации, которая позволяет ему испытать чувство сопричастности; такой волонтер, как правило, находит работу сам либо «растет» внутри организации, стремится самостоятельно определять расписание и продолжительность своей работы, приспособливает свое время и расход сил так, чтобы достигнуть успеха в решении проблемы «глобального» характера.

Мотивация добровольца на короткий срок - признание личного достижения, а не статус в группе. Признательность ему может быть выражена подтверждением его личного вклада. Ключевой момент в работе с таким добровольцем- подготовка для него четкого задания, поддержание в нем уверенности, что время, которое он жертвует, направлено на достижение конкретных результатов. Характерная черта добровольца на короткий срок-общая, но не очень глубокая заинтересованность в организации или проблеме. Это сочувствующий, но не соратник; предпочитает четко определенную работу в ограниченном отрезке времени. Добровольцы работают в региональных центрах и малых городах, в селах. Основные направления волонтерских отрядов разнообразны:

- социальная защита
- экология
- благоустройство
- профилактика алкогольной и наркотической зависимости, пропаганда здорового образа жизни
- правозащитная деятельность
- сохранение исторического и культурного наследия
- содействие деятельности в сфере физической культуры и массового спорта

— содействие в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности.

Кроме собственно практической добровольческой деятельности российские общественные организации активно развивают механизм поддержки этих инициатив. Разрабатываются и внедряются модели создания молодежных добровольческих центров, создаются и применяются специализированные образовательные программы, как для добровольцев, так и для сотрудников организаций, работающих с ними. Проводятся семинары по обмену опытом, презентаций достижений молодежных программ, круглые столы по обсуждению взаимодействия добровольческого сектора с государственными структурами, бизнесом и средствами массовой информации. [29]

Молодежное добровольчество является одним из наиболее эффективных способов оптимизации социальной ситуации в обществе.

Таким образом, волонтеры – это добровольцы, осуществляющие социально значимую деятельность по своей воле, посредством личного вклада и предлагающие свою помощь безвозмездно.

## **Потенциал волонтерской деятельности в работе с подростающим поколением**

Волонтерство – деятельность по своей природе просоциальная в целевом, процессуальном, содержательном, технологическом компонентах. Включаясь в волонтерскую деятельность, человек стремится на безвозмездных основах повлиять на трансформацию современного ему общества, сделать его лучше. Молодежь – традиционно наиболее социально активная демографическая группа, которая может стать (и в частных случаях является сейчас) основой крупномасштабного волонтерского движения [30].

Вопрос о потенциале использования молодежной волонтерской деятельности может рассматриваться как минимум в двух аспектах: влияние молодежного волонтерства на конкретно – историческую ситуацию, сложившуюся в обществе; влияние волонтерства на саму личность молодого человека, включающегося в данную деятельность.

Волонтерство сегодня - это мощное общественное движение, имеющее свои организации во всех странах мира, но давно уже переросшие как национальные границы, так и сферу применения волонтерского труда.

Во всем мире молодежное добровольческое движение уже получило широкое распространение, а его роль в социальном развитии оценена на международном уровне. Организация Объединенных Наций признает добровольчество богатым источником энергии, навыков, местных занятий. Правительства многих стран используют ресурс добровольчества, финансируя его проекты, в реализации государственных программ по поддержке молодежи, в решении общественных проблем. По решению Генеральной ассамблеи ООН 2001 год был объявлен Международным годом волонтеров.

Из-за многих социальных стереотипов волонтерская деятельность в России плохо приживается и не пользуется одобрением большинства населения. Последние исследования показали, что процент населения, занимающегося добровольчеством, ничтожно низок, в то время, как во

многих странах Европы, Азии и Америки волонтерство является обычным явлением. Социально-экономическая ситуация в России (последствия мирового экономического кризиса, неблагополучие многих семей, высокий уровень безработицы, ухудшение состояния здоровья молодежи, рост в молодежной среде наркомании, алкоголизма, межнациональной напряженности), неспособность государственных органов на данном этапе разрешить разом все эти проблемы делает актуальным движение волонтеров и с точки зрения его очевидной полезности для общества. Именно волонтерское движение может помочь «закрыть» образовавшиеся ниши в работе с трудными подростками, пенсионерами, гражданами, нуждающимися в социальной опеке и т.д., стать той реальной действующей незаформализованной общественной структурой, которой не хватает в сложившейся на сегодня социально-воспитательной системе.

Волонтерство в области культуры сегодня еще мало распространено у нас в стране. Однако у этого направления очень широкие перспективы. Это и помощь при реставрации архитектурных памятников, и работа по пополнению экспозиционного фонда, и организация экскурсий, и работа с туристическими группами – последнее особенно востребовано в дни проведения крупных культурных и спортивных праздников. Несомненно, в приближающейся зимней сочинской олимпиаде примут участие сотни волонтеров, которые станут добровольными гидами и переводчиками гостей нашей страны.

В настоящее время во всем мире волонтерское движение получило развитие в связи с растущим числом социальных проблем, в решении которых при современной экономической ситуации волонтеры незаменимы. В Российской Федерации волонтеры (в отличие от существовавших когда-то пионерской и комсомольской организаций) не объединены и не имеют единой государственной или негосударственной поддержки. Государство дало право гражданам заниматься волонтерской деятельностью, но не создало для этого должных условий. Российские волонтеры обделены

гарантиями. Нет четкого законодательного регулирования таких вопросов как: кто должен оплачивать проезд, питание, проживание добровольцев, кто должен наделять волонтеров орудиями труда, нет обязательного страхования от несчастных случаев и материального ущерба, согласно настоящему законодательству работа волонтера не может быть записана в трудовой стаж. Законы России не предусматривают какие-либо поощрения и льготы для добровольцев. Как следствие, мы видим крайне низкую заинтересованность наших сограждан заниматься волонтерской деятельностью.

Но, не смотря на это, добровольцы работают в региональных центрах и малых городах, в селах. Основные направления волонтерских организаций разнообразны:

1. Профориентация (содействие молодежи в выборе профессии);
2. Социальная работа с детьми (сбор одежды и игрушек для детских домов и лечебных учреждений, проведение игровых программ с детьми, поиск потенциальных шефов над детскими домами и приютами);
3. Социальная работа со взрослым населением (уход за пожилыми людьми, организация досуга в домах престарелых и домах инвалидов);
4. Пропаганда здорового образа жизни (проведение различных мероприятий и акций, направленных на профилактику негативных явлений, проведение семинаров для молодежи по пропаганде здорового образа жизни, проведение тренингов, направленных на осознанное противостояние наркотикам и насилию);
5. Социальное образование (проведение различных встреч, формирование навыков общения и поведения в экстремальных ситуациях, формирование социальной грамотности);
6. Развитие молодежного добровольческого движения (организация творческих добровольческих лагерей, формирование положительного имиджа добровольческого движения).

Самые частые виды деятельности волонтеров - это сбор средств, работа в комиссиях и комитетах, преподавание и обучение. Добровольная работа

занимает примерно 2,5 часа в неделю. Что касается соотношения полов, то существенного различия в количестве мужчин и женщин нет. Но мужчины больше, чем женщины заняты в таких областях, как спорт, работа в правлениях организаций, консультирование. Женщины же, в свою очередь, чаще работают в таких областях как фандрайзинг, работа с детьми, школьное образование, здравоохранение и социальные услуги общего характера.

Наибольшее количество волонтеров находится в возрасте от 35 до 44 лет. С другой стороны, люди в возрасте от 65 до 74 лет больше, чем другие возрастные группы, посвящают времени волонтерской работе. Наибольший рост числа волонтеров отмечается в возрастных группах от 18 до 24 лет и от 45 до 65 лет.

Однако современное развитие волонтерское движение получило в связи с растущим числом социальных проблем, в решении которых волонтеры незаменимы. А так как Россия всегда имела огромное число социальных проблем, то и волонтеры будут всегда востребованы.

Проанализируем потенциал волонтерского движения для подрастающего поколения. А кто такой подросток? В физиологическом плане границы подросткового возраста примерно совпадают с обучением детей в общеобразовательной организации и охватывает возраст от 15 до 18 лет в профессиональной образовательной организации. Особое положение подросткового периода в цикле развития отражено в других его названиях: "переходный", "трудный", "критический" в них зафиксирована сложность и важность происходящих в этом возрасте процессов развития, связанных с переходом от одной эпохи жизни к другой.

Переход от детства к взрослости составляет основное содержание и специфическое отличие всех сторон развития в этот период физического, умственного, нравственного, социального.

Важность подросткового возраста определяется и тем, что в нем закладываются основы и намечаются общие направления формирования моральных и социальных установок личности.

Психологические особенности подросткового возраста получили название "подросткового комплекса". Подростковый комплекс включает: чувствительность к оценке посторонних своей внешности, способности, умении сочетаться с крайней самонадеянностью и безапелляционными суждениями в отношении окружающих; внимательность порой уживается с поразительной черствостью, болезненная застенчивость с развязностью, желанием быть признанным и оцененным другими - с показной независимостью, борьба с авторитетами, общепринятыми правилами и распространенными идеалами - с обожествлением случайных кумиров, а чувственное фантазирование с сухим мудрствованием. Одной из основных причин психологических трудностей этого возраста является половое созревание, которое предопределяет неравномерность развития по различным направлениям. Характерной чертой этого возраста является пытливость ума, стремление к познанию, подросток жадно стремится овладеть как можно большим количеством знаний, при этом не обращая должного внимания на их систематичность.

Важным этапом созревания является процесс формирования самосознания. В его основе лежит способность человека отличать себя от своей жизнедеятельности, осознанное отношение к своим потребностям и способностям, влечениям, переживаниям и мыслям.

Ведущей деятельностью в этом возрасте является коммуникативная, общаясь в первую очередь со своими сверстниками подросток получает необходимые знания о жизни.

Очень важным для подростка является мнение о нем группы, к которой он принадлежит. Сам факт принадлежности к определенной группе придает ему дополнительную уверенность в себе.

Подростки направляют умственную деятельность на ту сферу, которая больше всего их увлекает, в этот период их легко можно увлечь таким социальным явлением, как волонтерство - ведь именно здесь они могут реализовать свои мечты, принадлежать группе, быть признанным, общаться



без ограничений и бороться с «подростковыми комплексами».

Участие в социально ценной волонтерской (добровольческой) деятельности само по себе способно вызвать позитивные изменения в личности, суть которого заключается в стремлении придать детско-юношеской инициативности и активности социально-позитивный характер и при этом не только решать задачи воспитания человека, способного воспринимать и присваивать духовно-нравственные гуманистические ценности, поступать в соответствии с убеждениями, но и решать перспективную задачу формирования естественными, мягкими средствами будущих профессионалов и волонтеров социальной работы разной направленности. Дети и подростки, прошедшие через программы и мероприятия социально-педагогического характера, так или иначе, связывают свою будущую профессиональную жизнь с социальной сферой, серьезно и позитивно меняются в духовно-нравственном плане, становятся значительно более творческими и деятельными.

Подростки-волонтеры имеют достаточно мотивов, которые могут изменить их «добровольческую» карьеру:

- возможность личного роста и самореализации
- возможность применить свои знания, навыки и опыт, познакомиться с новыми людьми, адаптироваться в новом месте жительства
- рост самосознания, возможность научиться новому и расширить круг интересов,
- возможность подготовить себя к новой карьере
- понять трудности других и улучшить качество жизни других и себя самого.

Организация и развитие молодежного добровольческого движения возможны только на основе и при учете объективной информации об интересах, потребностях и мотивах потенциальных волонтеров

Технологию создания волонтерского движения можно разделить на

несколько этапов. Предварительный этап создания волонтерской группы заключается прежде всего в определении целей, содержания и направленности добровольческой деятельности.

Можно выделить ряд технологических этапов организации волонтерского движения и реализации добровольческой программы.

Предварительный этап: сбор информации о мотивации, интересах и потребностях потенциальных волонтеров; определение потребностей организации в добровольцах; формулирование и принятие полномочий руководителя добровольческой программы.

Начальный этап – проведение собеседования, составление описания работы, назначение индивидуальных кураторов для добровольцев.

Основной этап - выполнение работы.

Завершающий этап - оценка эффективности проделанной работы, поощрение добровольцев, планирование дальнейшей деятельности.

Эффективность реализации данной технологии во многом зависит: от степени ясности представлений о будущей деятельности у организаторов и добровольцев; от степени эффективности взаимодействия между добровольцами и штатными сотрудниками; от качественных характеристик предлагаемой работы и учета индивидуальных интересов, потребностей и способностей добровольца; от форм поощрения добровольцев [31].

В процессе работы на предварительном этапе организатор должен задать себе ряд вопросов и как можно более конкретно ответить на них:

- Зачем нам добровольцы?
- Чего мы хотим добиться с их помощью: привлекать других добровольцев, увеличить объем и виды оказываемых услуг, увеличить число подопечных организаций?
- Есть ли у нас ясное представление о том, какие нужны добровольцы?
- Сколько добровольцев нужно: 10, 50 или 100 человек?

Целесообразно определить для себя, что будут делать добровольцы, какие навыки работы требуются от них, где и с кем они будут работать.

Далее необходимо попытаться описать работу добровольца. Четкая проработка названных вопросов позволит: определить типы работ и виды ответственности за осуществляемую деятельность; более подробно объяснить добровольцам суть обращения к ним, какой вклад они могут внести в работу организации; разработать план оценки эффективности использования добровольцев.

Планировать и осуществлять добровольческие программы должен руководитель (может быть из числа добровольцев), способный постоянно взаимодействовать со штатными сотрудниками организации, выяснить их потребности и организовать работу по набору добровольцев, постоянно ее анализируя: что может быть в организации сделано силами добровольцев, что может быть для них достаточно привлекательным и т.д.

Эффект работы руководителя добровольческой программы зависит от грамотного общения с людьми, понимания их нужд и желаний, гибкости и умения приспосабливаться к изменяющимся требованиям и интересам, способности к достижению компромиссов, умения определять потенциальные возможности людей и создавать условия для их осуществления.

Сфера ответственности руководителя добровольческой программы может включать: планирование программы по набору добровольцев; описание работы для каждой добровольческой должности; собеседование, отбор и расстановку добровольцев; ориентацию и обучение добровольцев; ведение повседневной регистрации работ добровольцев; распространение информации о программе среди общественности; оценку хода добровольческой программы; поддержку связей с добровольцами.

Для привлечения волонтеров можно использовать разные методы, включая: публичные объявления (в том числе в образовательных учреждениях); «личные» письма-приглашения (разосланные на основании информационных баз учреждений, образования, молодежных учреждений); наглядную агитацию; информирование через средства массовой

информации, Интернет, индивидуальные беседы и др.

Основным элементом эффективного обращения является четкое определение содержания работы волонтера. Для молодого человека очень важна социальная значимость выполняемой им работы, поэтому не следует привлекать волонтеров, например, просто для приготовления еды для бедных и пожилых. Лучше привлечь людей к решению проблемы недоедающих и одиноких престарелых, для обеспечения нормальных жизненных условий для безнадежно больных.

Если же волонтеры нужны, например, для офисной или административной работы, следует подчеркнуть возможность этих функций для решения проблемы в целом.

Отправным этапом начала работы волонтера является собеседование, которое чаще всего проводится штатным работником и специалистом. Интервьюер должен спросить: «Знаете ли Вы особенности организации, ее цели и ценности?»; «Почему Вы заинтересовались этой работой?»; «Каковы Ваши ожидания, связанные с работой в нашей организации?»; «Работали ли Вы волонтером раньше?»; «Сколько времени Вы можете уделять работе?»; «Хотели бы Вы пройти подготовительный тренинг?»; «Есть ли у Вас специальные интересы, хобби?»; «Есть ли у Вас какой-либо опыт, полезный для этой работы?»; «Вы предпочитаете работать в команде или индивидуально?»

Опыт проведения собеседования с будущими волонтерами позволяет предположить, что существуют некоторые вопросы, которые может задать и сам волонтер во время собеседования: «Чем я буду заниматься?»; «В какое время Вы хотите, чтобы я работал?»; «Часы работы фиксированные или изменяемые?»; «С кем я могу постоянно контактировать?»; «Будет ли какой-либо тренинг?»; «Есть ли у Вас группа поддержки волонтеров?»; «Будет ли у меня возможность расширить круг моих обязанностей?»; «Что произойдет, если у меня не получится?»; «Могу ли я тогда обратиться к кому-либо за поддержкой?»; «Если мне надоест работа, позволите ли мне уйти без

проблем?»

Получив полные ответы на данные вопросы, волонтер может освободиться от страха попасть в зависимость от организации, стать «обязанным», это позволяет увеличить процент привлеченных лиц, поэтому во время собеседования интервьюер должен побудить потенциального волонтера задать как можно больше интересующих его вопросов [32]

Основным этапом организации волонтерского движения является включение молодых людей в практическую добровольческую деятельность. Деятельность, которая предлагается потенциальным волонтерам, может быть и должна быть разнообразной, однако любой ее вид должен отвечать важному требованию: быть направленной на решение проблем, близких и понятных волонтеру.

Для организации волонтерской группы среди молодых людей нужно изучать их представления об актуальных социальных проблемах и поставить их решение в центр добровольческой деятельности.

Потребность общения и признания значимости в группе, которая является одной из актуальных потребностей молодежи, делает групповую форму работы волонтера самой приемлемой и эффективной.

Кроме того, предлагаемая добровольцу работа должна быть:

- результативной (т.е. иметь видимый результат, не отсроченный во времени);
- четко локализованной во времени и объеме (учитывать рабочую и учебную занятость молодого человека);
- «живой» (не носить характер рутинной, «бумажной» работы, часто несообразной с возрастными особенностями молодежной группы).

Волонтерство должно стать гармоничным дополнением к основной занятости, а не навязанной извне обузой. С другой стороны, плохо, если юноша или девушка забрасывают учебу для своей общественной деятельности.

Заключительным этапом работы с волонтером является его поощрение

за проделанную работу. Организаторам волонтерского движения необходимо продумать методы поощрения волонтеров. Очень часто люди забывают, насколько важно поощрять тех, кто работает безвозмездно. Поощрения демонстрируют, насколько организация умеет ценить людей. Волонтеры тоже должны чувствовать благодарность за свой труд.

Самая важная награда - слово «спасибо». Создание благоприятной атмосферы для работы, обращение к ним по имени, посвящение им свободного времени - тоже награда. Хотя бы один раз в год координаторы молодежного волонтерского движения должны организовать общее собрание волонтеров и выразить благодарность по итогам работы за год.

В этот момент очень важно напомнить каждому о цели деятельности, которой волонтеры занимаются. Так волонтеры могут увидеть свое место в целостной структуре добровольческой деятельности. Такое отношение особенно важно в рамках рутинной работы, например при заполнении базы данных. Рассматривая себя в контексте ценностей и успехов движения, волонтер получает эффективную мотивацию.

Другие формы поощрения волонтеров включают: празднование Дня волонтеров; поздравление с днем рождения; вручение значка с логотипом организации; включение имени в доклад организации; приглашение волонтера на неофициальные встречи; рассылка открыток с добрыми пожеланиями; помощь волонтеру в повышении квалификации.

Кроме того, учитывая, что молодой человек находится в высококонкурентной среде в начале своей профессиональной карьеры, очень значимыми для него становятся благодарственные письма на места учебы или работы.

Выражение благодарности принесет желаемые результаты, если: выражать благодарность очень часто; использовать разные формы выражения признательности; быть честным; выражать удовлетворение человеком, а не только работой; соизмерять признательность в соответствии с достижениями; использовать одни и те же награды для одинакового уровня

успехов; обращать особое внимание на те достижения, которые волонтер оценивает наиболее высоко.

Важно использовать разные формы поощрения волонтеров, например не каждому человеку нравится, когда его хвалят в присутствии большой аудитории; вручают дипломы или берут интервью.

Волонтерская деятельность способствует изменению мировоззрения самих людей и тех, кто рядом, и приносит пользу, как государству, так и самим волонтерам, которые посредством волонтерской деятельности развивают свои умения и навыки, удовлетворяют потребность в общении и самоуважении, осознают свою полезность и нужность, получают благодарность за свой труд, развивают в себе важные личностные качества, на деле следуют своим моральным принципам и открывают более духовную сторону жизни.

Опыт и результаты работы, полученные некоммерческими добровольческими организациями в течение последних десятилетий, учитываются стратегиями социально-экономического развития страны. Вместе с этим, количество людей, вовлеченных в практику добровольчества в таких сферах как социальная и медико-социальная помощь, здоровый образ жизни и его пропаганда, других социально значимых областях, все еще невелико. Авторитетные исследования показывают, что с одной стороны, организации социальной сферы испытывают все большую потребность в добровольцах, а с другой стороны - до 40% граждан страны имеют не реализованную потребность в добровольческой деятельности. Значительную долю потенциальных добровольцев составляют молодежь и социально активные пожилые люди. [33].

Таким образом, для развития молодежного волонтерского движения необходим ряд условий:

- наличие группы единомышленников, выступающих инициаторами и координаторами волонтерской деятельности;
- наличие институциональной «принадлежности» волонтерского

движения (учреждения, организации, поддерживающих волонтерскую деятельность);

- учет специфики мотивационной структуры молодежной группы по отношению к участию в волонтерской деятельности;

- стремление избежать администрирования и бюрократизации волонтерского движения;

- обеспечение благоприятного морального климата, престижности, создание «моды» на волонтерское движение в молодежной среде( это возможно прежде всего в среде образовательных учреждений);

- использование значимой для молодых людей деятельности как основы волонтерства;

- использование волонтерства как способа повышения социального статуса молодого человека.



## **Организация волонтерского движения в молодежной сфере.**

Организация и развитие молодежного добровольческого движения возможны только на основе и при учете объективной информации об интересах, потребностях и мотивах потенциальных волонтеров.

Волонтеры - не только альтруисты. Они работают ради приобретения опыта, специальных навыков и знаний, установления личных контактов.

Обычно участие в добровольном труде аргументируется ощущением потребности в общении с другими, желанием быть кому-то нужным, своеобразным бегством от одиночества. Для многих это еще и самореализация, самоутверждение.

Добровольный труд может удовлетворять и сопутствующие интересы: получение образования, знакомства, приобретение новых деловых контактов. И, наконец, это может быть изначальной увлеченностью предлагаемым видом деятельности.

Данная деятельность позволяет молодому человеку, не «ломая» свою жизнь, дополнить ее очень значимой частью - реализовать чувство личной гражданской ответственности за происходящее.

Волонтерство предоставляет возможность приобрести социальный опыт, получить рекомендации для дальнейшего продвижения и карьерного роста. Некоторые волонтеры со временем начинают реализовывать свои авторские социальные проекты.

Н. А. Тернова среди мотивов, на основании которых личность включается в волонтерскую деятельность, называет следующее: желание помочь другим людям; знакомство с новыми людьми; получение новых знаний и новых навыков в работе; гражданские чувства; желание «попробовать» другую специальность; сострадание нуждающимся; желание узнать о проблемах других людей; интерес к предложенной новой работе; групповая работа с друзьями; чувство обязанности вернуть людям то, что получил сам; религиозные соображения; желание почувствовать свою

необходимость; приобретение нового опыта; отсутствие другого способа применить имеющийся опыт работы; стремление приобрести новых друзей, развеять скуку; отсутствие общения; получение признания в обществе.

Мотивы участия в волонтерской деятельности основываются на ряде потребностей личности, которые группируются следующим образом:

1) потребность в признании люди хотят, чтобы их работа или проявленные способности высоко оценивались другими;

2) потребность в достижении людям нравится ощущать, что они выполнили что-то важное;

3) потребность в самоконтроле - многим людям хочется ощущать себя независимыми, чувствовать, что они несут ответственность за свою жизнь и поступки;

4) потребность в разнообразии - людям, как правило, надоедает делать одно и то же;

5) потребность в росте - люди стремятся к развитию, расширению и обогащению своего опыта, знаний и повышению своего жизненного статуса;

6) потребность в общении - потребность человека принадлежать к какой-то группе, быть признанным, любимым, сотрудничать с другим человеком или группой. Для этих людей важно работать в команде, получать групповые задания;

7) потребность в развлечении - хотя это может показаться несерьезным, но потребность в развлечении и приключениях очень сильна, иногда сильнее всех остальных;

8) потребность быть единственным – это потребность человека

9) чувствовать себя особенным и значимым [22].

На основании исследований мотивации добровольцев можно выявить некоторые тенденции: молодежь стремится получить какие-либо нефинансовые выгоды, люди среднего возраста хотят работать в хорошо организованной группе, а старшего поколения - получить эмоционально-психологический комфорт.

Таким образом, для того чтобы привлечь молодого человека к участию в волонтерской деятельности, необходимо опираться на группы мотивов, связанных с полезностью данной деятельности для будущей профессии, используя при этом групповые и коммуникативно-насыщенные формы работы.

Для удовлетворения потребностей той или иной группы необходимо и достаточно более или менее длительное участие в волонтерской деятельности. По этому основанию выделяются волонтеры на долгий срок и на короткий срок.

Мотивация добровольца на долгий срок - достижение цели и сопричастность. Лучшее признание для него выражается в предоставлении большей возможности участия в решении проблемы. Ключевым моментом в работе с таким добровольцем будет совместное планирование деятельности, а стилем взаимоотношений равноправное партнерство. Характерные черты добровольца на долгий срок: преданность идее или организации, которая позволяет ему испытывать чувство сопричастности, такой волонтер, как правило, находит работу сам либо «растет» внутри организации; стремится самостоятельно определять расписание и продолжительность своей работы, приспособливает свое время и расход сил так, чтобы достигнуть успеха в решении проблемы; он предпочитает проблемы «глобального» характера [6].

Мотивы молодого человека, связанные с обучением, приобретением опыта или возможным дальнейшим трудоустройством в организации, создают основу для долговременного сотрудничества.

Мотивация добровольца на короткий срок - признание личного достижения, а не статус в группе. Признательность ему может быть выражена подтверждением его личного вклада. Ключевой момент в работе с таким добровольцем - подготовка для него четкого задания, поддержание в нем уверенности, что время, которое он жертвует, направлено на достижение конкретных результатов. Характерная черта добровольца на короткий срок общая, но не очень глубокая заинтересованность в организации или

проблеме. Это сочувствующий, но не соратник; предпочитает четко определенную работу в ограниченном отрезке времени [6].

Молодежь, как наиболее активная социально демографическая группа, может стать основой развития волонтерского движения в нашей стране. Опыт деятельности по созданию добровольческих групп, существующих на сегодняшний день, стал основой выявления некоторых технологических основ развития волонтерского движения среди молодежи.

Молодежное волонтерское движение, как правило, организуется на базе образовательных учреждений (общего или профессионального образования), учреждений молодежной сферы (например, молодежного центра), молодежных общественных объединений и организаций.

## **Технология создания волонтерского движения.**

Технологию создания волонтерского движения можно разделить на несколько этапов. Предварительный этап создания волонтерской группы заключается прежде всего в определении целей, содержания и направленности добровольческой деятельности.

В процессе работы на предварительном этапе организатор должен задать себе ряд вопросов и как можно более конкретно ответить на них:

- Зачем нам добровольцы?

- Чего мы хотим добиться с их помощью: привлекать других добровольцев, увеличить объем и виды оказываемых услуг, увеличить число подопечных организаций?

- Есть ли у нас ясное представление о том, какие нужны добровольцы?

- Сколько добровольцев нужно: 10, 50 или 100 человек?

Целесообразно определить для себя, что будут делать добровольцы, какие навыки работы требуются от них, где и с кем они будут работать.

Далее необходимо попытаться описать работу добровольца. Четкая проработка названных вопросов позволит: определить типы работ и виды ответственности за осуществляемую деятельность; более подробно объяснить добровольцам суть обращения к ним, какой вклад они могут внести в работу организации; разработать план оценки эффективности использования добровольцев.

Планировать и осуществлять добровольческие программы должен руководитель (может быть из числа добровольцев), способный постоянно взаимодействовать со штатными сотрудниками организации, выяснить их потребности и организовать работу по набору добровольцев, постоянно ее анализируя: что может быть в организации сделано силами добровольцев, что может быть для них достаточно привлекательным и т.д.

Эффект работы руководителя добровольческой программы зависит от грамотного общения с людьми, понимания их нужд и желаний, гибкости и

умения приспосабливаться к изменяющимся требованиям и интересам, способности к достижению компромиссов, умения определять потенциальные возможности людей и создавать условия для их осуществления.

Сфера ответственности руководителя добровольческой программы может включать: планирование программы по набору добровольцев; описание работы для каждой добровольческой должности; собеседование, отбор и расстановку добровольцев; ориентацию и обучение добровольцев; ведение повседневной регистрации работ добровольцев; распространение информации о программе среди общественности; оценку хода добровольческой программы; поддержку связей с добровольцами.

Для привлечения волонтеров можно использовать разные методы, включая: публичные объявления (в том числе в образовательных учреждениях); «личные» письма-приглашения (разосланные на основании информационных баз учреждений, образования, молодежных учреждений); наглядную агитацию; информирование через средства массовой информации, Интернет, индивидуальные беседы и др.

Основным элементом эффективного обращения является четкое определение содержания работы волонтера. Для молодого человека очень важна социальная значимость выполняемой им работы, поэтому не следует привлекать волонтеров, например, просто для приготовления еды для бедных и пожилых. Лучше привлечь людей к решению проблемы недоедающих и одиноких престарелых, для обеспечения нормальных жизненных условий для безнадежно больных.

Если же волонтеры нужны, например, для офисной или административной работы, следует подчеркнуть возможность этих функций для решения проблемы в целом.

Отправным этапом начала работы волонтера является собеседование, которое чаще всего проводится штатным работником и специалистом. Интервьюер должен спросить: «Знаете ли Вы особенности организации, ее

цели и ценности?»; «Почему Вы заинтересовались этой работой?»; «Каковы Ваши ожидания, связанные с работой в нашей организации?»; «Работали ли Вы волонтером раньше?»; «Сколько времени Вы можете уделять работе?»; «Хотели бы Вы пройти подготовительный тренинг?»; «Есть ли у Вас специальные интересы, хобби?»; «Есть ли у Вас какой-либо опыт, полезный для этой работы?»; «Вы предпочитаете работать в команде или индивидуально?»

Опыт проведения собеседования с будущими волонтерами позволяет предположить, что существуют некоторые вопросы, которые может задать и сам волонтер во время собеседования: «Чем я буду заниматься?»; «В какое время Вы хотите, чтобы я работал?»; «Часы работы фиксированные или изменяемые?»; «С кем я могу постоянно контактировать?»; «Будет ли какой-либо тренинг?»; «Есть ли у Вас группа поддержки волонтеров?»; «Будет ли у меня возможность расширить круг моих обязанностей?»; «Что произойдет, если у меня не получится?»; «Могу ли я тогда обратиться к кому-либо за поддержкой?»; «Если мне надоест работа, позволите ли мне уйти без проблем?»

Получив полные ответы на данные вопросы, волонтер может освободиться от страха попасть в зависимость от организации, стать «обязанным», это позволяет увеличить процент привлеченных лиц, поэтому во время собеседования интервьюер должен побудить потенциального волонтера задать как можно больше интересующих его вопросов[34].

Основным этапом организации волонтерского движения является включение молодых людей в практическую добровольческую деятельность. Деятельность, которая предлагается потенциальным волонтерам, может быть и должна быть разнообразной, однако любой ее вид должен отвечать важному требованию: быть направленной на решение проблем, близких и понятных волонтеру.

Для организации волонтерской группы среди молодых людей нужно изучать их представления об актуальных социальных проблемах и поставить их решение в центр добровольческой деятельности.

Потребность общения и признания значимости в группе, которая является одной из актуальных потребностей молодежи, делает групповую форму работы волонтера самой приемлемой и эффективной.

Кроме того, предлагаемая добровольцу работа должна быть:

- результативной (т.е. иметь видимый результат, не отсроченный во времени);
- четко локализованной во времени и объеме (учитывать рабочую и учебную занятость молодого человека);
- «живой» (не носить характер рутинной, «бумажной» работы, часто несообразной с возрастными особенностями молодежной группы).

Волонтерство должно стать гармоничным дополнением к основной занятости, а не навязанной извне обузой. С другой стороны, плохо, если юноша или девушка забрасывают учебу для своей общественной деятельности.

Заключительным этапом работы с волонтером является его поощрение за проделанную работу. Организаторам волонтерского движения необходимо продумать методы поощрения волонтеров. Очень часто люди забывают, насколько важно поощрять тех, кто работает безвозмездно. Поощрения демонстрируют, насколько организация умеет ценить людей. Волонтеры тоже должны чувствовать благодарность за свой труд.

Самая важная награда - слово «спасибо». Создание благоприятной атмосферы для работы, обращение к ним по имени, посвящение им свободного времени - тоже награда. Хотя бы один раз в год координаторы молодежного волонтерского движения должны организовать общее собрание волонтеров и выразить благодарность по итогам работы за год.

В этот момент очень важно напомнить каждому о цели деятельности, которой волонтеры занимаются. Так волонтеры могут увидеть свое место в



целостной структуре добровольческой деятельности. Такое отношение особенно важно в рамках рутинной работы, например при заполнении базы данных. Рассматривая себя в контексте ценностей и успехов движения, волонтер получает эффективную мотивацию.

Другие формы поощрения волонтеров включают: празднование Дня волонтеров; поздравление с днем рождения; вручение значка с логотипом организации; включение имени в доклад организации; приглашение волонтера на неофициальные встречи; рассылка открыток с добрыми пожеланиями; помощь волонтеру в повышении квалификации.

Кроме того, учитывая, что молодой человек находится в высококонкурентной среде в начале своей профессиональной карьеры, очень значимыми для него становятся благодарственные письма на места учебы или работы.

Выражение благодарности принесет желаемые результаты, если: выражать благодарность очень часто; использовать разные формы выражения признательности; быть честным; выражать удовлетворение человеком, а не только работой; соизмерять признательность в соответствии с достижениями; использовать одни и те же награды для одинакового уровня успехов; обращать особое внимание на те достижения, которые волонтер оценивает наиболее высоко.

Важно использовать разные формы поощрения волонтеров, например не каждому человеку нравится, когда его хвалят в присутствии большой аудитории; вручают дипломы или берут интервью.

Можно выделить ряд технологических этапов организации волонтерского движения и реализации добровольческой программы.

Предварительный этап: сбор информации о мотивации, интересах и потребностях потенциальных волонтеров; определение потребностей организации в добровольцах; формулирование и принятие полномочий руководителя добровольческой программы.

Начальный этап – проведение собеседования, составление описания работы, назначение индивидуальных кураторов для добровольцев.

Основной этап - выполнение работы.

Завершающий этап - оценка эффективности проделанной работы, поощрение добровольцев, планирование дальнейшей деятельности.

Эффективность реализации данной технологии во многом зависит: от степени ясности представлений о будущей деятельности у организаторов и добровольцев; от степени эффективности взаимодействия между добровольцами и штатными сотрудниками; от качественных характеристик предлагаемой работы и учета индивидуальных интересов, потребностей и способностей добровольца; от форм поощрения добровольцев [35].

Таким образом, для развития молодежного волонтерского движения необходим ряд условий:

- наличие группы единомышленников, выступающих инициаторами и координаторами волонтерской деятельности;
- наличие институциональной «принадлежности» волонтерского движения (учреждения, организации, поддерживающих волонтерскую деятельность);
- учет специфики мотивационной структуры молодежной группы по отношению к участию в волонтерской деятельности;
- стремление избежать администрирования и бюрократизации волонтерского движения;
- обеспечение благоприятного морального климата, престижности, создание «моды» на волонтерское движение в молодежной среде( это возможно прежде всего в среде образовательных учреждений);
- использование значимой для молодых людей деятельности как основы волонтерства;
- использование волонтерства как способа повышения социального статуса молодого человека.

Волонтерская деятельность способствует изменению мировоззрения самих людей и тех, кто рядом, и приносит пользу, как государству, так и самим волонтерам, которые посредством волонтерской деятельности развивают свои умения и навыки, удовлетворяют потребность в общении и самоуважении, осознают свою полезность и нужность, получают благодарность за свой труд, развивают в себе важные личностные качества, на деле следуют своим моральным принципам и открывают более духовную сторону жизни.

## **Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности в условиях среднего профессионального образования**

### I. Основные термины и общие подходы

Нормативной правовой базой, на которой основана деятельность добровольческих объединений и организаций в Российской Федерации, являются следующие документы:

- Всеобщая декларация прав человека (1948 г.);
- Конвенция о правах ребенка (1989 г.);
- Всеобщая Декларация Добровольцев, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (Амстердам, январь, 2001 г., Международный Год добровольцев) при поддержке Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций и Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE);
- Конституция Российской Федерации (ч. 4 и 5 ст. 13, ч. 2 ст.19, ст. 30);  
Гражданский кодекс Российской Федерации (ст. 117);
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

Определение добровольцев приведено в статье 5 Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»:

Добровольцы – граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации. Благотворительная организация может оплачивать расходы добровольцев, связанные с их деятельностью в этой организации (командировочные расходы, затраты на транспорт и другие).

Благополучатели – лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей, помощь добровольцев».

Добровольческая (волонтерская) деятельность – это форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующая личностному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан (добровольцев). [36].

## **I. Общие положения**

1.1. Под волонтерской деятельностью детей и молодежи понимается добровольная, осуществляемая без принуждения их деятельность, направленная на решение имеющихся и возникающих общественных проблем.

1.2. Волонтерская деятельность – способ самовыражения и самореализации граждан, действующих индивидуально или коллективно на благо других людей или общества в целом.

1.3. Волонтером может быть любой школьник или молодой человек в возрасте от 14 до 27 лет.

1.4. Приобрести статус волонтера можно, приняв цели деятельности волонтерского движения; имея намерение активно участвовать в молодежной волонтерской деятельности, собственноручно заполнив анкету соответствующего образца.

1.5. Цели детской и молодежной волонтерской деятельности:

- улучшение благосостояния общества;
- содействие и помощь волонтерским организациям в достижении их целей и задач;
- распространение идей и принципов волонтерской деятельности среди населения;

- получение необходимого опыта и навыков для реализации собственных идей и проектов.

1.6. Основными задачами государственных органов управления по развитию молодежной волонтерской деятельности в учреждениях образования являются:

- предоставление возможности молодым людям проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание в школе, районе, городе, области, на республиканском уровне;
- обеспечение расширения участия детей и молодежи в волонтерской деятельности;
- формирование общественной значимости волонтерства и формирование позитивного общественного мнения относительно участия молодых граждан в волонтерской деятельности;
- повышение уровня мотивации детей и молодежи к оказанию помощи, проявлению действенной инициативы в решении проблем людей, нуждающихся в помощи и поддержке, а также в освоении добровольческих форм социальной деятельности;
- обеспечение роста числа волонтерских программ и организаций, привлекающих потенциал волонтерства в осуществлении социально полезной деятельности;
- формирование условий для эффективного использования потенциала волонтерской деятельности на этапах планирования и реализации социальных программ в деятельности государственных учреждений и некоммерческих организаций;
- формирование механизмов вовлечения детей и молодежи в многообразную общественную деятельность, направленную на улучшение качества жизни юных и молодых граждан;
- развитие и поддержка инициатив, направленных на организацию волонтерского труда детей и молодежи;
- развитие системы информационно-консультационной и образовательной поддержки волонтерской деятельности учащихся организаций образования.

1.7. Прикладные задачи детской и молодежной волонтерской деятельности:

- вовлечение детей и молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития;
- интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества;
- обучение детей и молодежи определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации;
- получение навыков самореализации и самоорганизации для решения социальных задач;
- гуманистическое и патриотическое воспитание;
- пропаганда здорового образа жизни.

#### 1.8. Возможные направления молодежной волонтерской деятельности:

- социальное сопровождение лиц, находящихся в учреждениях интернатного типа (детских домах, приютах, домах престарелых и других) и пожилых людей;
- содействие деятельности органов местного самоуправления;
- социально-психологическая и юридическая поддержка (молодежные психологические и юридические службы);
- интеллектуальное развитие (организация и проведение интеллектуальных конкурсов);
- творческое развитие (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников);
- социальное краеведение;
- педагогическое сопровождение (поддержка детей и подростков);
- донорство;
- экологическая защита;
- спортивная, туристическая и военная подготовка;
- досуговая деятельность (организация свободного времени детей, подростков и молодежи);
- трудовая помощь (трудовые лагеря и бригады);
- благотворительные акции по сбору пожертвований;
- профилактика правонарушений и работа с лицами, находящимися в социально опасном положении;
- медицинская помощь (службы милосердия в больницах);
- другие направления.

#### 1.9. Возможные формы волонтерской деятельности:

- мероприятия и акции;
- проекты и программы;
- конференции;
- круглые столы;
- фестивали;
- конкурсы;
- лагеря;
- благотворительные аукционы;
- индивидуальная добровольческая деятельность;
- иные формы.

#### 1.10. Возможные формы поддержки и поощрения волонтерской деятельности:

- предоставление инвентаря, оргтехники и других материальных ресурсов для осуществления волонтерских программ и мероприятий;
- предоставление помещений;
- предоставление информационных и иных ресурсов;
- проведение обучения и повышения квалификации волонтеров;

- поощрение волонтеров через организацию слетов, смотров, конкурсов, фестивалей, встреч;
- именные награждения волонтеров;
- выдача характеристик и рекомендательных писем для трудоустройства;
- и другие.

## **II. Организация детской и молодежной волонтерской деятельности в организациях образования**

2.1. Волонтерское движение среди школьников и студентов является одной из эффективных форм организации, активизации и самореализации детей и молодежи. Поэтому все мероприятия по развитию волонтерской деятельности в учреждениях образования и вовлечению к этой деятельности учащейся молодежи должны быть непосредственно интегрированы в рамках социальной и педагогической работы школы, колледжа, университета или центра дополнительного образования. В данном контексте понятие волонтерства как формы служения обществу во имя гуманистических идеалов органично связывается с деятельностью образовательно-воспитательных институтов.

2.2. В учреждениях образования «инициативным ядром» реализации волонтерских проектов, их обширной социальной базой могут выступать различные ученические и студенческие общественные объединения или органы ученического или студенческого самоуправления.

2.3. Организационные аспекты развития волонтерской деятельности в организациях образования должны быть нацелены на пропаганду идей добровольного труда на благо общества и привлечение учащихся организаций образования к решению социально значимых проблем местного сообщества.

2.4. В ходе организации волонтерской деятельности в организациях образования преследуется достижение следующих педагогических задач:

- воспитание у обучающихся активной гражданской позиции, формирование лидерских и нравственно-этических качеств, чувства патриотизма и др.;
- вовлечение обучающихся в проекты, связанные с оказанием социально-психологической и социально-педагогической поддержки различным группам населения;
- поддержка инициатив обучающихся в реализации программ профилактической и информационно-пропагандистской направленности.

2.5. Организаторами волонтерской деятельности в организации образования могут выступать структурные подразделения, общественные



объединения и организации, органы ученического или студенческого самоуправления, обучающиеся, преподаватели и сотрудники.

2.6. В своей деятельности организации образования опираются на международные и всероссийские нормативные правовые акты, соответствующие выбранному профилю волонтерской деятельности.

2.7. Нормативно-правовой базой, на которой основана волонтерская деятельность в организациях образования являются:

- Всеобщая декларация прав человека (1948 год);
- Конвенция о правах ребенка (1989 год);
- Всеобщая Декларация Добровольцев, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (Амстердам, январь, 2001 год, Международный Год добровольцев) при поддержке Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций и Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE);
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс РФ;
- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ

2.8. Сама волонтерская деятельность должна основываться на принципах добровольности; законности; самоуправления; непрерывности и систематичности; свободы определения внутренней структуры форм и методов работы; осознания участниками волонтерского движения личностной и социальной значимости их деятельности; ответственного отношения к деятельности.

2.9. Волонтерская деятельность в организациях образования может реализовываться в различных формах: акции, проекты, программы и т.д., которые могут носить как краткосрочный, так и долгосрочный характер. Для осуществления волонтерского движения в организации образования могут формироваться волонтерские отряды (группы) и создаваться органы самоуправления (школьные, курсовые, факультетские, межфакультетские и др. советы волонтеров). Вся волонтерская деятельность в организации образования должна быть согласована с руководством школы, колледжа или вуза.

2.10. Основными направлениями по организации волонтерской деятельности в организации образования являются:

- разработка и реализация проектов, программ, акций и др., призванных актуализировать приоритетные направления волонтерской деятельности;
- разработка и утверждение планов координации деятельности волонтерских отрядов (групп), волонтеров, осуществляющих свою деятельность под эгидой организации образования;

- создание системы взаимодействия участников волонтерского движения в организациях образования города, области, республики и т.д.;
- разработка плана действий по проведению конкретных мероприятий, направленных на реализацию отдельно взятых программ;
- организация взаимодействия с государственными органами и общественными детскими и молодежными объединениями и организациями, заинтересованными в волонтерской деятельности;
- подведение итогов по результатам проделанной работы за определенный период времени, а также обмен опытом работы отдельных волонтерских отрядов (групп), участников волонтерского движения;
- информирование населения через средства массовой информации о целях и задачах своей деятельности, о мероприятиях, проводимых в рамках разработанных программ, проектов и т.д.

2.11. Организационные структуры деятельности волонтеров в организациях образования могут быть представлены в виде волонтерских отрядов или команд и волонтерских объединений. Наиболее распространенным добровольным объединением в колледжах является добровольческая команда с 15 лет, которая создается с целью оказания посильной поддержки в решении актуальных проблем местного сообщества, помощи нуждающимся категориям населения и т.д.

### **III. Ожидаемые результаты**

4.1 Реализация волонтерского направления позволит достичь следующих результатов:

- формирование целостной устойчивой общественной системы поддержки социального волонтерства в организациях образования;
- внедрение опыта организации волонтерской работы в организациях образования;
- повышение уровня общественной активности детей и молодежи, вовлеченности молодых людей в решение социальных задач;
- активизации детей и молодежи посредством вовлечения в общественную и профессиональную занятость в социальной и общественно-полезной сфере на основе добровольчества.

## Список литературы.

1. Социальная работа с молодежью / Учебное пособие / Под ред. Д.п.н. проф. Н. Ф. Басова – М.: Издательско – торговая корпорация «Дашков и К»; 2007. 382.
2. Белинская А.Б. Благотворительные организации социальной направленности. – М.: Институт социальной работы, 1998.
3. Сборник методических материалов для проведения мероприятий по профилактике негативных явлений в молодежной среде. – Вологда, 2007.
4. Бодренкова Г. И. Добровольчество / Г. И. Бодренкова // Социальная работа. – 2006. №1. – С. 52-56
5. Гражданский кодекс Российской Федерации.
6. Евсеева А. Н. Привлечение добровольцев к работе учреждений социального обслуживания / А. Н. Евсеева // Работник социальной службы. – 2004. - №1. С. 10-13.
7. Ершова Н. Н. Модель привлечения волонтеров к социально – профессиональной работе в подростковой и молодежной среде / Н. Н. Ершова // Беспризорник. – 2007. - №2. – С. 20-23.
8. Кобякова Т. Г., Смердов О. А. Первичная профилактика наркозависимости: концепция программы организации и развития подросткового добровольческого движения. М.: 2000.
9. Лысакова В. И. Привлечение волонтеров к профилактике домашнего насилия / В. И. Лысакова // Работник социальной службы. – 2007. - №3. – С. 14-16.
10. Левдер И. А. Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания / Левдер И. А. // Социальная работа. – 2006. -№2. – С. 35-38.
11. Макеева А. Г. Не допустить беды: Пед. профилактика наркотизма школьников: Пособие для учителя: В помощь образоват.

учреждению: «Профилактика злоупотребления психоактивными веществами» / А. Г. Макеева; Под ред. М. М. Безруких. – М.: Просвещение, 2003. С. 159-185.

12. Моров А. В. Опыт привлечения студентов – волонтеров г. Йошкар-Олы к профилактике подростковой девиации в рамках международной программы / А. В. Моров // Вестник. – 2006. - №2. – С. 45-48.

13. Соколова О. Д. Памятка для волонтеров / О. Д. Соколова // Вологда: Изд. центр ВИРО, 2006. С. 3-20.

14. Основы социальной работы / Под. Ред. Павленок // 1999. – С 27-30.

15. Ожегов С. И, Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова – 4-е изд., дополненное. – М.: ООО «ИТИ ТЕХНОЛОГИИ», - 2003. С 94.

16. Перцовский А. Н. Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты. / А. Н. Перцовский // Работник социальной службы. 2004. – №5. – С. 45-49.

17. Предупреждение табакокурения у школьников: Методическое пособие для работников образовательных учреждений / Под ред. Н. К. Смирнова. – М.: Московский городской фонд поддержки школьного книгоиздания, 2004.

18. Профилактика злоупотребления психоактивными веществами. / Сборник методических материалов по проблеме профилактики злоупотребления психоактивными веществами среди несовершеннолетних и молодежи // 2002.

19. Тетерский С. В. Непрофессиональный уровень социальной работы. / С. В. Тетерский // Введение в социальную работу. – 2000. – С. 44 - 55.

20. Хулин А. А. Добровольчество как вид благотворительности / А. А. Хулин Социальная работа. – 2003. - №3. – С. 51-54.

21. Холостова, Е.И. Словарь-справочник по социальной работе / Е.И. Холостова.- М.: ВЛАДОС, 2000.- 424с
22. Шульга Т. И. 2001г – Международный год добровольцев / Шульга Т. И. // Работник социальной службы. – 2006. №6. С. 10-12.
23. Щелина Т. Т. Организация и содержание волонтерской деятельности студентов / Т. Т. Щелина // Вестник. – 2006. №7. С. 6-9.
24. Циткилов П. Я. Информационно – методические материалы по организации работы с волонтерами / П. Я. Циткилов // Социальная работа. – 2007. - №5. – С. 58-60.
25. Циткилов П. Я. История социальной работы: Учеб. Пособие для студентов вузов. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 448с.
26. Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в субъектах Российской Федерации /Официальный сайт журнала «Наша молодежь» [Электронный ресурс]// [http://nasha-molodezh.ru/publ/metodika/proekty/kto\\_takie\\_volontery/51-1-0-1050](http://nasha-molodezh.ru/publ/metodika/proekty/kto_takie_volontery/51-1-0-1050)
27. Российская педагогическая энциклопедия. НИ «Большая российская энциклопедия», - М.,1993.- 104с.
28. Правовые основы добровольческой (волонтерской) деятельности // Право и государство.- 2009.- №1(49).- С.28-36.
29. Шарикова Н . Какие бывают волонтеры(добровольцы) /Официальный сайт благотворительного фонда «Красный крест» [Электронный ресурс]// <http://volonte.ru/2008/06/05/какие-бывают-волонтеры-добровольцы/>
30. Семигин Г. Ю. Социологическая энциклопедия: Национальный общественно-научный фонд /под ред. Иванова В. Н. – М.: Мысль, 2003
31. Социальная работа с молодежью / Учебное пособие / Под ред. Н.Ф. Басова – М.: Издательско – торговая корпорация Дашков и К ,2007.
32. Кудринская Л.А. Добровольческий труд: опыт теоретической реконструкции. – М.: Издательство Московского Университета, 2006.
33. Ребер А. Мотивация / Большой толковый психологический

словарь Том 1. – М.: Вече, АСТ, 2000.

34. Олчман М., Джордан П. Виртуальный ресурсный центр для волонтеров [Электронный ресурс] // <http://besplatno1.narod.ru/FAQ.htm>

35. Циткилов П. Я. Информационно - методические материалы по организации работы с волонтерами / П. Я. Циткилов // Социальная работа. - 2007. - №5. - С. 58-60.

36. Концепция развития добровольчества в Санкт-Петербурге на 2008 - 2011 ГОДЫ/Официальный сайт правительства г.Санкт-Петербург [Электронный ресурс]// <http://old.gov.spb.ru/Files/file/kontsepsiya.doc>

37. Методические рекомендации по развитию волонтерской деятельности в организациях образования Республики Казахстан [Электронный ресурс]// [http://www.bala-kkk.kz/fileadmin/user\\_upload/images/vko/netrogat/Koncepcija\\_razvitija\\_VD.doc](http://www.bala-kkk.kz/fileadmin/user_upload/images/vko/netrogat/Koncepcija_razvitija_VD.doc)

