

УДК 37.068 Печатается по решению редакционно-издательского совета Шуйского филиала
ББК 60.516.7 ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет»
Б-25

Авторы:

О.В. Баркунова, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии и социальной педагогики Шуйского филиала ИвГУ

И.В. Кузьменко, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии и социальной педагогики Шуйского филиала ИвГУ

Рецензенты:

К.Е. Романова, профессор кафедры экономики, управления и финансов ФГБОУ ВО «Ивановский государственный политехнический университет», доктор педагогических наук, Почетный работник высшего профессионального образования РФ

А.С. Махов, декан факультета физической культуры, доктор педагогических наук, доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

Б-25 Баркунова О.В., Кузьменко И.В. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности: учебное пособие / О.В. Баркунова, И.В. Кузьменко. – Шуя: Шуйский филиал ИвГУ, 2021. – 166 с.

ISBN 978-5-86229-457-6

В учебном пособии представлены теоретические основы добровольческой (волонтерской) деятельности и практические аспекты ее организации. В первой главе раскрыты добровольческая (волонтерская) деятельность представлена в общественном контексте, с точки зрения развития личности добровольца и гражданского общества. Во второй главе рассматривается ряд вопросов, связанных с организацией работы добровольцев (волонтеров), механизмами и технологиями добровольческой (волонтерской) деятельности, взаимодействием волонтеров с социально-ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями.

Учебное пособие может использоваться студентами, обучающимся по направлениям подготовки 44.03.01 Педагогическое образование, 44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), 49.03.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура), 44.03.02 Психолого-педагогическое образование.

Пособие может быть полезно учителям, психологам, социальным педагогам, родителям, а также всем тем, кто специализируется в области добровольческой (волонтерской) деятельности.

©Шуйского филиала ИвГУ, 2021

©О.В. Баркунова, И.В.

Кузьменко, 2021

Содержание

Введение	4
Глава 1. Общественный контекст добровольческой (волонтерской) деятельности	5
1.1. Добровольчество (волонтерство) как ресурс личностного роста и общественного развития	5
1.2. Исторические традиции, отечественный и зарубежный опыт добровольческой (волонтерской) деятельности	12
1.3. Общие представления о нормативно-правовом регулировании добровольческой (волонтерской) деятельности	25
1.4. Организационный аспект в добровольческой (волонтерской) деятельности	34
Выводы по главе	39
Глава 2. Механизмы и технологии добровольческой (волонтерской) деятельности	42
2.1. Содержание работы по созданию добровольческого (волонтерского) проекта	42
2.2. Возможности организации добровольческой (волонтерской) деятельности в образовательных организациях с несовершеннолетними гражданами	76
2.3. Традиционные и инновационные технологии, техники, используемые при организации добровольческой (волонтерской) деятельности	86
2.4. Взаимодействие волонтеров с социально-ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями	109
Выводы по главе	114
Глоссарий	117
Литература и интернет-ресурсы	119
Приложение Основные вопросы полуструктурированного интервью с потенциальным волонтером	123
Приложение Анкета «Волонтер – кто он такой?»	124
Приложение Анкета Оценка эффективности волонтерской программы	125
Приложение Примерный учебно-тематический план подготовки детей и подростков к занятию добровольческой деятельностью	127
Приложение Права и обязанности члена волонтерского отряда	128
Приложение Стандарт Событийного Волонтерства	129
Приложение Этический кодекс событийного волонтера Российской Федерации	135
Приложение Технологии волонтерской работы с лицами с нарушением опорно-двигательного аппарата	141
Приложение проект «Круговорот добра»	145
Приложение проект «Отечеством едины»	148

Введение

Целью учебного пособия «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности» является:

- получение обучающимися теоретических знаний о добровольческой (волонтерской) деятельности как о ресурсе личностного роста и общественного развития;

- формирование представлений о многообразии добровольческой (волонтерской) деятельности, ее целях, направлениях, способах мотивации добровольцев (волонтеров);

- приобретение практических навыков в сфере организации труда добровольцев (волонтеров), взаимодействия с социально ориентированными некоммерческими организациями, органами власти и подведомственными им организациями.

В ходе изучения курса «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности» обучающиеся активизируют личностные ресурсы, способствующие саморазвитию и самореализации, повышению уровня толерантности и личной креативности как адаптационного ресурса и уровня эффективной волонтерской деятельности, рефлексии, повышению устойчивости к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации.

В результате обучения, обучающиеся получают представление о способах построения конструктивного взаимодействия с представителями органов власти и различных социальных групп; приобретают способность демонстрировать коммуникативные умения и контексте социального партнерства.

ГЛАВА 1. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТЕКСТ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Добровольчество (волонтерство) как ресурс личностного роста и общественного развития

В 2001 году провозглашена Всеобщая декларация добровольчества.

Наиболее важным в содержании данной декларации является то, что «все люди в мире должны иметь право добровольно посвящать свое время, талант, энергию другим людям или своим сообществам посредством индивидуальных или коллективных действий, не ожидая финансового вознаграждения» [6].

Согласно Всеобщей Декларации добровольчества «добровольчество — фундамент гражданского общества. Оно привносит в жизнь устремления человечества к достижению мира, свободы, безопасности и справедливости».

Далее раскрывается:

«В нашу эру глобализации и постоянных перемен, мир становится более сложным и более взаимозависимым. Добровольчество, — будь это индивидуальное или групповое действие — является способом, посредством которого:

1. в обществе поддерживаются и усиливаются такие человеческие ценности, как забота и помощь;

2. люди реализуют свои права и ответственность членов общества, одновременно с процессом познания нового, совершенствования своей жизни, раскрытия своего полного человеческого потенциала;

3. могут быть установлены связи, которые независимо от различий способствуют тому, чтобы жить в здоровых, устойчивых сообществах, работать вместе над созданием инновационных решений общих проблем и построением общей судьбы» [6].

Здесь идея добровольчества (волонтерства) выступает не только как часть общественной деятельности, но и как объединяющий фактор в социуме, она «содействует семейной, общинной, национальной и глобальной солидарности», а также «способствует вовлечению всего сообщества в процесс определения и решения его проблем». Но для этого нужно продвигать идеи добровольчества в общество, приводить примеры волонтерской деятельности через СМИ и т. п. [6].

«Волонтерство» (фр. *volontaire*, англ. *volunteer* – доброволец, от лат. *Voluntarius* - лицо, добровольно поступившее на военную службу).

Понятие «доброволец (волонтер)» раскрыто в Федеральном законе от 11 августа 1995 года № 135 – ФЗ РФ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». Волонтеры – это граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя [15].

Согласно ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам добровольчества (волонтерства)», который вступил в силу 1 мая 2018 года, под добровольческой (волонтерской) деятельностью понимается «добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях, указанных в пункте 1 статьи 2 настоящего Федерального закона (социальная поддержка и защита граждан, оказания помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, содействия укреплению мира, дружбы и согласия между народами и т. д. по списку)».

В словаре Ожегова С. И. «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 сложных жизненных ситуациях.

По мнению Е. И. Холостовой, волонтеры – это люди, делающие что-либо неформально, работая бесплатно как в государственных, так и в частных организациях медицинской, образовательной сферы или сферы социального обеспечения, либо являются членами добровольческих организаций [31].

М.А. Слободская рассматривает «волонтерство» как добровольное принятие обязанностей по оказанию безвозмездной социальной помощи, услуг, патронажа конкретным группам лиц: инвалидам, больным, престарелым, лицам и социальным группами населения, оказавшимся в сложных жизненных условиях [24].

Добровольческая (волонтерская) деятельность может также выступать в такой роли, когда она «дополняет, но не заменяет ответственные действия других секторов и усилия оплачиваемых работников», она «создает возможности людям приобретать новые знания и навыки, полноценно развивать свой персональный творческий потенциал и уверенность в себе».

Понятие волонтерства применимо как к организациям, так и к частным лицам.

Деятельность благотворительных организаций нуждается в поддержке добровольцев. Для организации добровольческой деятельности, с одной стороны, создаются вакансии добровольцев в благотворительных организациях, с другой стороны — формируется круг поддерживающих организаций и сам добровольческий корпус участников благотворительной деятельности, согласных принимать участие в бесплатном труде во благо нуждающихся. Такой бесплатный труд является разновидностью меценатства (бескорыстного дарения в пользу нуждающихся благоприобретателей - людей, природы).

Совместная деятельность волонтеров осуществляется, как правило, в рамках разного рода ассоциаций, способствует реализации основных человеческих потребностей на пути строительства более справедливого и мирного общества, более сбалансированному экономическому и социальному развитию, созданию новых рабочих мест и новых профессий [3].

Волонтерство – это особый взгляд на жизнь, целое мировоззрение, впитавшее в себя все самое достойное из созданного в мировом педагогическом пространстве за много столетий. Добровольная помощь, оказываемая человеком или группой людей обществу в целом или отдельным людям, основана на идеях бескорыстного служения гуманным идеалам человечества и не преследует целей извлечения прибыли, получения оплаты или карьерного роста. Она может принимать различные формы: от традиционных видов взаимопомощи до совместных усилий тысяч людей. Понятие добровольной помощи включает в себя действия, предпринимаемые на местном, общенациональном и международном уровнях.

На идеях добровольной помощи основана деятельность многих неправительственных организаций, профессиональных ассоциаций, профсоюзов и других гражданских объединений. Вовлеченность в добровольчество не имеет религиозных, расовых, возрастных и даже политических границ.

Волонтером может быть любой человек, желающий посвятить свое свободное время добровольному труду, а также обладающий таким качеством как ответственность. На сегодняшний день институт волонтерства распространен во

многих странах мира, становясь все более значимым педагогическим ресурсом развития общества.

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.

Основными принципами добровольческой (волонтерской) деятельности являются:

1) Принцип добровольности предполагающий наличие определенных обязательств, которые проговариваются и фиксируются в формате специального договора или добровольческого контракта и, при необходимости, могут иметь юридическую силу. К таким обязательствам относятся:

- материальные: в случае необходимости пользоваться и распоряжаться материальными ресурсами;
- профессиональные: в случае необходимости строгого выполнения профессиональных требований;
- этические: при необходимости особо соблюдать этические нормы и требования при осуществлении добровольческой деятельности

2) Принцип безвозмездности. Добровольческая деятельность имеет открытый и честный характер. Добровольческая деятельность не входит в основную трудовую занятость. В отличие от основной трудовой занятости добровольческая работа безвозмездна и не является источником доходов, необходимых для удовлетворения естественных человеческих потребностей: еда, жилье, одежда и прочее. По отношению к основной трудовой занятости добровольческая работа имеет дополняющий характер.

Добровольческие инициативы реализуются в случаях, когда человек готов сделать больше, чем этого требует от него трудовой договор, либо когда основная занятость позволяет человеку обеспечить естественные потребности лично его и нуждающихся в его поддержке членов семьи.

3) Свобода в определении целей, форм, видов и методов, в выборе направления добровольческой (волонтерской) деятельности.

4) Гласность и общедоступность информации о добровольческой (волонтерской) деятельности.

5) Соблюдения прав и свобод человека.

6) Равенство всех независимо от пола, вероисповедания, национальности, языка, социального статуса, возраста.

7) Солидарность, добросовестность и сотрудничество участников добровольческой (волонтерской) деятельности.

9) Безопасность для своей жизни, здоровья, жизни и здоровья окружающих.

9) Равноправие и взаимовыгодное международное сотрудничество в этой сфере [10].

10) Принцип социальной значимости, это востребованность и соответствие актуальным потребностям развития отдельных граждан, местного сообщества, иных объектов добровольческой деятельности. Добровольческая деятельность

должна иметь характер, отвечающий целям и потребностям местного сообщества, национальным интересам и принципам развития мирового сообщества. Общественная значимость добровольческой деятельности определяется ее актуальностью, своевременностью и эффективным результатом.

11) Легитимность добровольческой деятельности имеет безусловный характер. Какими бы благими побуждениями не руководствовались участники добровольческой деятельности, их противоправные действия не могут быть оправданы. Строгое следование требованиям закона, правилам и нормам, принятым в жизни местного сообщества, – необходимое условие осуществления любого вида добровольческой деятельности.

12) Гуманизм целей и задач добровольческой деятельности придает им общечеловеческую значимость. Если решение проблем отдельных организаций или объединений, национальных или религиозных сообществ, отдельных групп людей не имеют общечеловеческого гуманного значения, не подчинены нравственным и этическим требованиям, то они не отвечают и целям добровольческой деятельности.

13) Личностная значимость. Добровольческая деятельность должна иметь значимый характер для личностного развития добровольца. Она является ресурсом общественного развития и возможностью, которую общество предоставляет гражданам для их полноценного личностного роста. Возможность участия в добровольческой деятельности – это форма социальной услуги (социальной помощи, адресной поддержки), которую способно предоставить демократическое общество своим гражданам.

Добровольческая деятельность способствует удовлетворению личностно значимых, социально позитивных потребностей и мотивов личностного развития каждого индивидуума [22].

Вот три основных параметра, по которым можно судить о добровольности:

- отсутствие вознаграждения. Добровольная помощь, оказываемая человеком или группой людей, не предусматривает материального вознаграждения. Однако организация, приглашающая добровольца для какой-то работы, может оплатить ему транспортные расходы, питание, специальную одежду и т. д.;
- отсутствие принуждения. Основа — это добровольность участия. Как только появляется та или иная форма принуждения («добровольно-принудительный труд»), то суть и цели такой деятельности трансформируются и не решают первоначально поставленные задачи. С этой точки зрения необходимо очень осторожно относиться к методам мотивации;
- польза обществу и людям. Добровольческая деятельность должна иметь социально полезную направленность и приносить реальную пользу конкретному получателю, обществу, окружающей среде. Деятельность должна учитывать социальные нужды сообщества, способствовать решению общественно значимых проблем [16].

Общеизвестно, что добровольчество способствует получению и развитию новых знаний и навыков, формированию лидерских качеств, воспитанию интеллигентности, честности, социальной ответственности и социальной активности. Иными словами, волонтерскую деятельность следует рассматривать как способ развития гражданского общества, как системообразующий элемент формирования социальной ответственности и «выращивания» активности граждан, и в первую очередь – молодежи.

Гражданская активность рассматривается как совокупность форм человеческой деятельности, сознательно ориентированной на решение задач, стоящих перед обществом, которая проявляется в различных сферах трудовой, общественно-политической жизни, культуры и быта. Важно отметить, что в определении гражданской активности мы исходим из таких понятий в высоком их смысле, как «гражданин», «гражданский» (свойственный, присущий человеку, как сознательному члену общества); «гражданственный» (проникнутый идеей общественного блага).

В качестве основных субъектов гражданской активности могут выступать личность, коллектив, социальная группа, общество в целом.

Функции добровольческой (волонтерской) деятельности в обществе:

- формирование и развитие гражданского общества, трансляция ценностей, традиций;
- гражданская социализация отдельного индивида;
- интеграция общества через ассоциации граждан, создание социального капитала;
- кооперация усилий для защиты прав и интересов индивидов;
- самоуправление и коллективное решение самых разных проблем сообщества на основе социальных инноваций;
- поддержка незащищенных групп, их социальная адаптация;
- свободное самовыражение и социальное творчество людей.

Цели движения добровольчества (волонтерства) как социальной системы необходимо рассматривать с позиций внутренней и внешней направленности развития движения.

Внутренние цели означают воспроизводство и развитие его как такового и предполагают укрепление единства и сплоченности, социализацию, трансляцию социокультурных ценностей и духовно-нравственных традиций, мобилизацию социальных, экономических, политических, культурных ресурсов, активизацию личностного потенциала добровольцев (волонтеров).

Внешние цели связаны с получением реальных результатов и практической пользы объектов волонтерской деятельности.

Вместе с тем следует обратить внимание на тот факт, что с позиции общностного подхода добровольчество (волонтерство) рассматривается в качестве реально существующей, относительно единой и самостоятельной взаимосвязи (социальной общности) социальных групп как субъектов добровольческой деятельности, базирующейся на принципах целостности, органической солидарности, сочетания объективного и субъективного, альтруизма и характеризующейся рядом следующих признаков:

1 - включенность общности участников движения в более широкий контекст социальных, экономических, политических отношений;

2 - наличие у нее социальных, экономических, политических, культурных ресурсов;

3 - наличие общих ценностей, интересов, установок как основы формирования социальной идентичности рассматриваемой общности;

4 - отсутствие ожиданий у членов общности материального вознаграждения за результаты своего труда;

5 - осмысленный и осознанный выбор, ответственное отношение, удовлетворение процессом и результатами волонтерской деятельности.

Ведущей целью общности субъектов добровольческого движения является формирование собственной идентичности, общественного признания осуществляемой работы, приносящей конкретную практическую пользу объектам добровольческой деятельности. Отметим, что трактовка добровольчества (волонтерства) с позиции деятельностного подхода позволяет определить сущность движения как деятельность, основанную на принципах сочетания целерационального и ценностно рационального ее типов, свободы от внешнего принуждения, возможности выбора варианта действия, проявление альтруизма, осуществление деятельности за пределами семейных и дружественных отношений.

Характерными признаками добровольческой деятельности являются:

- 1 – процессуальный характер и позитивная направленность;
- 2 – реализация добровольной деятельности в свободное от основной занятости (работы) время;
- 3 – отсутствие у субъектов движения ожиданий материального вознаграждения за результаты своего труда, его осмысленный и осознанный выбор, ответственное отношение;
- 4 – удовлетворение процессом и результатами волонтерской деятельности.

Целью деятельности является достижение социального и экономического эффекта и практической пользы для ее объекта. Статус члена добровольческого (волонтерского) объединения значителен, данный вид деятельности – это социально признанная и социально одобряемая практика, причем участники движения отмечают как социально важный и факт своей принадлежности к добровольческой (волонтерской) организации в резюме и в документах (например, при поступлении в различные типы образовательных организаций).

По целевой ориентированности волонтерство направлено:

- на взаимопомощь, когда люди осуществляют волонтерскую деятельность, чтобы помочь другим членам своей же социальной группы или общества;
- 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).

Основными задачами добровольческой (волонтерской) деятельности являются:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития;
- предоставление возможности молодым людям проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание в России;
- развитие созидательной активности молодежи;
- интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

К прикладным задачам относятся:

- обучение молодых граждан определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации;
- получение навыков самореализации и самоорганизации для решения социальных задач;

- сохранение профессиональных навыков, знаний и компетенций после получения профессионального образования в период временного отсутствия работы, занятости;
- замещение асоциального поведения социальным;
- гуманистическое и патриотическое воспитание;
- обеспечение определенного временного формата занятости молодежи (замещающего обычные общественные работы) в период социально-экономического кризиса;
- формирование кадрового резерва.

Основные формы добровольческой (волонтерской) деятельности:

- индивидуальная добровольческая (волонтерская) деятельность;
- добровольческая (волонтерская) деятельность в составе незарегистрированного объединения или группы;
- добровольческая (волонтерская) деятельность через добровольческую (волонтерскую) организацию.

Кроме этого рассматриваются как формы:

- разовые мероприятия и акции, проекты и гранты, целевые программы; конференции, круглые столы, фестивали, конкурсы, лагеря, благотворительные сезоны;
- постоянная кропотливая работа (например, выполнение функции сиделки или распространителя информации о достопримечательностях города).

Набор возможностей для добровольческой деятельности должен включать обе эти формы (желательно, по каждому направлению, однако не по всем направлениям возможно полноценное сочетание этих форм).

Добровольчество (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. Волонтерство, как показывает международный опыт, развивается в рамках так называемого третьего сектора, или некоммерческих организаций.

Добровольческая деятельность направлена на позитивные общественные изменения путем организации благотворительной, правозащитной, миротворческой и гуманитарной поддержки членов общества.

1.2. Исторические традиции, отечественный и зарубежный опыт добровольческой (волонтерской) деятельности

Свои истоки волонтерство берет из глубокой древности. В основах волонтерства лежат религиозные ценности – «возлюби ближнего своего», что сыграло решающую роль в формировании массового бескорыстного труда религиозных общин. Позднее привитая институтом религии система нравственных ценностей и социально значимого поведения людей определила духовную нравственность безвозмездной помощи и для массового светского субъекта труда, который формируется в период становления гражданского общества.

В основе безвозмездного, альтруистического труда лежит исторический феномен внутривидовой взаимопомощи первобытных людей, формирования социальных норм солидарности для выживания родственных групп, сообществ.

Добровольчество стало важным направлением:

- милосердной практики на этапе Средних веков, (индивидуальная поручная милостыня),
- призревающей практики эпохи Просвещения (денежные субсидии и первые индивидуальные опыты поддержки ребенка в условиях государственной, жестко структурированной практики призрения);
- филантропической практики первой половины XIX века (частная инициатива открытия учреждений для поддержки детей);
- социального врачевания второй половины XIX века (широкий спектр частных инициатив) [10].

Если обобщить периоды развития добровольчества в России и в США, странах Запада, то можно представить их содержание в четырех этапах.

Таблица 1

Этапы развития волонтерского движения

Этапы	США и страны Запада	Россия
	Основное содержание и характеристика этапа	
1750 – 1913 гг	<p>Вовлечение представителей среднего и высшего классов западноевропейского общества в социальную работу для борьбы с бедностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> - волонтерская работа студентов, которые жили по соседству с обнищавшим населением рабочих кварталов, с целью было улучшения условий жизни местных жителей, межклассовой соседской самоорганизации и взаимной помощи; - образовательные курсы для взрослых, каникулы в деревне для детей и поддержка переселенцев 	<p>Принципы и формы взаимопомощи, милосердия, благотворительности и других форм служения ближнему, составляющие сущность социального служения, определяет православная Церковь и императорская семья:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание сиротских домов при храмах; - ведомство благотворительных учреждений взяло под свою опеку все воспитательные дома, а также почти все образовательные учреждения для детей; - по инициативе императора Александра I основано Императорское Человеколюбивое общество; - гражданское добровольческое движение сестер милосердия
1914 – 1971 гг	<p>Расширение государственных структур, которые в полной мере оказывали социальные услуги:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оттеснение волонтерской деятельности из сферы социальных услуг; - рассмотрение волонтеров как помощников-любителей, которых по возможности 	<p>В Россию пришло скаутское движение (первым скаутом был цесаревич Алексей), которое привлекло к волонтерской деятельности молодежь.</p> <p>В советский период</p>

Этапы	США и страны Запада	Россия
	Основное содержание и характеристика этапа	
	следует заменять профессиональной рабочей силой	добровольчество в России продолжает развиваться: - образ комсомольца-добровольца присутствует во всех значимых событиях советского периода истории России;
1972 – 1991 гг	Начало системного создания инфраструктуры, поддерживающей волонтерскую деятельность: - сфера адресных социальных услуг в основном передана общественным организациям, обладающим многолетним опытом в сфере социальной работы; - покрытие дефицита государственных организаций и бюрократических структур за счет участия граждан и ориентации на местное сообщество; - возникли многочисленные инициативные группы и организации, которые привлекали к добровольной работе молодежь; - создание сети национальных волонтерских агентств	-внутри советских общественных организаций для молодого человека открываются возможности для общественно-полезной, социально-значимой, добровольческой деятельности
1991 г – настоящее время	14 сентября 1990 года была принята Всеобщая декларация волонтеров в которой определены смысл, цели и основные принципы движения волонтеров в мире: - волонтерское движение как очень важный элемент развития демократии, посредством которого граждане берут на себя ответственность за сообщество; -привлечение маргинальных групп, таких как представители национальных меньшинств, инвалиды, пенсионеры; - интеграция волонтерской	Государством признана необходимость предоставления возможности гражданам инициативно участвовать в социальной взаимопомощи: -создание фондов и благотворительных организаций: Фонд культуры, детский фонд, Фонд милосердия и здоровья; -появление общественных молодежных и подростковых объединений различной направленности; -принятие Федерального закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»

Этапы	США и страны Запада	Россия
	Основное содержание и характеристика этапа	
	работы в систему образования и созданию возможностей участия в ней для молодежи; - создание условий для подготовки педагогических кадров к координации волонтерского движения	

Рассмотрим основные истоки международного волонтерства.

Молодежное волонтерское движение зародилось в 20-х годах XX века после первой мировой войны. После первой Мировой войны, в 1920 во Франции, под Страсбургом, был осуществлен первый волонтерский проект с участием немецкой и французской молодежи, в рамках которого волонтеры восстанавливали разрушенные 1-й Мировой Войной фермы в районе мест наиболее ожесточенных боев между немецкими и французскими войсками. Молодые люди - французы и немцы, встретились и пришли к замечательной мысли, ставшей впоследствии лозунгом волонтерского движения: «Лучше работать вместе, чем воевать друг против друга». В 1920 году во Франции близ Вердена был осуществлен первый проект волонтерского лагеря с участием немецкой и французской молодежи, в рамках которого волонтеры восстанавливали разрушенные первой мировой войной фермы. Денег за свою работу волонтеры не получали, но исправно обеспечивались заинтересованной стороной проживанием, питанием и медицинским страхованием - этот принцип организации волонтерского труда сохранился и по сей день. Идея разнеслась по всей планете. В 60-х годах возникают десятки волонтерских программ с миротворческой миссией подружить Восточную и Западную Европы [9].

Цель работы каждого волонтерского лагеря помощь стране (городу, деревне) в осуществлении какого-либо проекта, на реализацию которого у данной страны (города, деревни) нет достаточных средств. Особенно популярны они в таких странах, как США, Англия, Германия, Испания, Франция, Финляндия, Швейцария и др. В волонтерском движении участвуют студенты, преподаватели вузов, люди самых разных профессий – вполне благополучные и респектабельные, но предпочитающие проводить свой отпуск в активном созидании. Волонтерские лагеря бывают самого разного характера: экологические (расчистка лесов, полей и рек, посадка деревьев), археологические, реставрационные, ремонтные, сельскохозяйственные (работа на фермах и в полях, помощь в организации фермерских фестивалей), социальные (работа с детьми, уход за больными и инвалидами) и другие [6].

Принцип, по которому работают волонтеры, один: проект должен быть социально-значимым, полезным людям.

В США пик волонтерского движения был в 30-е гг. XX века, тогда в нем участвовали около 3 млн молодых людей. Волонтерская организация Civilian Conservation Corps (CCC) была создана президентом Франклином Рузвельтом для снижения уровня безработицы и для выполнения важной работы по сохранению. Ее деятельность поддержали около 90% населения. Во время войны работа CCC была прекращена. Следующий пик в волонтерском движении был в 1961 г., когда президент Кеннеди создал организацию «Служители Мира». Эта организация

получила поддержку большинства университетов. Начиная с 1993 г., при президенте Клинтоне, волонтерское движение достигло самых больших размеров. Одна из особенностей клинтоновской программы то, что он инициировал участие молодежи в молодежных службах как до их учебы в вузах, так и после их окончания.

В Германии считают волонтерство уникальной возможностью для получения жизненного знания и опыта. Каждый третий немец, – что составляет 34 % населения Германии – является волонтером, посвящая работе в добровольческих ассоциациях, проектах и группах взаимопомощи более 15 часов в месяц.

В Германии работает огромное число некоммерческих организаций, существует закон о «социальном годе», т.е. после окончания средней школы молодой человек может 1 год заниматься социальной работой. В последствии это имеет большое значение при приеме данного молодого человека на работу. В Германии распространенной является система Центров добровольцев. Они существуют практически в каждом городе и призваны соединять организации и волонтеров, гармонизировать отношения между ними.

В Канаде существуют две основные категории людей, которые идут в волонтеры. Это, прежде всего, пожилые, материально обеспеченные люди (чаще всего пенсионеры), привыкшие к труду, которые хотят продолжать жить активной жизнью, используя свои знания и практический опыт. Они добросовестны, внимательны и с готовностью ответят вам на любые вопросы. Работа наполняет их жизнь содержанием и смыслом. Другая категория людей использует волонтерскую работу как стартовую площадку для начала или продолжения трудовой карьеры.

Самыми известными международными волонтерскими организациями являются:

UNV (United Nations Volunteers) – Волонтеры ООН – организация непосредственно подчиняющаяся ООН, занимающаяся поддержкой устойчивого глобального развития на планете путем продвижения идей добровольчества и мобилизации добровольцев для решения конкретных практических задач на нашей планете. Волонтеры ООН работают с беженцами, ВИЧ инфицированными, детьми, инвалидами; в области детского и взрослого образования, здравоохранения, городского развития, выборного права и защиты прав избирателей, гендерного равенства и прав женщин и т.д. и т.п. практически во всех странах участницах ООН.

CCIIVS (Coordinating Committee for International Voluntary Service) – Координационный комитет международных волонтерских организаций был создан в 1948 г. под эгидой ЮНЕСКО. Комитет CCIIVS координирует деятельность более 250 национальных волонтерских организаций в 100 странах мира.

Европейская волонтерская служба начиная с 1998 г. предлагает молодым людям в возрасте от 18 до 25 лет возможность выполнять волонтерскую деятельность в течение 6-12 месяцев за рубежом. Каждый проект имеет 3 партнеров: волонтер, отправляющая организация и принимающая организация.

SCI (Service Civil International) – Международная волонтерская организация, основанная в 1920 г., имеет 33 отделения по всему миру. В ее задачи входит продвижение идей мира, международного взаимопонимания и солидарности, социальной справедливости и защиты окружающей среды. Основная деятельность SCI сосредоточена на организации международных волонтерских проектов, семинаров, коротких, средних и долгосрочных волонтерских программ, образовательных тренингов и международных обменов.

YAP (Youth Action for Peace) – Молодежная международная организация начала свою деятельность в 1923 г., продвигая идеи мира и сотрудничества между странами и активно выступая против военных конфликтов.

Развитие идей добровольчества в России.

Формы проявления российского добровольчества в исторической ретроспективе:

1) индивидуальные инициативы – прослеживаются с момента образования российского государства по сегодняшний день. Данная форма проявления волонтерского труда во многом характерна для общинного уклада жизни, столь типичного для России вплоть до середины XX века. Она активно пропагандировалась, поддерживалась русской православной церковью во все времена.

2) система призрения (общественного, то есть, государственного и частного). Данную форму с некоторыми поправками можно назвать началом организации волонтерской деятельности, исходившей от государства и частных лиц (помощь, оказываемая людям в богоугодных заведениях, носила безвозмездный характер, была направлена на решение социально-значимых проблем (в основном, на борьбу с нищенством)). Но труд, используемый в данных заведениях, носил не безвозмездный характер.

3) организованный характер деятельности. Проявление данных форм волонтерского движения относится к концу XIX – началу XX века (движение «Белого цветка», 1911 год; движение «сестер милосердие», зарождается в 1853 году). Инициаторами движения являлись представители интеллигенции, духовенства. Организованное движение возникновением социально-экономических проблем (Первая мировая война, участвовавшие эпидемии болезней и т.д.)

4) «Добровольно-принудительный» труд. Период существования СССР. Труд формально провозглашался добровольным, но, по сути, носил идеологический, «добровольно-принудительный» характер, инициировался органами власти.

5) институциональные формы. Добровольческий труд функционирует в некоммерческом секторе в виде некоммерческих организаций. Данный этап развития волонтерского труда проявляется в России с 90-х годов XX века [23].

В России идея волонтерства уходит в далекие времена, в глубь российской истории, когда россияне, воспитанные на моральных и этических традициях православия, оказывали безвозмездную помощь нуждающимся согражданам. Нотки волонтерства можно отметить и в системе воспитания славян в России. В отличие от зарубежного воспитания, славяне воспитывались в нравственном стиле, что положило начало сегодняшнему волонтерству, но сегодня наша страна отстает от уровня развития волонтерства за рубежом, хотя истоки наши уходят намного глубже в историю.

«Побратство и посестринство» воспитывалось в детях для морального развития, и эта система воспитания помогала сохранять нравственное отношение, ведь это и есть смысл волонтерства - все наши братья и сестры, и должны мы им помогать от чистого сердца, безвозмездно, как помогли бы своему брату или сестре. Сирот в древности воспитывали бездомные старики и старухи, была народная забота о несчастных. С принятием христианства институтом социального воспитания становится церковь, которая также «навязывает» добровольческий труд, в качестве воспитания моральной чистоты, была заложена модель поведения человека [20].

Первыми историческими свидетельствами о благотворительности в Древней Руси принято считать договоры князя Олега (911 год) и князя Игоря (945 год) с Византией о выкупе пленных, упоминаемые в «Повести временных лет».

Затем нотки волонтерства, добровольчества отмечались и в «русской правде»: забота о сиротстве, о сиротских домах, «Поучения Владимира Мономаха»: ставится очень остро вопрос о воспитании ребенка в нравственном свете, «Домостой». Начальная русская летопись гласила: «повелел всякому нищему и убогому приходить на двор князь и взимати всяку потребу, питание и ядение».

Для неспособных к передвижению еду развозили на повозках. Отличительной чертой благотворительности в допетровской Руси было то, что она состояла главным образом в раздаче еды и одежды (деньги раздавались реже), строительстве жилья и оказании бесплатной медицинской помощи. Благотворительность, не рассчитанная на общественное признание, воспринималась как выражение христианской любви к ближнему. Такая форма благотворительности, связанная с личной инициативой князей, была характерна для России вплоть до середины XVI века, когда с чередой непрекращающихся малых и больших войн число нуждающихся постоянно росло и, в конце концов, благотворительность перестала быть личным делом правителей, а превратилась в заботу государства. После Стоглавого собора 1551 года в России начался переход к системе общественного призрения с дифференцированным подходом к разным группам населения, нуждающегося в помощи. Царь Иван IV (Грозный) предпринял ряд мер, направленных на узаконение благотворительности в рамках государственной политики. В те времена расходование средств государственной казны, являвшейся одновременно и царской казной, находилось практически полностью в ведении правителя, и при отсутствии какой-либо социальной политики любые траты на помощь малоимущим слоям населения вполне могли считаться благотворительностью. Царь и сам раздавал деньги нищим, вдовам и сиротам. При Петре I происходит перестройка всех областей жизни общества. Это повлияло и на систему воспитания детей и на социальное развитие общества в стране.

Участие государства в деле благотворительности было эпизодическим. При Екатерине II возникла сеть воспитательных домов для детей-сирот и незаконнорожденных («ззорных») младенцев.

После эпохи Екатерины II знаменитой вехой в развитии общественного призрения были благотворительные общества и союзы, общественные филантропические организации.

Одним из крупнейших в российской благотворительности было Императорское человеколюбивое общество (ИЧО), образованное в 1802 году по инициативе Александра I и призванное оказывать помощь нуждающимся «без различия пола, возраста и вероисповедания, при всех проявлениях их нужд от младенческого возраста до глубокой старости». Первоначально ИЧО финансировалось преимущественно «от щедрот монарших», однако постепенно частные и общественные пожертвования стали превышать казенные субсидии.

В этот период благотворительность приняла светский характер. Личное участие в ней воспринималось обществом как морально-нравственный поступок, благородство души и считалось неотъемлемым делом каждого.

Примечательной чертой этого периода было зарождение профессиональной помощи и появление профессиональных специалистов. Начали организовываться

различные курсы, ставшие началом профессионального обучения кадров для социальных служб.

В Москве при Городской думе действовал Благотворительный совет и образованная им специальная Детская комиссия, которая осуществляла статистический сбор данных о детях, исключенных из школы или выгнанных из приютов за дурное поведение; контролировала условия содержания малолетних преступников; содействовала открытию детских приютов.

В 1894 году по предложению члена Московской Городской думы профессора Владимира Герье были учреждены городские участковые попечительства о бедных, собирающие добровольные пожертвования, в которых трудились волонтеры. Попечительство занималось оценкой потребностей нуждающегося населения, сбором средств для оказания адресной помощи. Уже в 1899 году Циркуляр МВД рекомендовал «распространить опыт Москвы в другие города».

К концу XIX века социальная помощь в России отличалась многообразием форм и уровней: общественным призрением занимались городские благотворительные общества, деревенские, земства. В деревнях открывались общества призрения для крестьян и ясли-приюты. В городах была налажена система попечительства о бедных. В рамках городского самоуправления создавались специальные комитеты [21].

К концу XIX века благотворительность в России стала настолько масштабным общественным явлением, что в 1892 году была создана специальная комиссия, в ведении которой были законодательные, финансовые и даже сословные аспекты благотворительности. Важнейшим итогом работы комиссии можно считать обеспечение прозрачности благотворительной деятельности в России, открытости и доступности всей информации, включая финансовую, для всех слоев общества. С конца XIX века в стране устанавливается общественный контроль над благотворительностью, результатом чего явился рост доверия в обществе к деятельности благотворителей и, как следствие, новый небывалый рост числа жертвователей.

В обществе сохранялось и укреплялось устойчивое мнение о необходимости призрения детей, положительное отношение к благотворительности. Представителям русской интеллигенции также не были чужды идеи благотворительности и добровольчества.

Традиция российской благотворительности была нарушена революцией 1917 года. Идеология революции не допускала никаких форм благотворительности. Все средства общественных и частных благотворительных организаций были в короткие сроки национализированы, их имущество передано государству, а сами организации упразднены специальными декретами.

Добровольчество в советский период истории России было связано с крупными всесоюзными мероприятиями и активно поддерживалось существовавшей идеологической машиной. Советские годы существенно исказили имидж добровольчества и благотворительности, вводя в практику повсеместные «добровольно принудительные» акции: массовые субботники, сбор макулатуры, обязательные членские взносы в Всероссийское Общество Охраны Природы (ВООП) и Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту (ДОСААФ).

Однако существовали примеры настоящей добровольческой активности: в 60-е годы XX века зародилось добровольческое движение помощи реставраторам под

руководством Петра Барановского и действовало под эгидой Общества охраны памятников истории и культуры. В прессе того времени часто появлялись призывы к добровольческому труду, и по выходным добровольцы отправлялись расчищать завалы, подтаскивать кирпичи, размешивать раствор. Таким образом, восстанавливались уникальные постройки музея-ансамбля в Царицыно.

Дружины по охране природы (ДОП), которые создавались с начала 70-х годов при естественно научных факультетах различных вузов по всему СССР, занимались борьбой с браконьерами, незаконными вырубками лесов, лесными пожарами.

В России самого понятие «добровольчество», начинает формироваться вначале 1990-х в Москве и Санкт-Петербурге. В 1991 году Г.П. Бодренковой создается благотворительный фонд «Московский дом милосердия» – первая неправительственная организация в России, поставившая своей основной целью системное развитие и продвижение добровольчества, укрепление гражданского общества, повышение социальной активности российских граждан (с акцентом на молодежь) путем развития института добровольчества и общественно-государственного партнерства для решения общественно значимых социальных проблем.

В 1995 году было дано юридическое определение добровольца или волонтера в статье 5 Федерального закона РФ «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».

В этом же году состоялся первый Российский Форум добровольцев, который прошел в Центре международной торговли в Москве.

К началу XXI века некоммерческий сектор России составляли тысячи разнообразных организаций, большинство из которых в той или иной степени использовали добровольческий потенциал. За последующие шесть лет динамика количества некоммерческих организаций была положительной. По сравнению с зарубежными странами уровень развития добровольчества в России достаточно низок. Это можно отчасти объяснить тем, что на Западе идея взаимопомощи лежит в основе общественных отношений, в то время как в РФ потребность в добровольцах всегда была не так высока, поскольку государство брало на себя благотворительные функции, осуществляемые в других странах частным образом. Однако в связи с сокращением возможностей государства по финансированию социальной сферы добровольческий труд приобретает все большую активность и популярность [13].

Сегодня существует множество волонтерских организаций различной направленности, приведем пример самых многочисленных в нашей стране.

Общероссийская общественная организация «Российский Красный Крест»

3 мая (по старому стилю) Император Александр II утвердил устав Общества попечения о раненых и больных воинах, которое 1879 году было переименовано в Российское общество Красного Креста (РОКК). Почетными членами Общества стали Император, все великие князья и княгини, многие высокопоставленные светские лица и представители высшего духовенства. Общество находилось под покровительством Императрицы, пользовалось содействием всех правительственных лиц и получило значительные права. 1870-1871

РОКК впервые выступило на международной арене, оказывая помощь раненым (и немцам, и французам) во время франко-прусской войны. Опыт этой войны показал,

что необходимо заблаговременно готовить санитарный персонал, перевязочные средства, медикаменты и необходимое оборудование.

Общественное объединение зарегистрировано 24 января 2002 г. основными направлениями деятельности являются: подготовка и реагирование, подготовка и реагирование на ЧС; социальное обслуживание и медицина; образовательные программы; курсы обучения оказанию первой помощи; международное сотрудничество; правовая служба. Официальная информация представлена на сайте <https://www.redcross.ru/>

Гринпис в России

В юридических документах Гринпис в России называется ОМННО «Совет Гринпис». Аббревиатура расшифровывается как отделение международной неправительственной некоммерческой организации.

Greenpeace состоит из 27 независимых национальных и региональных организаций с представительством в 55 странах. Ежегодно представители всех офисов Greenpeace встречаются для принятия совместных решений по глобальным вопросам. Для координации международной работы создан офис Greenpeace International, который находится в городе Амстердам, Нидерланды. Этот офис помогает глобальной «семье» Гринпис объединять усилия для работы на международном уровне, координирует международные программы обучения сотрудников, помощь офисов друг другу, управляет флотом Гринпис. Greenpeace International управляется Общим Собранием, в которое входят представители правлений всех национальных и региональных организаций Greenpeace. Структура управления Гринпис построена, как требуют наше законодательство и международные стандарты, похожим образом управляются многие некоммерческие неправительственные организации в России и в мире.

Высший орган управления организацией — Общее Собрание, которое принимает самые важные стратегические решения ежегодно. Между встречами Общего Собрания постоянным стратегическим управлением занимается Правление. Непосредственно руководит текущей работой офиса Исполнительный директор.

Реализуемые проекты: изменение климата, пожары, леса и особо охраняемые природные территории, «Ноль отходов».

Официальная информация представлена на сайте <https://greenpeace.ru/>

Всероссийское общественное движение Волонтеры Победы

Волонтеры Победы проводят всероссийские и международные акции, заботятся о ветеранах, помогают в благоустройстве памятных мест, восстанавливают историю семьи, популяризируют современные достижения России с помощью интересных форматов и не дают жителям всего мира забыть правдивую историю.

Помощь волонтеров в организации Парадов Победы 9 мая уже стала традиционной. Ежегодно более 50 000 добровольцев сопровождают главные мероприятия Дня Победы по всей стране. Волонтеры Победы — это единственная общественная добровольческая организация, которой доверяют сопровождение народного шествия на Красной площади в Москве.

Одна из задач Волонтеров Победы — пробуждение интереса к изучению истории России. В 2016 году был разработан и запущен первый в России масштабный проект — всероссийские исторические квесты.

Квест является командной игрой, в которой участники выполняют задания, связанные одной сюжетной линией. Сценарий и задания квестов основаны на достоверных исторических фактах и воспоминаниях ветеранов.

В процессе создания сюжета игры принимают участие профессиональные историки.

В 2018 году появились первые масштабные волонтерские программы, помогающие изучать историю семьи.

Волонтеры Победы совместно с Общественной палатой РФ и Российским государственным гуманитарным университетом дали старт Всероссийскому проекту «Моя история».

«Моя история» — это первый в России проект, который не просто говорит о важности изучения истории семьи, но и даёт конкретный механизм, как это сделать с помощью волонтеров.

Изучать историю страны и семьи помогает программа «Внуки Победы». С 2018 года у волонтеров со всей России появилась возможность посетить места, где во время Великой Отечественной войны сражались их родные герои.

Добровольцы помогают в организации торжественных мероприятий, посвящённых освобождению этих городов от нацистских захватчиков.

Официальная информация представлена на сайте <https://xn--90abhd2amfbbjkx2jf6f.xn--p1ai/>

Всероссийское общественное движение добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики»

Движение «Волонтеры-медики» основано в 2013 году активистами проекта «Волонтеры Склифа», в 2016 году получило официальный статус всероссийской общественной организации.

Сегодня ВОД «Волонтеры-медики» является одной из крупнейших добровольческих организаций в сфере здравоохранения в Европе. При поддержке Министерства здравоохранения РФ в России открыты 85 региональных отделения ВОД «Волонтеры-медики», объединяющих более 83 тысяч человек. Ежегодно помощь и поддержку волонтеров-медиков получают около 4 миллионов россиян.

Партнерами ВОД «Волонтеры-медики» выступают более пяти тысяч медицинских, образовательных, общественных и других организаций по всей России.

Цели и задачи

- Развитие добровольчества в сфере здравоохранения
- Широкое медицинское просвещение населения
- Повышение престижа медицинских профессий
- Формирование кадрового потенциала для отрасли здравоохранения
- Воспитание патриотического самосознания и активной гражданской

позиции у россиян

Волонтеры-медики помогают в медицинских организациях; обучают правилам первой помощи; сопровождают спортивные и массовые мероприятия; занимаются профилактикой заболеваний; содействуют развитию донорства крови и костного мозга; популяризируют здоровый образ жизни; проводят профориентационную работу среди школьников.

Официальная информация представлена на сайте <https://xn----ctbhcbtapdmikb4a2a0m.xn--p1ai/>

Отдельно нужно сказать о структуре современных добровольческих организаций.

Ассоциация волонтерских центров (АВЦ) – крупнейшая волонтерская организация в России. Создана в 2014 году по инициативе президента Владимира Путина с целью сохранить наследие волонтерской программы Олимпийских игр в Сочи и развивать добровольческое движение в целом.

Миссия АВЦ – создавать инфраструктуру развития добровольчества. На это направлены федеральные программы Ассоциации, охватывающие различные виды волонтерства и неравнодушных людей всех возрастов. В этом помогает конкурс «Доброволец России», ежегодно собирающий, поддерживающий и тиражирующий лучшие проекты со всей страны. Для этого АВЦ создала и развивает экосистему волонтерских IT-сервисов на базе единой информационной системы «Добровольцы России».

Целью организации является - создание условий для участия граждан в полезной общественной деятельности/социальной активности.

Задачи:

1. Сформировать привлекательный и востребованный образ волонтерства.
2. Тиражировать лучшие социальные практики, образовательные программы и методики в сфере волонтерства.
3. Обеспечить системное развитие волонтерских центров в регионах, оказывая им всестороннюю поддержку
3. Укреплять партнёрство между всеми участниками волонтерской деятельности, включая региональных лидеров, активистов, органы власти и СМИ и бизнес

В помощь добровольцам регионов создаются ресурсные центры добровольчества.

Ресурсный центр добровольчества — профессиональная организация, осуществляющая комплекс организационных, консультационных, методических услуг организациям и гражданам в сфере добровольческой деятельности в соответствии с задачами социально-экономического развития субъекта и с целью повышения общественно полезной занятости населения и эффективного использования добровольческих ресурсов

Целью и задачами организации стало - формирование сети ресурсных центров добровольчества (далее – РЦД); создание методической и аналитической базы для работы РЦД; координация работы РЦД и содействие в реализации проектов; обучение руководителей и специалистов РЦД; внедрение программ через РЦД, выявление эффективных региональных проектов; организация партнерского взаимодействия на федеральном и региональном уровнях.

Социальные эффекты деятельности организации: создание условий для вовлечения активных граждан в деятельность, направленную на решение социальных проблем; повышение качества жизни на территории субъектов Российской Федерации; повышение эффективности работы волонтерского движения, увеличение количества волонтеров и социальных проектов посредством создания инфраструктуры поддержки добровольчества в регионах России.

Функции ресурсных центров добровольчества:

- информационная поддержка; оказание консультаций; представление интересов; ведение реестров; популяризация добровольческого движения; проведение

исследований, мониторингов, разработка аналитических материалов; повышение компетенций;

- организация взаимодействия; предоставление помещения для деятельности волонтеров и организации (коворкинга); предоставление финансовой и материальной поддержки;

- нематериальное поощрение граждан, внедрение проектов и программ с целью выявления проблем и потребностей в сфере развития добровольчества, волонтеров и организаций участников волонтерского движения, в том числе сотрудников органов власти и государственных учреждений, НКО и коммерческих организаций с помощью образовательных программ и методического сопровождения волонтерским объединениям, добровольческим проектам, в том числе субъектам без статуса юридического лица на конкурсной основе участвующих в волонтерской деятельности, деятельности волонтерских организаций и их проектов в регионе, создание механизмов по вовлечению граждан в добровольческую деятельность (юридические, грантовые, бухгалтерские и др.) и иных видов услуг, направленных на решение вопросов и задач волонтеров и волонтерских организаций волонтерских организаций и волонтеров на различных площадках: общественных советах, комиссиях, в органах государственной власти и иных структурах и баз данных в сфере добровольчества, в том числе с использованием ЕИС «Добровольцы России» региональную повестку, а также взаимодействие с Ассоциацией волонтерских центров и другими федеральными структурами

Ресурсные центры добровольчества оказывают доступную комплексную поддержку волонтерским организациям и всем действующим, потенциальным добровольцам в регионе, обеспечивают возможность участия в национальных и международных мероприятиях, конференциях, специальных форумах, образовательных программах для добровольцев и организаторов волонтерской деятельности, предоставляют доступ к различным формам финансирования на региональном и федеральном уровне, способствуют появлению новых социальных партнеров в регионе, взаимодействию со СМИ, распространению успешных практик и новых эффективных.

Целевые группы: волонтеры, руководители волонтерских организаций и объединений, специалисты по работе с молодежью и добровольческим движением, органы государственной власти, представители коммерческих организаций, взаимодействующих с волонтерами, члены и сотрудники некоммерческих организаций.

Одна из важнейших функций ресурсного центра добровольчества — консолидация усилий всех заинтересованных сторон, выстраивание взаимодействия, координации и коммуникации как внутри добровольческого сообщества, так и между добровольческими организациями и их потенциальными или действующими партнерами и населением региона в целом.

Ресурсный центр добровольчества «Ивановский волонтерский центр» - это площадка, которая объединяет всех волонтеров Ивановской области, входит в Ассоциацию волонтерских центров, занимаемся организацией работы волонтеров и рассказываем о добровольческой деятельности на территории региона.

Реализация программ РЦД позволяет:

- участвовать в организации крупнейших мероприятий не только регионального, но и федерального и даже международного масштаба;

- принимать участие в молодежных форумах, путешествовать;
- помогать незащищенным слоям населения и нуждающимся;
- развиваться, получать опыт и учиться;
- заводить новые знакомства.

Наиболее популярные проекты «Ивановский волонтерский центр»:

- Добродень;
- Хорошая среда;
- Открытка в каждый дом;
- Бабушки и дедушки On-line;
- Портрет ветерана;
- Все в наших руках.

«Ивановский волонтерский центр» участвует в следующих федеральных программах:

- Международная программа «Волонтеры мира»;
- Общественное движение «Волонтеры культуры»;
- Ты решаешь;
- СВОИ;
- Мечтай со мной;
- Доверяй играя;
- «Молоды душой».

Наиболее известной волонтерской инициативой стала «Мы Вместе».

За месяц добровольцы помогли более чем 150 пожилым гражданам и другим людям, находящимся на самоизоляции, в покупке лекарств и продуктов, решении бытовых вопросов.

1.3. Общие представления о нормативно-правовом регулировании добровольческой (волонтерской) деятельности

Международный уровень

Общие правовые основы деятельности волонтеров на международном уровне созданы следующими документами:

- Всеобщая Декларация Прав Человека (1948 г.);
- Международная Конвенция о Правах Ребенка (1989 г.);
- Всеобщая Декларация Добровольчества (1990г.)

Всеобщая Декларация Добровольчества впервые была принята в 1990 году на XI-ой Всемирной Конференции Добровольцев Международной Ассоциации Добровольческих Усилий (IAVE), которая прошла в Париже в сентябре 1990 год.

Согласно Декларации «добровольчество — фундамент гражданского общества. Оно привносит в жизнь устремления человечества к достижению мира, свободы, безопасности и справедливости».

Добровольчество, - будь это индивидуальное или групповое действие - является способом, посредством которого:

- в обществе поддерживаются и усиливаются такие человеческие ценности, как забота и помощь;
- люди реализуют свои права и ответственность членов общества, одновременно с процессом познания нового, совершенствования своей жизни, раскрытия своего полного человеческого потенциала;

– могут быть установлены связи, которые независимо от различий способствуют тому, чтобы жить в здоровых, устойчивых сообществах, работать вместе над созданием инновационных решений общих проблем и построением общей судьбы.

С точки зрения разработчиков Декларации, развитие добровольческой деятельности:

- способствует вовлечению всего сообщества в процесс определения и решения его проблем;
- поддерживает и создает возможности для каждого молодого человека быть лидером посредством добровольного служения обществу;
- дает возможность каждому быть услышанным;
- создает возможность для всех быть добровольцами;
- дополняет, но не заменяет ответственные действия других секторов и усилия оплачиваемых работников;
- создает возможности людям приобретать новые знания и навыки, полноценно развивать свой персональный творческий потенциал и уверенность в себе;
- содействует семейной, общинной, национальной и глобальной солидарности.

Национальный уровень

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»

Настоящий Федеральный закон устанавливает основы правового регулирования благотворительной деятельности, определяет возможные формы ее поддержки органами государственной власти и органами местного самоуправления, особенности создания и деятельности благотворительных организаций в целях широкого распространения и развития благотворительной деятельности в Российской Федерации.

Под благотворительной деятельностью понимается добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

Благотворительная деятельность осуществляется в целях:

- социальной поддержки и защиты граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы;
- подготовки населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, к предотвращению несчастных случаев;
- оказания помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов, жертвам репрессий, беженцам и вынужденным переселенцам;

- содействия укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов;
- содействия укреплению престижа и роли семьи в обществе;
- содействия защите материнства, детства и отцовства;
- содействия деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности;
- содействия деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан, а также пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан;
- содействия деятельности в области физической культуры и спорта (за исключением профессионального спорта);
- охраны окружающей среды и защиты животных;
- охраны и должного содержания зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, и мест захоронения;
- подготовки населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций, пропаганды знаний в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности;
- социальной реабилитации детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, безнадзорных детей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- оказания бесплатной юридической помощи и правового просвещения населения;
- содействия добровольческой деятельности;
- участия в деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- содействия развитию научно-технического, художественного творчества детей и молодежи;
- содействия патриотическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодежи;
- поддержки общественно значимых молодежных инициатив, проектов, детского и молодежного движения, детских и молодежных организаций;
- содействия деятельности по производству и (или) распространению социальной рекламы;
- содействия профилактике социально опасных форм поведения граждан.

Под участниками благотворительной деятельности для целей настоящего Федерального закона понимаются граждане и юридические лица, осуществляющие благотворительную деятельность, в том числе, путем поддержки существующей или создания новой благотворительной организации, а также граждане и юридические лица, в интересах которых осуществляется благотворительная деятельность: благотворители, добровольцы, благополучатели.

Благотворительной организацией является неправительственная (негосударственная и немунципальная) некоммерческая организация, созданная для реализации предусмотренных настоящим Федеральным законом целей путем осуществления благотворительной деятельности в интересах общества в целом или отдельных категорий лиц.

- *Федеральный закон РФ № 15 от 05.02.2018 Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. №15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)».*

В настоящем законе определены и уточнены основные категории добровольчества, особенности привлечения добровольцев, права добровольцев, правовые условия осуществления организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями своей деятельности; полномочия органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в сфере добровольчества (волонтерства); поддержка добровольческой (волонтерской) деятельности органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Под добровольческой (волонтерской) деятельностью понимается добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг.

Участниками добровольческой (волонтерской) деятельности являются добровольцы (волонтеры), организаторы добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческие (волонтерские) организации.

Добровольческая (волонтерская) организация - некоммерческая организация в форме общественной организации, общественного движения, общественного учреждения, религиозной организации, ассоциации (союза), фонда или автономной некоммерческой организации, привлекает на постоянной или временной основе добровольцев (волонтеров) к осуществлению добровольческой (волонтерской) деятельности и осуществляет руководство их деятельностью.

Доброволец (волонтер) имеет право:

1) осуществлять свою деятельность индивидуально, под руководством организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, в составе добровольческой (волонтерской) организации;

2) получать от организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации информацию о целях, задачах и содержании осуществляемой им добровольческой (волонтерской) деятельности, а также информацию об организаторе добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации;

3) получать в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации или договором, заключенным с организатором добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организацией:

– поддержку в форме предоставления ему питания, форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплаты проезда до места назначения и обратно, уплаты страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья или в форме возмещения понесенных добровольцем (волонтером) расходов на приобретение указанных товаров или услуг;

– психологическую помощь, содействие в психологической реабилитации;

– возмещение вреда жизни и здоровью, понесенного при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности;

4) получать от организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации информационную, консультационную и методическую поддержку в объемах и формах, которые установлены указанными организациями;

5) получать поощрение и награждение за добровольный труд, в том числе в рамках федеральных, региональных и муниципальных конкурсов и программ.

Доброволец (волонтер), организатор добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческая (волонтерская) организация обязаны не разглашать ставшие им известными в ходе осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности сведения, составляющие специально охраняемую законом тайну.

Условия участия добровольца (волонтера) в деятельности организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации могут быть закреплены в гражданско-правовом договоре, который заключается между организатором добровольческой (волонтерской) деятельности или добровольческой (волонтерской) организацией и добровольцем (волонтером) и предметом которого являются безвозмездное выполнение добровольцем (волонтером) работ и (или) оказание им услуг в рамках деятельности указанных организатора, организации для достижения общественно полезных целей.

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях» (определяет возможные организационно-правовые формы деятельности волонтерских объединений).

Настоящий закон, регулирует социальные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами их права объединяться в организации, ст. 3 констатирует: «Право граждан на объединение включает в себя право создавать на добровольной основе общественные объединения для защиты общих интересов и достижения общих целей, право вступать в существующие общественные объединения либо воздерживаться от вступления в них, а также право беспрепятственно выходить из общественных объединений».

Таким образом, суть закона состоит в том, что члены общественных организаций могут действовать на добровольной (неоплачиваемой) основе. Закон устанавливает возраст членов объединений: так, членами и участниками молодежных общественных объединений могут быть граждане, достигшие 14 лет, а членами и участниками детских общественных объединений могут быть граждане, достигшие восьми лет.

В *Федеральном законе «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»* (от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ) говорится о том, что федеральные органы исполнительной власти могут привлекать молодежные и детские объединения к выполнению государственного заказа на создание социальных служб, информационных, инновационных центров и центров досуга для детей и молодежи, на разработку и реализацию проектов (программ) по организации социальной работы, дополнительного образования, деятельности в сфере культуры, здравоохранения, экологии, деятельности по предупреждению беспризорности и правонарушений среди детей и молодежи, а также на научные исследования и осуществление иных видов деятельности, являющихся приоритетными при реализации государственной молодежной политики.

- *Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации*, включает определение цели

государственной политики в области содействия развитию благотворительной и добровольческой деятельности: активизация потенциала благотворительности и добровольчества как ресурса развития общества, способствующего формированию и распространению инновационной практики социальной деятельности, позволяющего дополнить бюджетные источники для решения социальных проблем внебюджетными средствами и привлечь в социальную сферу трудовые ресурсы добровольцев.

Основными задачами содействия развитию благотворительной и добровольческой деятельности, связанными с реализацией конституционного принципа поощрения благотворительной деятельности, являются:

- обеспечение роста поддержки в обществе и расширения участия граждан в благотворительной и добровольческой деятельности, а также повышение доверия граждан к благотворительным организациям;

- формирование условий для расширения объемов благотворительных пожертвований граждан и организаций;

- обеспечение роста числа благотворительных организаций, в том числе частных и корпоративных фондов, обеспечивающих устойчивость благотворительной деятельности;

- содействие повышению эффективности и профессионализма деятельности благотворительных организаций;

- развитие инфраструктуры информационно-консультационной и образовательной поддержки благотворительной и добровольческой деятельности;

- формирование условий для эффективного использования потенциала благотворительной и добровольческой деятельности на этапах планирования и реализации

- социальных программ государства и бизнеса в деятельности государственных и муниципальных учреждений и некоммерческих организаций.

Приоритетным направлением является содействие развитию благотворительных организаций, институционализации благотворительности и добровольчества, так как только организованная благотворительность может обеспечить расширение масштабов благотворительной и добровольческой деятельности и повышение ее результативности, а также развитие культуры благотворительности в обществе.

В 2018 году утверждена «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в России до 2025 года»

Концепция предусматривает развитие методической, информационной, консультационной, образовательной и ресурсной поддержки деятельности по привлечению волонтеров к работе в учреждениях социального обслуживания населения, образования, здравоохранения, оказанию помощи при возникновении чрезвычайных ситуаций. Согласно концепции, добровольчество планируется развивать в различных профессиональных и социальных группах, возрастных категориях, семейных формах с учетом региональных и местных условий волонтерской деятельности.

Добровольчество (волонтерство) является деятельностью в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях решения социальных задач в таких сферах, как образование, здравоохранение, культура, социальная поддержка и социальное обслуживание населения, физическая культура и

спорт, охрана окружающей среды, предупреждение и ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций.

Концепция гарантирует содействие развитию и распространению добровольческой (волонтерской) деятельности отнесено к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики.

Основными целями развития добровольчества (волонтерства) являются расширение возможностей для самореализации граждан, повышение роли добровольчества (волонтерства) в общественном развитии, формирование и распространение добровольческих (волонтерских) инновационных практик социальной деятельности.

Основными задачами развития добровольчества (волонтерства), обеспечивающими достижение указанных целей, являются:

- создание условий, обеспечивающих востребованность участия добровольческих (волонтерских) организаций и добровольцев (волонтеров) в решении социальных задач, а также повышение признания добровольчества (волонтерства) в обществе;
- поддержка деятельности существующих и создание условий для возникновения новых добровольческих (волонтерских) организаций;
- развитие инфраструктуры методической, информационной, консультационной, образовательной и ресурсной поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности;
- расширение масштабов межсекторного взаимодействия в сфере добровольчества (волонтерства), включая взаимодействие добровольческих (волонтерских) организаций с другими организациями некоммерческого сектора, бизнесом, органами государственной власти и органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями, средствами массовой информации, международными, религиозными и другими заинтересованными организациями.

Важным направлением развития добровольческого (волонтерского) движения является реализация принципа «добровольчество (волонтерство) через всю жизнь», предусматривающего обеспечение возможностей для участия в добровольческой (волонтерской) деятельности всех возрастных групп населения - детей, молодежи, взрослых и лиц старшего возраста.

- *Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года*, определяет ряд понятий:

1. Молодежное общественное объединение – зарегистрированное в установленном законом порядке добровольное объединение граждан в возрасте до 30 лет, объединившихся на основе общности взглядов и интересов, уставная деятельность которого направлена на обеспечение социального становления и всестороннего развития молодежи, а также союзы (ассоциации) указанных объединений.

2. Молодежный проект – деятельность молодого человека или группы, состоящей в большей части из молодежи, по реализации собственных инициатив, достижению цели в планируемый период времени, состоящая из решения ряда задач и скоординированных действий.

Задачи Стратегии:

1) Формирование целостного мировоззрения («картины мир») молодежи, основанного на ценностях патриотизма, семьи, нравственности, правосознания, здорового образа жизни и бережного отношения к природе.

2) Развитие востребованных надпрофессиональных компетенций: инновационность, креативность, предприимчивость, коммуникативность, солидарность, эффективность.

К приоритетному направлению молодежной политики отнесена поддержка молодежной добровольческой (волонтерской) деятельности.

Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»

Настоящий Федеральный закон регулирует отношения, возникающие между субъектами, осуществляющими деятельность в сфере молодежной политики, при формировании и реализации молодежной политики в Российской Федерации, определяет цели, принципы, основные направления и формы реализации молодежной политики в Российской Федерации.

Для целей настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия, которые используются организаторами добровольческой деятельности:

1) молодежь, молодые граждане - социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющих гражданство Российской Федерации;

2) молодежное общественное объединение - международное, общероссийское, межрегиональное, региональное, местное добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное в установленном законом порядке молодыми гражданами, объединившимися на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе общественного объединения;

3) самореализация молодежи - применение молодыми гражданами Российской Федерации имеющихся у них способностей и приобретенных ими знаний, умений, навыков, компетенций и опыта в целях удовлетворения их потребностей в профессиональном, социальном и личном развитии.

Целями молодежной политики являются:

1) защита прав и законных интересов молодежи;

2) обеспечение равных условий для духовного, культурного, интеллектуального, психического, профессионального, социального и физического развития и самореализации молодежи;

3) создание условий для участия молодежи в политической, социально-экономической, научной, спортивной и культурной жизни общества;

4) повышение уровня межнационального (межэтнического) и межконфессионального согласия в молодежной среде;

5) формирование системы нравственных и смысловых ориентиров, позволяющих противостоять идеологии экстремизма, национализма, проявлениям ксенофобии, коррупции, дискриминации по признакам социальной, религиозной, расовой, национальной принадлежности и другим негативным социальным явлениям;

6) формирование культуры семейных отношений, поддержка молодых семей, способствующие улучшению демографической ситуации в Российской Федерации.

Принципами молодежной политики являются:

1) сочетание интересов личности, общества и государства, обеспечение сбалансированности интересов и прав молодежи, молодых семей, молодежных общественных объединений и интересов и прав иных граждан, общественных объединений и организаций;

2) взаимодействие федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики;

3) комплексный, научный и стратегический подходы при формировании и реализации молодежной политики;

4) открытость и равный доступ молодежи, молодых семей, молодежных общественных объединений к соответствующим мерам государственной поддержки;

5) приоритетность государственной поддержки социально незащищенных молодых граждан, молодых семей;

6) обязательность участия молодежи, молодых семей, молодежных общественных объединений в формировании и реализации молодежной политики.

Основными направлениями реализации молодежной политики являются:

1) воспитание гражданственности, патриотизма, преемственности традиций, уважения к отечественной истории, историческим, национальным и иным традициям народов Российской Федерации;

2) обеспечение межнационального (межэтнического) и межконфессионального согласия в молодежной среде, профилактика и предупреждение проявлений экстремизма в деятельности молодежных объединений;

3) поддержка молодых граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, инвалидов из числа молодых граждан, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

4) поддержка инициатив молодежи;

5) содействие общественной деятельности, направленной на поддержку молодежи;

6) поддержка деятельности молодежных общественных объединений;

7) содействие участию молодежи в добровольческой (волонтерской) деятельности;

8) содействие международному и межрегиональному сотрудничеству в сфере молодежной политики и др..

Распоряжения Правительства от 29.05.2015 г. 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»

Приоритетной задачей Российской Федерации в сфере воспитания детей является развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины.

Целью Стратегии является определение приоритетов государственной политики в области воспитания и социализации детей, основных направлений и механизмов развития институтов воспитания, формирования общественно-государственной системы воспитания детей в Российской Федерации, учитывающих

интересы детей, актуальные потребности современного российского общества и государства, глобальные вызовы и условия развития страны в мировом сообществе.

Воспитание детей рассматривается как стратегический общенациональный приоритет, требующий консолидации усилий различных институтов гражданского общества и ведомств на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Развитие воспитания в системе образования предполагает:

Поддержка общественных объединений в сфере воспитания предполагает:

- улучшение условий для эффективного взаимодействия детских и иных общественных объединений с образовательными организациями общего, профессионального и дополнительного образования в целях содействия реализации и развития лидерского и творческого потенциала детей, а также с другими организациями, осуществляющими деятельность с детьми в сферах физической культуры и спорта, культуры и других сферах;

- поддержку ученического самоуправления и повышение роли организаций обучающихся в управлении образовательным процессом;

- поддержку общественных объединений, содействующих воспитательной деятельности в образовательных и иных организациях;

- привлечение детей к участию в социально значимых познавательных, творческих, культурных, краеведческих, спортивных и благотворительных проектах, в волонтерском движении;

- расширение государственно-частного партнерства в сфере воспитания детей.

1.4. Организационный аспект в добровольческой (волонтерской) деятельности

В качестве объекта добровольческой (волонтерской) деятельности в условиях российской реальности можно рассматривать «природный предмет» или какую-либо сферу, например, окружающую среду, памятники культуры; либо социальные институты: семью, систему социальной защиты, здравоохранение, образование, спорт и детско-юношеские движения.

Если в качестве объекта деятельности выступают социальные группы: инвалиды, ветераны, социальные сироты, малоимущие, лица, попавшие в трудную жизненную ситуацию, то данный вид определяется как социальное добровольчество (волонтерство).

На современном этапе также актуализируется тенденция к рассмотрению в качестве объекта добровольческой (волонтерской) деятельности не только депривированных социальных групп, но и групп, имеющих определенный социально-значимый потенциал, например, молодежи, подростков, молодых семей и т.д. Именно в этом случае целесообразно учитывать, что объектом деятельности оказывается сам субъект, который направляет активность на собственное «я» во имя самопознания или самоизменения. При определении объекта деятельности в условиях социокультурных изменений переходного этапа к постиндустриальному обществу целесообразен учет прогностического развития видов добровольчества (волонтерства), согласующегося с:

- 1 – непосредственной работой с людьми, проявляющейся в прямом оказании помощи в условиях цифровизации экономики и социокультурной реальности;

- 2 – опосредованной помощью, реализуемой при работе с документами, оборудованием, информацией и т. д.;

3 – структурным изменением системы добровольческого (волонтерского) движения, проявляемого в самых различных формах и видах его моделирования [16].

Функционально и по сущности своего содержания добровольчество (волонтерство) может реализовываться в формате активности как педагогической, психологической, правозащитной, информационной деятельности, так и деятельности в сфере социальной работы.

В качестве ведущих ее характеристик будет выступать сознательность и целенаправленность, поскольку целевая направленность деятельности согласуется с изменением объекта – его преобразованием, трансформацией, сохраняя его целостность и индивидуальность.

Добровольческая деятельность – это сочетание самых разных видов деятельности по содержанию, характеру, функциям, объему и масштабам, продолжительности и способам реализации. Важно, что их всех отличает неформальный, ненормированный характер, живое деятельное участие, в котором отсутствует давление со стороны формализуемой технологии, жесткой организационной структуры и норм профессиональной иерархии.

В своей работе Е. С. Азарова классифицирует основные виды деятельности волонтеров по следующим критериям:

1. По степени организованности:

а) организованное добровольчество (осуществляется в некоммерческом, государственном и частном секторе и, как правило, более систематично и регулярно);

б) неорганизованное добровольчество (спонтанная и эпизодическая помощь: уход за детьми, помощь в ремонте, мелкие поручения и др.).

2. По сфере воздействия:

а) добровольчество в образовании (волонтерские рейды по школам, развитие творческого потенциала молодежи, поддержка юных исследователей и молодых ученых, правовое просвещение молодежи, профилактика анти-алкогольной и антинаркотической зависимости);

б) добровольчество в охране окружающей среды (экологические программы, защита животных);

в) добровольчество в социальной сфере (помощь людям с ограниченными возможностями, пожилым людям, малообеспеченным семьям; защита детства и помощь сиротам; организационно-техническое обслуживание мероприятий);

г) организация добровольческой деятельности (привлечение новых добровольцев и их подготовка, освещение своей деятельности в СМИ, организация психологической само- и взаимопомощи) [1].

Таким образом, волонтерство может быть организованным и неорганизованным, осуществляться в группе и индивидуально, в общественных и частных организациях. Организованное волонтерство, как правило, осуществляется в некоммерческом, государственном 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 волонтерской деятельности.

К видам добровольческой (волонтерской) деятельности относят следующие:

Профессиональное (интеллектуальное) волонтерство – это добровольная безвозмездная помощь своими профессиональными навыками или знаниями, в том числе деятельность, направленная на получение опыта работы по избранной специальности. Например, будущие социологи, психологи, юристы, медицинские и социальные работники, педагоги выбирают волонтерское движение для приобретения профессиональных навыков.

Общественное волонтерство – всем знакомая массовая полезная работа: уборка территории, посадка деревьев и т.д. Цель подобной работы – знакомство с новыми людьми, общение и помощь обществу.

Виртуальное волонтерство – бесплатная Интернет-работа в домашних условиях. В отличие от других видов волонтерства виртуальная деятельность не ограничена временными рамками. Онлайн помощь может осуществляться 24 часа в сутки, в выходные и праздничные дни, в любых погодных условиях.

Семейное – волонтерство нескольких членов семьи (взрослые, дети). Подобный вид добровольческой деятельности существенно экономит время.

Серебряное волонтерство, осуществляемое гражданами в возрасте от 50 лет с активной гражданской позицией, имеющими практический опыт в реализации волонтерских проектов; подготовка добровольцев среди лиц, вышедших на пенсию, с целью мотивации их социально-культурной активности.

Основные направления добровольческой (волонтерской) деятельности:

1. Социальное волонтерство (добровольчество) – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на оказание помощи, прежде всего, незащищенным слоям населения, нуждающимся во внимании и (или) постоянном уходе (помощь детям-сиротам, многодетным семьям, инвалидам, пожилым одиноким людям, бездомным, бывшим заключенным, беженцам и другим).

2. Экологическое волонтерство – волонтерская (добровольческая) деятельность в области защиты окружающей среды, направленная на формирование экологической культуры в обществе (помощь заповедным территориям, животным, озеленение, раздельный сбор отходов, экологическое просвещение и т.д.).

3. Событийное волонтерство – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на помощь в организации и проведении крупных значимых событий местного, регионального, федерального и международного уровней (помощь на конференциях, съездах, форумах, праздниках, концертах и т.д.).

4. Спортивное волонтерство – волонтерская (добровольческая) деятельность, связанная с участием в организации и (или) проведении физкультурных и спортивных мероприятий городского, регионального, федерального и международного уровней на территории Российской Федерации, проектов и (или) программ по популяризации спорта и пропаганде здорового образа жизни.

5. Культурное волонтерство – волонтерская (добровольческая) деятельность, связанная с организацией и проведением мероприятий, направленных на формирование культурной идентичности, сохранение и передачу культурного и исторического наследия (проведение экскурсий, работа с туристическими группами, с музейными и библиотечными фондами, помощь в реставрации памятников истории и культуры, обучение различным видам творческих практик и т.д.).

6. Донорство – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на популяризацию добровольной сдачи крови и (или) ее компонентов донорами (помощь

в организации мероприятий и донорских акций, просветительская деятельность, сдача крови и ее компонентов и т.д.).

7. Волонтерство в сфере предупреждения ЧС – это добровольческая (волонтерская) деятельность в области защиты населения и территорий от ЧС, содействия службам экстренного реагирования в профилактике и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, помощь в организации обеспечения безопасности на массовых событиях, поиске пропавших людей, популяризации культуры безопасности среди населения, содействие интернет-безопасности и т.д.

8. Медиаволонтерство – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на формирование информационного поля вокруг общественно-значимых событий, информационную поддержку социальных проектов (создание контента и его распространение в СМИ и социальных сетях в качестве волонтеров-фотографов, журналистов, SMM-специалистов, видеооператоров).

9. Волонтерство в медицине – волонтерская (добровольческая) деятельность в сфере здравоохранения, направленная на повышение качества медицинской помощи на всех ее этапах: профилактическом, лечебном и реабилитационном (адресная помощь больным, просветительская деятельность по профилактике заболеваний, помощь в лечебно-профилактических учреждениях, помощь в рамках медицинского сопровождения массовых и спортивных мероприятий, санитарно-профилактическая работа).

10. Патриотическое волонтерство – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на гражданско-патриотическое воспитание, восстановление и сохранение исторической памяти (помощь в организации патриотических акций и мероприятий, помощь ветеранам и ветеранским организациям, поисковые работы, исторические реконструкции и т.д.) [2].

Добровольческие (волонтерские) инициативы граждан многообразны:

- социальное патронирование детских домов;
- социальное патронирование пожилых людей;
- муниципальное управление (работа в местных муниципалитетах);
- медицинская помощь (службы милосердия в больницах);
- педагогическое сопровождение (поддержка детей и подростков);
- социально-психологическая и юридическая поддержка (молодежные психологические и юридические службы);
- экологическая защита;
- интеллектуальное развитие (организация и проведение интеллектуальных конкурсов);
- спортивная, туристическая и военная подготовка;
- творческое развитие (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников);
- досуговая деятельность (организация свободного времени детей, подростков и молодежи);
- социальное краеведение;
- трудовая помощь (трудовые лагеря и бригады);
- помощь в реставрационных работах;
- восстановление и уход за воинскими захоронениями погибших в годы Великой Отечественной войны 1941-1945 годов;

- экскурсионная деятельность;
- ремесленные мастерские (помощь в возрождении традиционных ремесел);
- информационное обеспечение.

Указанные выше направления могут расширяться в зависимости от существующих проектов действующих добровольческих объединений и организаций.

Наиболее предпочтительными для молодежи являются такие формы добровольческой деятельности, как досуговая деятельность (организация свободного времени детей, подростков и молодежи), социально-психологическая и юридическая поддержка (молодежные психологические и юридические службы), спортивная, туристическая и военная подготовка, восстановление и уход за воинскими захоронениями погибших в годы Великой Отечественной войны 1941-1945 годов, экологическая защита, творческое развитие (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников), информационное обеспечение, медицинская помощь (службы милосердия в больницах), помощь в реставрационных работах и так далее.

При этом выбор направления добровольческой деятельности на транспортно - доступной для молодого гражданина территории должен соотноситься с мотивами участия в добровольческой деятельности – от религиозных (например, работа в больницах и домах-интернатах) до карьерных (например, выполнение функций по работе с населением от имени органов местного самоуправления).

Адресаты добровольческой деятельности определяются актуальными потребностями местного сообщества, целями и задачами социальной политики, возможностями и способностями добровольцев. Ими являются, во-первых, социально незащищенные группы населения, не имеющие равных со всеми членами общества условий для полноценной реализации социальных прав, требующие особых мер защиты. Это дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации; малообеспеченные группы населения; женщины; молодежь; национальные меньшинства; пожилые люди; мигранты и беженцы; инвалиды; лица, имеющие медицинские проблемы, отражающиеся на социализации; заключенные и освободившиеся из мест заключения; безработные; жертвы катастроф (экологических, техногенных, террористических актов); «группы риска» (матери-одиночки, асоциально и криминально ведущие себя молодые люди, одаренные люди, больные СПИДом, склонные к суициду, бродяжничеству, жертвы мошенничества, вовлеченные в секты) [17].

К отдельным членам современного общества, требующим социальной помощи и поддержки, относятся граждане, испытывающие трудности личностного роста, не имеющие возможности реализовать личностный потенциал. Законодательно не определяются: одинокие; социально тревожные, склонные к аффектам в общественном взаимодействии; склонные к суициду; переживающие личные трудности (жертвы социальных драм: увольнение, развод, смерть близких); одаренные, талантливые люди; дезадаптированные в силу специфики характера, личностных и национальных особенностей; не имеющие возможности для развития социально важных интересов, способностей, склонностей; зависимые от манипулирования (мошенничество, секты, криминальная среда).

Адресаты добровольческой активности могут быть институциональными. Это учреждения, предприятия, организации: социальная работа на предприятиях; социальное служение как часть корпоративной культуры; специфическая работа в приютах, больницах, школах, воинских частях; муниципальные образования и

общины (в том числе приходская община): организация социального служения и социальной работы по месту жительства; создание фондов и благотворительных обществ; социальные проекты.

Адресатом может быть семья. Это поддержка молодых семей; помощь в воспитании детей; подготовка к семейной жизни; поощрение рождения и воспитания детей; нормализация внутрисемейных отношений. Потребности адресатов оцениваются на основе таких показателей, как адаптированность в обществе; социальная активность; социальная самостоятельность; гармоничные отношения с окружающими; защищенность и гарантированность социальных прав; готовность к самостоятельному выполнению социальных ролей и обязанностей; ответственность и личностное развитие в целом; интеллектуальное развитие; физическое здоровье; социальная информированность.

В качестве направлений добровольческой (волонтерской) активности, как правило, целесообразно рассматривать: патронирование детских домов и пожилых людей; включенность в работу органов власти; медицинских учреждений и экологических организаций; в организацию и проведение интеллектуальных конкурсов, творческих мероприятий и праздников, событий, связанных со спортивной, туристической и военной подготовкой; деятельность краеведческого характера; помощь в археологических и реставрационных работах и поисковая деятельность; уход за воинскими захоронениями; экскурсионная деятельность; помощь в возрождении традиционных ремесел; психологическая и юридическая поддержка.

Выводы по главе

Сегодня добровольчество (волонтерство) рассматривается:

- как важная часть молодежной политики государства участвует в формировании ценностно-нормативной системы образования и воспитания современной России;

- как форма гражданского участия в общественно полезных делах, способ коллективного взаимодействия и эффективный механизм решения актуальных социально-педагогических проблем.

- как инструмент социального, культурного, экономического и экологического развития.

Волонтерство является добровольным выбором, отражающим личные взгляды и позиции, активное участие гражданина в жизни человеческих сообществ. Оно должно способствовать улучшению качества жизни, личному процветанию и углублению солидарности людей.

Можно обобщить и говорить о том, что термины «волонтерство» и «добровольчество» имеют следующие характеристики:

- 1) в основе понятия лежит деятельность, которой акторы (деятели) занимаются по доброй воле, по своему желанию, по собственному выбору;

- 2) люди, реализующие такого рода деятельность (работу), не ожидают какого-либо материального вознаграждения за результаты своего труда;

- 3) данная деятельность обнаруживает признаки институционально закреплённой.

Основными принципами добровольческой (волонтерской) деятельности

являются: добровольности, безвозмездности, свободы в определении целей, форм, видов и методов, в выборе направления добровольческой (волонтерской) деятельности, гласность и общедоступность информации соблюдения прав и свобод человека, равенство всех независимо от пола, вероисповедания, национальности, языка, социального статуса, возраста; безопасность для своей жизни, здоровья, жизни и здоровья окружающих, равноправие и взаимовыгодное сотрудничество, социальной и личностной значимости, легитимность добровольческой деятельности, гуманизм целей и задач добровольческой деятельности.

На современном этапе развития добровольческого движения, кроме собственно практической добровольческой деятельности российские общественные организации активно развивают механизм поддержки добровольческих 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.

Столь высокая популярность добровольчества (волонтерства) связана со значимо большим «стажем» волонтерского движения и его активной государственной поддержкой.

Вопросы и задания:

1. Что такое «волонтерство», «добровольческая (волонтерская) деятельность»?
2. Кого можно назвать добровольцем (волонтером), и почему?
3. Какие понятия близки понятию «добровольчество»? Оцените соотношения этих понятий.
4. Назовите ключевые признаки, определяющие добровольческую (волонтерскую) деятельность?
5. На каких базовых социальных и нравственных ценностях основывается добровольческая (волонтерская) деятельность?
6. Сформулируйте этапы развития социальной взаимопомощи в традиционном обществе.
7. Какие предпосылки возникли в начале 21 века в России и в мире для массового распространения добровольческой (волонтерской) деятельности?
8. Как исторически менялось значение понятия «доброволец»?
9. Опишите ключевые этапы становления волонтерского движения за рубежом.
10. Какова роль благотворительности в развитии добровольческой (волонтерской) деятельности в России.
11. Перечислите исторические традиции добровольчества в России, конкретные формы проявления.
12. Что полезного можно заимствовать из зарубежного опыта добровольческой (волонтерской) деятельности, а от чего лучше отказаться?
13. Перечислите правовые документы, в которых содержатся нормы добровольческой (волонтерской) деятельности международного и национального уровня.

14. Охарактеризуйте состояние добровольчества в РФ. Как обстоят дела в Вашем регионе, городе/селе?
15. Как будет развиваться волонтерское движение в мире и в России ближайшие годы и десятилетия с вашей точки зрения?
16. Назовите современные направления развития добровольчества (волонтерства)?
17. В чем заключается специфика каждого из направлений волонтерства (краткая характеристика)?

ГЛАВА 2. МЕХАНИЗМЫ И ТЕХНОЛОГИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Содержание работы по созданию добровольческого (волонтерского) проекта

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

Предварительный этап.

Предварительный этап создания волонтерской группы заключается, прежде всего, в определении целей, содержания и направленности добровольческой деятельности. Предварительный этап включает сбор информации о мотивации, интересах и потребностях потенциальных волонтеров; определение потребностей организации в добровольцах; формулирование и принятие полномочий руководителя добровольческой программы.

Целесообразно определить, 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.

Организация исполнения работы волонтерским объединением должна строиться проектным методом. Проект добровольческой деятельности – это логическая совокупность мероприятий, которая имеет начало и окончание и осуществляется для достижения поставленных целей в рамках устава данной организации, с установленным бюджетом, графиком работ и качественных показателей. Особенность проектного метода – конструирование целенаправленной деятельности по нахождению (определению) ресурсов, позволяющих реализовать общественную инициативу.

Проект включает следующие стадии: выявление актуальных проблем и формулирование названия проекта; формулирование миссии и цели; постановка

задач; привлечение молодежи, общественности и родителей к проектированию; разработка проекта (план, этапы, реализация, ответственные, бюджет и т.п.); подготовка отчета.

Название проекта должно быть кратким, отражающим содержание предполагаемой деятельности, привлекательным, ярким, запоминающимся.

Проекты добровольческой деятельности должны отвечать трем основным требованиям:

во-первых, проект – это план действий по удовлетворению конкретных потребностей его участников и по решению конкретных проблем местного сообщества;

во-вторых, проект – это способ привлечения дополнительных ресурсов (человеческих, материальных, информационных и т.п.). Проект – психолого-педагогическое и материально-экономическое обоснование способов решения конкретных проблем и потребностей.

С учетом этих требований проект должен:

- содержать описание актуальной проблемы, иметь четко сформулированные названия, цель, задачи, планируемые результаты;

- опираться на анализ имеющегося опыта и литературы в стране и в мире;

- содержать описание конкретной деятельности по решению поставленных задач (что и как нужно сделать, чтобы решить заявленные проблемы; какие шаги, когда и в какой логике предпринять; кого и как привлечь к своей работе, каковы будут их обязанности, права, ответственность; кто, когда и как будет контролировать и оценивать достижение планируемых результатов; кто и как будет отчитываться о проделанной работе; как доказать эффективность своей деятельности);

- быть качественно оформленным (грамотно составленный титульный лист, качественная бумага; аккуратность напечатания, отсутствие ошибок, противоречий, повторов, краткость подачи материала; профессиональный, интеллигентный тон; ясный и четкий стиль изложения);

- иметь грамотно составленные и оформленные приложения (исследовательские анкеты, образцы выдаваемых документов, рецензии коллег-специалистов, независимых экспертов, рекомендательные письма; копии публикаций, переписки с общественностью, СМИ, органами власти, спонсорами; брошюры, ежегодные отчеты и т.п.).

Проект должен включать ключевые для каждого события даты, оценку результатов и определение ответственных. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации желательно разработать, с учетом региональной специфики, методику для содействия добровольческим организациям и объединениям в реализации проекта.

Труд волонтеров доброволен и безвозмезден, и условие бесплатного труда не дает возможность работодателю или благополучателю строить отношения с добровольцами на базе трудового законодательства, так как нет оплаты труда. Более того, включение условия о бесплатном добровольческом труде в трудовой договор (контракт) противоречило бы и содержанию такого договора.

Доброволец работает не только без заработной платы, но и без оплачиваемого отпуска. Время, которое гражданин проработал в качестве добровольца в благотворительной организации, не засчитывается в трудовой и страховой стаж.

Добровольца не обязывают выполнять распорядок трудовой деятельности в организации.

Для того чтобы не возникали прецеденты, когда псевдоброволец требует заключить с ним контракт и выплачивать заработную плату (в практике это уже встречается) или налоговые органы обязывают начислить добровольцу заработную плату, следует заключать с добровольцем гражданско-правовой договор об оказании услуг организации на безвозмездной основе.

На настоящий момент сложилась практика заключения с добровольцами (волонтерами) специальных договоров о добровольческом труде или труде волонтера. Они не являются трудовыми и прямо не регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации. Однако в силу действия принципа свободы договора стороны могут заключить договор как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами. Условия такого договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами. Следовательно, договор о добровольческом труде (труде волонтера) регулируется общими принципами и нормами гражданского законодательства. Существенными условиями этого договора выступают добровольность, безвозмездность, некоммерческий характер деятельности (направленность в пользу благополучателя).

В таких договорах можно предусматривать возмещение транспортных издержек добровольцев, а также расходов на питание и жилье.

Заключение договора настоятельно рекомендуется, если деятельность добровольца в организации достаточно продолжительна или ее уже выполняют другие сотрудники на оплачиваемой основе. Если доброволец в результате своей деятельности производит какую-то вещь (например, создает тренажер для инвалидов), правовые отношения между ним и организацией регулируются иным образом.

Договор о безвозмездном оказании услуг добровольцем можно заключать и с несовершеннолетним. В соответствии с законодательством несовершеннолетние в возрасте от 6 до 14 лет (малолетние) уже могут заключать сделки, направленные на безвозмездное получение выгоды, т.е. это может быть и договор о безвозмездном оказании услуг (ст. 28 и 172 ГК РФ). Но в любом случае данные сделки не накладывают личную ответственность на несовершеннолетних до 14 лет; ответственность по данным сделкам несут их родители и опекуны. Дети старше 14 лет по безвозмездной сделке самостоятельны, но несут имущественную ответственность за причиненный ими вред (ст. 26 ГК РФ).

Можно рассматривать добровольческую деятельность с точки зрения права на свободу ассоциации и участия в деятельности организаций. Это право гарантировано Конституцией Российской Федерации и Законом «Об общественных объединениях». В случае если организация является членской, труд добровольца можно рассматривать как его «членский взнос» в организацию. Но данный подход требует четкой фиксации деятельности добровольца. Доброволец должен иметь документально зафиксированный статус члена организации.

Существуют три основных формы приема добровольцев:

Набор – форма, при которой приглашаются все желающие принять участие в добровольческой работе при соблюдении определенных условий. Как правило, набор производится на конкурсной основе, и добровольцы проходят необходимые этапы

конкурса: собеседование, тестирование, специальные формы опроса. После успешно пройденного конкурса может быть установлен испытательный срок, необходимый для выяснения, соответствует ли кандидатура заявленным возможностям.

Подбор осуществляется путем выбора из определенной целевой группы, например, среди студентов того или иного вуза, тех, кто в наибольшей степени соответствует требованиям, предъявляемым к добровольцам. Подбор необходим в ситуации, когда рабочих мест немного, они престижны, а уровень требований высок или имеет специфический характер.

Отбор может быть частью набора, когда отбираются кандидатуры из числа уже приглашенных. Он не обязательно должен носить конкурсный характер. Отбор может осуществляться по определенным субъективным критериям, таким как: психологическая совместимость будущих членов одной команды, прогноз потенциального личностного роста кандидатов, определенные индивидуальные данные, которые не могут стать предметом открытого конкурса.

Практика волонтерских организаций предлагает использовать один из трех способов набора волонтеров: массовый, целевой набор, прямое привлечение.

Таблица 2

Способы набора волонтеров

	Массовый набор	Целевой набор
Цель	Подобрать волонтера, которой бы справился с большим количеством людей	Подобрать волонтеров для работы, которая требует конкретного опыта и подхода
Требуемый опыт	Специфический опыт не требуется, т.к. работа не требует специальных навыков	Нужны волонтеры с определенными способностями, навыками, возрастом и т.д
Особенности набора	Обращение к широкой аудитории: распространение объявлений, использование СМИ	Обращение к определенному контингенту людей: использование определенных СМИ, объявлений в местах появления потенциальных волонтеров, непосредственное общение и контакты (преимущественно)

Основными способами привлечения волонтеров являются:

1. Встречи с потенциальными волонтерами

Перед тем как идти на встречу с потенциальными волонтерами, изначально важно провести некую «разведку», чтобы понять:

- зачем мы идем к потенциальным слушателям,
- каков их возраст;
- сколько времени нам дают для встречи;
- после какого события нас будут слушать;
- какие технические возможности предоставит принимающая сторона.

На встречу с кандидатами в волонтеры желательно пригласить в качестве помощников ребят, имеющих опыт участия в волонтерских проектах.

2. Размещение информации в Интернете

Для привлечения волонтеров посредством Интернет-ресурсов важно:

- вести сайт волонтерской организации;
- использовать яркие (по возможности - анимированные) баннеры;
- при публикации конкретного по содержанию и небольшого по размеру сообщения сопровождать его интересными фотографиями, имеющими отношение к деятельности волонтерской организации;
- создать открытую группу в социальных сетях, в альбомы которой помещать привлекательные фотографии, видео и заметки о проведенных мероприятиях;
- публиковать на собственной личной страничке в социальной сети фотографии и видео, имеющие отношение к участию в волонтерской деятельности.

В том числе 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, 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.

Начальный этап

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?» [11].

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.

Тренер или педагог, проводящий собеседование должен уметь:

- хорошее знание организации и того, чем будут заниматься волонтеры;
- хорошие коммуникативные навыки общения с людьми с различным уровнем культуры, образования, экономического положения, возраста;
- умение внимательно выслушать, понять собеседника;
- умение правильно интерпретировать реакцию, сомнения, невысказанные пожелания другого человека;
- умение направлять разговор и затрагивать сложные темы, сохраняя при этом чуткость и доброжелательность;
- умение выявить скрытые возможности и сильные стороны кандидата;
- иметь опыт работы волонтерами;
- проявлять толерантность к мнению других людей.

Алгоритм проведения собеседования:

Начало собеседования:

- познакомиться, предложить удобно расположиться и поблагодарить за приход на собеседование;
- рассказать, как именно будет проходить интервью (вопросы приветствуются, могут вестись краткие записи, продолжительность от 30 мин до 1 часа);
- спросить, что привело кандидата к вам и что он/она ожидает от этой беседы;
- спросить, имеет ли кандидат опыт работы волонтером, если да, то какой;
- спросить, что кандидат знает об организации и ее программах (даст возможность понять, насколько детальной должна быть беседа);
- рассказать вкратце об организации, ее принципах, программах и причинах, почему вы привлекаете волонтеров, как продуктивнее провести творческую презентацию своего объединения.

Основная часть собеседования:

- спросить, какая работа интересна кандидату;
- рассказать о работе, которая может быть предложена кандидату;
- используя описание работ, обсудите с кандидатом, насколько го устраивает эта работа и имеет ли он для этого необходимые знания, опыт и возможности. Помогите сделать выбор того, что наиболее ему подходит, указывая как положительные, так и отрицательные стороны предлагаемых видов работ. Окончательное решение оставьте за кандидатом в волонтеры;

- расскажите о системе поддержки и обучения, которую вы можете предложить;
- убедитесь, что кандидат имеет реалистичные ожидания от этой работы и организации.

Завершение собеседования:

- поблагодарите кандидата за проявленный им интерес к организации и работе волонтером;
- спросите у кандидата, имеет ли он какие-либо вопросы, на которые не получил ответа;
- если кандидату интересно то, что вы предлагаете, и он подходит организации

– договоритесь о следующих действиях;

- вручите пакет печатных материалов об организации и ее деятельности;
- оставьте контакты, по которым кандидат может связаться с вами.

Требования к кандидату в качестве волонтера:

- объяснить, какие знания и навыки нужно иметь кандидату, чтобы занять должность;

- сохранять доброжелательное отношение, проявлять симпатию, стремление помочь, но не брать на себя ответственность за поиск решений личных проблем кандидата в волонтеры;

- порекомендовать специалистов или общественные организации, которые могут помочь:

- если кандидата в волонтеры посещает социальный работник или врач, спросить, можно ли связаться с ними и получить дополнительную информацию, или организуйте совместную встречу, чтобы поговорить о возможной работе для волонтера и когда он к ней сможет приступить;

- обратиться к специалистам по тем вопросам, в которых вы не ориентируетесь, следуя советам и сотрудничая с ними.

Подводя итог собеседованию, тренер может ориентироваться на совокупность полученной информации о кандидате по следующим направлениям:

- соответствие критериям отбора – личные качества, интересы и способности, стиль жизни, привычки, особенности характера;

- потенциальная готовность к работе – заинтересованность, мотивация, наличие опыта работы с людьми;

- отношение к волонтерству – значимость проблемы, личное отношение к ней.

Собеседование с тренерами или с опытными волонтерами проводится после изучения анкет и опросников. Собеседование позволяет оценить личные и деловые качества потенциального волонтера, степень его заинтересованности в обучении и будущей работе, организационные и временные возможности подростка, его готовность к долгосрочной волонтерской деятельности.

Интервью с кандидатом является важнейшим методом подбора персонала. В личном общении можно наиболее полно оценить возможность работы кандидата в учреждении, спрогнозировать трудности с которыми он может столкнуться.

Для проведения собеседования рекомендуется использовать метод полуструктурированного интервью, в приложении 1 представлены основные вопросы. Важно подчеркнуть, что интервьюер оценивает не только, что говорит кандидат (вербальная составляющая), но и как он отвечает на те или иные вопросы (невербальная составляющая). Структура интервью может быть дополнена и расширена интервьюером в зависимости от его личностных предпочтений, и в соответствии с ходом беседы.

Оценить потенциальные возможности кандидатов, конечно, непросто, но все методы отбора (анкетирование, опросы, собеседование) преследуют именно эту цель.

Анкеты, заполняемые потенциальными волонтерами, обычно разрабатываются тренерами совместно с уже опытными волонтерами. Пример анкеты приведен в приложении 2. Как правило, анкета включает вопросы о предыдущем опыте

общественной работы, интересах, увлечениях, потенциальных возможностях подростка, а также личные данные - фамилию, имя, телефон, адрес, место учебы.

В процессе отбора кандидату в волонтеры можно предложить заполнить небольшой опросник, чтобы понять, что привлекает его в работе волонтера, как он оценивает проблемы, стоящие перед молодежью.

После собеседования желательно записать впечатления о каждом волонтере, особенностях его характера, сильных и слабых сторонах.

Мотивационный тренинг целесообразно проводить, когда на первую встречу приходит большое количество потенциальных волонтеров. Схема построения тренинга обычно следующая:

- знакомство с участниками тренинга, включающее представление всех участников встречи и игровое взаимодействие;
- информация о технологии «равный – равному», возможностях волонтеров в добровольческой деятельности, достижениях организации, в которой потенциальные волонтеры будут проходить обучение;
- проведение анкетирования;
- проведение собеседования с тренером и волонтерами, имеющими первичный опыт.

Иногда в методику мотивационного тренинга включают тренинг лидеров, позволяющий с помощью игровых технологий оценить коммуникабельность, лидерские качества, организаторские способности подростков. Мотивационный тренинг позволяет оценить потенциал каждого подростка даже при большом количестве кандидатов: в этом случае их разделяют на малые группы, и работа ведется параллельно.

Составив на основе результатов проведенного отбора представление о каждом из потенциальных волонтеров, тренер формирует группы, команды. Для того чтобы в группе была хорошая рабочая атмосфера, подбирать ее членов необходимо с учетом их психологической совместимости, уровня информированности, особенностей характера, баланса желательных и нежелательных качеств.

В группе не должно быть более 15 человек. Такое количество позволяет уделить внимание каждому участнику, раскрыть его потенциальные возможности, выявить лучшие качества и обеспечить хорошую подготовку к будущей работе.

В предварительный список группы целесообразно включить некоторое количество запасных участников – на случай, если кто-то из отобранных кандидатов решит отказаться от обучения.

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

Как показывает практика, эффективно совместное использование вербальных (опросники) и невербальных проективных методов исследования.

Групповая проверка является одним из эффективных методов отбора кандидатов для профессий социомического типа, где основа – общение. Группе предлагается несколько заданий, которые предполагают активное взаимодействие участников. Участники ограничены во времени и должны прийти к единому мнению, варианту решения задания. В процессе групповой дискуссии ярко проявляются их

личностные особенности: способность к конструктивной работе, сотрудничеству; способность к сопереживанию, уровень вербальной агрессии, уровень тревожности; также выявляются стремление к доминированию, лидерские качества, нацеленность на конечный результат и т. п.

Данная методика не требует специального оборудования, не занимает много времени (время выполнения каждого задания – 15 мин.), позволяет оценить достаточно большой круг личностных особенностей 15 – 20 респондентов и представляет собой эффективный диагностический инструмент. Важным условием эффективности ее проведения выступает квалификация наблюдателей, фиксирующих вербальные и невербальные проявления участников.

Как правило, группе предлагаются два задания: с вербальными и невербальными стимулами.

Задание 1.

Оборудование и условия проведения

Два квалифицированных наблюдателя, помещение со стульями, рассчитанное на 15 – 20 человек, 5 упаковок с трубочками для коктейлей, бэйджи с именами участников

Инструкция

Пожалуйста сядьте в круг. Перед Вами пять упаковок с трубочками для коктейля. Вам будет необходимо разделиться на несколько команд и в течение 15 минут построить из трубочек фигуру жирафа. Победит команда, фигурка жирафа которой будет выше и устойчивее, чем остальные. Приступайте, время ограничено.

На вопросы типа: а как мы это сделаем?, как нам разделиться на команды? и т. д.- лучший ответ: как хотите, решайте сами.

Наблюдатели с момента начала работы группы над заданием фиксируют все вербальные (вопросы к ведущему, реплики и т.п.) и невербальные реакции на специальном бланке. По истечении времени выполнения задания, дается команда «стоп», участников просят оценить «у кого жираф длиннее?» (реплики также фиксируются) и группа переходит ко второму заданию.

Задание 2.

Оборудование и условия проведения

Два квалифицированных наблюдателя, помещение со стульями, рассчитанное на 15 – 20 человек, лист формата А4 и карандаш для каждого участника, бэйджи с именами участников.

Инструкция

Сейчас мы предлагаем Вам перенестись в гипотетическую ситуацию: планета Земля погибает. Вы – капитан космического корабля, на котором есть места, воздух и питание для Вас и 10-и пассажиров, которые полетят на другую планету, и будут там строить цивилизацию. Перед Вашим кораблем стоят 15 человек, из которых смогут полететь только 10. До старта 15 минут. Перед Вами список из 15 человек, Вам необходимо выбрать только 10 человек.

Список

1. учитель истории – 45 лет;
2. ученый – биолог – 50 лет;
3. жена ученого – биолога, больна воспалением легких – 46 лет;
4. слепая девушка – 17 лет;
5. женщина-повар – 35 лет.

6. инженер, мастер на все руки – 36 лет
7. ребенок с ЗПП – 12 лет
8. милиционер – 30 лет
9. программист- гомосексуалист – 28 лет
10. врач – травматолог – 36 лет
11. рабочий – 43 года
12. бабушка – божий одуванчик – 76 лет
13. студент – политолог – 20 лет
14. молодая женщина – наркоманка – 25 лет
15. академик – физик- 63 года

Предлагаемое задание имеет достаточно высокую эмоциональную напряженность, поэтому после окончания данного задания рекомендуется провести дебрифинг.

На основании полученных данных, их комплексной оценке принимается решение о возможности работы того или иного кандидата в добровольцы. В случае отказа необходимо объяснить кандидату причины, по которым было принято решение о нежелательности его участия в работе волонтера, предложить ему другие варианты сотрудничества.

Во время проведения собеседования могут возникнуть *проблемные ситуации*:

- кандидатов слишком много
- ожидания кандидата не соответствует тому, что вы можете предложить
- недостаток информации о кандидате в волонтеры
- кандидат еще не готов стать волонтером
- кандидат не подходит для вашей программы

Кандидатов слишком много.

Изначально объявляя о приеме волонтеров, надо быть готовым к тому, что процесс набора волонтеров может сопровождаться необходимостью отказа от услуг некоторых из кандидатов. Это может происходить, если кандидатов слишком много, кандидаты не соответствуют предъявляемым требованиям или когда существует угроза безопасности клиентов, например, если стало известно о противоправных действиях кандидата по отношению к целевой группе. При первых двух причинах отказа пригодится информация о других программах и организациях, где также требуются волонтеры. Кандидату можно дать координаты этих программ и организаций. В любом случае лучше, чтобы решение об отказе было принято не одним человеком, а согласовано с руководством организации и с другими сотрудниками, а самому кандидату объяснили причину отказа.

Ожидания кандидата не соответствует тому, что вы можете предложить.

Кандидат в волонтеры может прийти к вам с ожиданиями, которые вы не сможете оправдать, например, с просьбой послать его помогать бездомным детям в Африке или заниматься переводами с иранского языка. В этом случае необходимо рассказать о том, что вы можете предложить, и если это не заинтересует кандидата, то поблагодарите его за проявленный им интерес к вашей организации и предложите контакты других программ и организаций, где он, возможно, найдет ту деятельность, которая будет ему интересна.

Недостаток информации.

Кандидат в волонтеры при собеседовании может быть застенчивым, малоразговорчивым или скрытным (стараться обходить некоторые темы). И, в

результате, вы не получите достаточно информации о кандидате, что затруднит принятие решения об его возможной деятельности в организации. В таких случаях возможной тактикой будет:

- будьте терпеливыми и дайте кандидату возможность собраться с мыслями перед ответом на ваши вопросы. Если волонтер затрудняется с ответом, вновь объясните процесс собеседования;
- используйте метод активного слушателя (задавайте наводящие и уточняющие вопросы);
- спросите кандидата, можно ли вам обратиться к кому-либо, кто может дать больше информации о нем?
- перенесите собеседование на другой день.

Неготовность стать волонтером.

Кандидат в волонтеры может иметь проблему физического или психологического характера или находиться в тяжелой жизненной ситуации (например, смерть близкого человека), которая может помешать занять соответствующую должность или стать волонтером в данный момент. В этом случае нужно:

- объяснить, какие знания и навыки нужно иметь кандидату, чтобы занять должность;
- сохранять доброжелательное отношение, проявлять симпатию, стремление помочь, но не брать на себя ответственность за поиск решений личных проблем кандидата в волонтеры;
- порекомендовать специалистов или общественные организации, которые могут помочь:
- если кандидата в волонтеры посещает социальный работник или врач, спросить, можно ли связаться с ними и получить дополнительную информацию, или организуйте совместную встречу, чтобы поговорить о возможной работе для волонтера и когда он к ней сможет приступить;
- обратиться к специалистам по тем вопросам, в которых вы не ориентируетесь, следуя советам и сотрудничая с ними.

Кандидат не подходит для вашей программы

Такая ситуация возникает, когда квалификация кандидата не соответствует той деятельности, которую вы можете предложить, а обучение не предусмотрено или кандидат не заинтересован в прохождении обучения. Также, если кандидат преследует личные цели или интересующие кандидата должности уже заняты. Возможная тактика:

- иметь под рукой описания других волонтерских программ, имена и номера телефонов руководителей волонтеров. Спросите волонтера, можно ли поделиться информацией, полученной в ходе собеседования с другими руководителями волонтеров, к которым вы его направите;
- хранить информацию о волонтере на случай появления возможностей в будущем.

В любом из этих случаев важно, чтобы вы не оставили кандидата в волонтеры без альтернативного варианта действий, а также объяснили причину отказа, при этом подчеркнув, что вы цените его желание помочь. Кроме того, будьте готовы столкнуться с проблемами, которые вы не сможете решить в одиночку. В таких случаях нужно не стесняться обращаться за помощью к другим.

В ходе собеседований организаторы руководствуются критериями отбора волонтеров и требованиями, предъявляемыми к потенциальным участникам волонтерских проектов.

Подводя итог собеседованию, тренер может ориентироваться на совокупность полученной информации о кандидате по следующим направлениям:

- соответствие критериям отбора - личные качества, интересы и способности, стиль жизни, привычки, особенности характера;
- потенциальная готовность к работе - заинтересованность, мотивация, наличие опыта работы с людьми;
- отношение к волонтерству - значимость проблемы, личное отношение к ней.

Рассматривают качества и практические умения желательные для волонтеров, к ним относятся: общительность, коммуникабельность, способность быть лидером, любознательность, эмпатия (ощущение понимания и сопереживания психологического состояния другого человека), доброжелательность, высокий общий уровень развития, терпеливость, корректность, тактичность, проницательность, мотивация иметь профессию, основанную на работе с людьми, позитивность, оптимизм, толерантность, самокритичность, уверенность в своих возможностях и умение принимать решения, умение вести за собой, умение выгодно себя преподнести, умение расположить к себе собеседника, умение слушать и слышать, опыт работы с группой, знание основ психологии, организаторские способности.

И качества нежелательные для волонтеров: абсолютные (агрессивность, стремление к манипулированию людьми, интолерантность, безынициативность) и относительные (авторитарность, амбициозность, высокомерность, грубость, пошлость, завистливость, излишняя самоуверенность, отсутствие самокритики, надменность, молчаливость, замкнутость, неумение, слушать, конфликтность, стереотипность взглядов).

Отдельно необходимо остановиться на требованиях к потенциальным волонтерам: здесь можно говорить о двух аспектах о направленности добровольческой организации и о необходимых компетенциях волонтера для выполнения той или иной задачи.

Приведем примеры:

Требования к волонтерам, набираемым по направлениям деятельности в подготовке и проведении торжественных мероприятий, посвященных Дню Победы:

1. Направление служба информации

Работы по направлению:

- предоставление информации участникам мероприятий
- предоставление информации потенциальным зрителям мероприятий
- работа на информационных стойках во время мероприятия
- распространение информационных материалов (программы)

Требования к волонтерам:

- базовые навыки в области связей с общественностью и коммуникаций
- приветливость
- терпимость
- умение работать в команде
- грамотная речь
- умение работать с большими объемами информации.

2. Направление транспорт

Работы по направлению:

- организация парковки транспортных средств
- распределение потоков людей по группам участия (артисты, техперсонал и пресса, службы безопасности, официальные лица, организованный зритель (ветераны, учащиеся и т.д.), неорганизованный зритель)
- помощь в составлении и внесении изменений в график прибытий-отъездов
- контроль над выполнением графика, помощь в своевременной актуализации информации, касающейся организации транспортных перевозок
- помощь в мониторинге и управлении транспортными перевозками
- поддержка «горячей линии» по вопросам транспортного обеспечения
- работа проводниками в автобусах

Требования к волонтерам:

- приветливость
- стрессоустойчивость
- выносливость
- умение быстро ориентироваться в различных ситуациях
- аккуратность
- педантичность
- организованность
- коммуникабельность

3. Направление медицинское обслуживание

Работы по направлению:

- координирование работы мобильных медицинских бригад, направление мобильных бригад к местам происшествий
- сопровождение до пункта оказания медицинской помощи
- помощь в транспортировке пациентов
- курирование взаимодействия медицинских служб между собой и другими функциональными направлениями служб безопасности
- помощь медицинским бригадам, работающим на объектах
- оказание первой доврачебной помощи зрителям и участникам во время репетиций и мероприятий

Требования к волонтерам:

- медицинское образование, включая незаконченное высшее и незаконченное среднее профессиональное
- образование, связанное с ЗОЖ, прохождение специализированных курсов
- коммуникабельность
- надежность
- хорошая физическая подготовка
- взаимовыручка

4. Направление ветеран

Работы по направлению:

- помощь в сортировке и распространении пригласительных билетов
- управление потоками организованных зрителей (ветеранов)
- сопровождение до мест размещения
- работа на трибунах (рассадка)
- распространение информационных материалов (программы)

- информирование о происходящих и предстоящих событиях мероприятия
- сопровождение отдельных лиц из группы при необходимости посещения санитарных зон, медицинских пунктов и т.д.

Требования к волонтерам:

- коммуникабельность
- вежливость, приветливость
- желание помочь
- внимательность
- способность работать в команде

И еще один пример, требований к потенциальным волонтерам.

Для выполнения работ на территории заповедника «Вишерский» привлекаются волонтеры к следующим видам работ: доставка груза, расчистка троп, хозяйственные работы, оказание помощи научным и иным работникам заповедника «Вишерский», сбор мусора.

Заповедник «Вишерский» не оплачивает волонтерам расходы на проезд до г. Красновишерск и обратно, не обеспечивает продуктами питания, аптечкой, средствами гигиены, репеллентами (каждый волонтер обязан обеспечить себя всеми необходимыми ему продуктами питания, медикаментами...).

- По мере возможности Заповедник «Вишерский» обеспечивает волонтера материально-техническими средствами для выполнения работ, жильем на территории заповедника «Вишерский», предоставляет баню на условиях самообслуживания.

Требования к волонтеру (волонтерской группе):

- возраст – не менее 18 (восемнадцати) лет;
- количество человек (волонтеров) в группе - не более 10 (десяти);
- соблюдение установленного режима или иных правил охраны и использования окружающей среды и природных ресурсов на территории заповедника «Вишерский».

Программа волонтеров ООН (UNV) – это программа, которая помогает обеспечить мир и развитие через волонтерскую деятельность во всем мире. Эта программа, осуществляемая в рамках Программы развития ООН (ПРООН), объединяет квалифицированных, высоко-мотивированных специалистов с хорошей базой знаний, которые работают в различных учреждениях ООН, а также продвигает ценности и всемирное признание волонтерской деятельности.

В соответствии с нормами и правилами программы волонтерской деятельности ООН, минимальный возраст волонтеров для зарубежного назначения составляет 25 лет, а для национальных назначений – 22 года. Основные требования включают в себя высшее образование или диплом технического специалиста (степень магистра может потребоваться в зависимости от характера работы), два года соответствующего опыта работы и хорошее практическое знание как минимум одного из 3 рабочих языков программы волонтеров ООН - английского, французского и испанского. Никакого подтверждения или сдачи теста для проверки уровня знания любого из этих языков не требуется

Волонтерская программа ООН для молодежи также ищет мотивированных и талантливых молодых людей в возрасте от 18 до 29 лет (кандидаты должны быть моложе 29 лет на протяжении всего срока их деятельности). Уровень образования и требуемый опыт варьируются в зависимости от назначения, но, как правило, никто не ожидает от кандидата наличие опыта работы более двух лет.

Как видим из приведенных примеров, деятельность добровольцев действительно разнообразна, может сформировать большое количество компетенций, но в то же самое время необходимо четко следовать требованиям, предъявляемым к волонтерам, что позволит избежать рисков, которые обычно сопровождают любую деятельность.

Еще один аспект, который необходимо осветить на начальном этапе работы с потенциальными волонтерами, касается мотивов потенциальных волонтеров к занятиям добровольческой деятельностью.

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 чувствовать себя особенным и значимым [28].

Среди мотивов добровольческой (волонтерской) деятельности можно выделить общественные мотивы (высокая требовательность к себе, коллегам, результатам своего труда, чувство ответственности, долга, патриотизма, сострадания и др.), познавательные мотивы, прагматические мотивы, увлечение внешними признаками, мотивы подражания.

Среди мотивов, на основании которых личность включается в волонтерскую деятельность, ученые называют 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.

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 [16].

Любая деятельность (в том числе и волонтерская) определяется личными мотивами конкретного человека – осознанном стремлении к достижению цели, которая наделена особым смыслом и требует создания определенных условий для её реализации.

Основными мотивами занятия добровольчеством являются:

1) Реализация личностного потенциала. Реализация личностного потенциала, проявление своих способностей и возможностей, осуществление человеческого предназначения должны стать ведущими мотивами участия человека в социально значимой деятельности. Важную роль в поддержании данной мотивации играет осознание человеком собственного внутреннего потенциала, определение личной миссии, выбор жизненного пути.

2) Общественное признание, чувство социальной значимости. Для человека важно получить поддержку своей деятельности со стороны окружающих, утвердиться в собственных глазах, ощутить свою причастность к общеплезному делу. Основа данной мотивации – потребность человека в высокой оценке со стороны окружающих. Такая оценка помогает правильно поставить перед собой цели и задачи собственной деятельности, выбрать верное направление личностного роста.

3) Самовыражение и самоопределение. В подростковом и юношеском возрасте человеку очень важно проявить себя, заявить о своей жизненной позиции, найти свое место в системе общественных отношений.

Потребность в осознании собственной индивидуальности, уникальности своего внутреннего мира и желание выполнять в обществе значимую роль – основа данной мотивации.

4) Профессиональное ориентирование. Волонтерская деятельность позволяет человеку, особенно молодому, лучше сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки.

5) Приобретение полезных социальных и практических навыков. Добровольческая деятельность позволяет приобрести полезные навыки, напрямую не относящиеся к профессиональному выбору человека, но важные для жизни. Среди них – умение работать с компьютером, с различными видами техники, опыт межличностного взаимодействия.

Особо следует выделить следующие социальные навыки:

- развитие коммуникативных способностей;
- опыт ответственного взаимодействия;
- лидерские навыки;
- исполнительская дисциплина;
- защита и отстаивание прав и интересов;

- инициативность.

Потребность в деятельностном и социальном освоении окружающего мира, в использовании всех возможностей, предоставляемых человеку обществом – одна из насущных потребностей современного человека.

б) Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками. Добровольческая деятельность позволяет приобрести единомышленников, найти значимый для себя круг общения и получить поддержку друзей. Одна из глубинных человеческих потребностей – стремление к общению и взаимодействию, потребность быть принятым и вовлеченным в личностно значимые социальные отношения.

Добровольчество должно предоставлять людям возможность совместного взаимодействия.

7) Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия. Волонтерство дает молодому человеку возможность проявить себя в различных моделях взаимодействия, приобрести навыки, необходимые в дальнейшей жизни, для ответственного лидерства и исполнительской деятельности. Потребность в приобретении опыта ответственного взаимодействия является осознанной социальной потребностью.

8) Выполнение общественного и религиозного долга. Добровольческая деятельность является естественной потребностью человека, его предназначением. Эта потребность вытекает из осознания религиозного и этического долга и свидетельствует о высоком личностном развитии.

9) Организация свободного времени. Немаловажным мотивом участия в добровольческой деятельности является возможность организации собственного свободного времени. Вместе с тем, организация свободного времени не может быть ведущим мотивом для участия в добровольческой деятельности.

Мотивация молодежного добровольчества имеет прагматичный характер, что выражается в большом желании получить моральное удовлетворение от работы. Среди наиболее распространенных мотивов участия – желание попробовать себя в профессии и применить полученные теоретические знания на практике. Многие связывают добровольчество, в том числе, с прохождением летней практики и стажировок.

Другим мотивационным фактором является стремление приобрести опыт и установить профессиональные контакты для получения работы в будущем и продвижения по карьерной лестнице. Информационный стимул также играет значимую роль, удовлетворяя потребность молодых специалистов в получении дополнительных навыков и знаний.

Возможность получения особых навыков мотивирует людей, в семье которых есть граждане, требующие специального ухода (инвалиды, лица с ОВЗ). Мотивация людей средних лет имеет в основном эмоциональный характер. К добровольчеству побуждает чувство глубокого сострадания к нуждающимся людям и желание оказать им посильную помощь, внутреннее стремление восстановить справедливость.

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.

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 [18].

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 [1].

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

Мотивация тесно связана с потребностями человека. В таблице 3 представлены потребности волонтера и способы воздействия, поддерживающие мотивацию к добровольческой деятельности по Н. Тюшкевич и И. Решта [32].

Таблица 3

Потребности волонтера и способы воздействия, поддерживающие мотивацию к добровольческой деятельности

Потребность	Как распознать потребность волонтера	Способы воздействия
Комфорт безопасность	<ul style="list-style-type: none"> – часто задает вопросы о бонусах; – из малообеспеченной семьи; – рано начал работать; – гордится накопленным. 	<ul style="list-style-type: none"> – предоставление гарантий (безопасности, полезности); – информирование, объяснение причин; – подкрепление – материальное поощрение за любое дополнительное задание (волонтера мы поощряем не деньгами, а, например, возможностью бесплатно пообедать).
Статус Признание	<ul style="list-style-type: none"> – достаток в семье средний и выше среднего; 	<ul style="list-style-type: none"> – показывать личный пример и истории из жизни;

Потребность	Как распознать потребность волонтера	Способы воздействия
	<ul style="list-style-type: none"> – проявляет уверенность в себе; – стремится не опускаться ниже определенного уровня; – имеет высокий уровень требований к людям; – проявляет интерес к качеству предоставляемых ресурсов. 	<ul style="list-style-type: none"> – подчеркивать его профессионализм и заслуги; – давать задания, где волонтер может проявить себя; – предоставлять возможность личного общения с руководством на равных; – поручить наставничество над другими волонтерами.
Общение	<ul style="list-style-type: none"> – большая семья, где люди привыкли много общаться между собой; – задает много вопросов, «вопрос ради вопроса»; – много увлечений; – много друзей. 	<ul style="list-style-type: none"> – поручить наставничество над другими волонтерами; – поручить роль распространителя информации или агитатора; – давать дополнительные поручения.
Творческий рост	<ul style="list-style-type: none"> - проявляет интерес и инициативу. 	<ul style="list-style-type: none"> - давать интересные задания
Власть	<ul style="list-style-type: none"> – выступает заводилой, либо лидером; – часто говорит «я»; – показывает завышенную самооценку; – проявляет склонность к дорогим вещам; – отдает приказания; – не хочет работать, хочет руководить. 	<ul style="list-style-type: none"> – наделять полномочиями; – предоставить руководство группой волонтеров; – сохранять дистанцию; – привлекать к участию в распределении ресурсов.

Определение потребности волонтера возможно только при непосредственном взаимодействии с ним. Знание его потребностей поможет поддерживать мотивацию волонтера с помощью различных инструментов. Например, таких как распределение обязанностей и функционала среди волонтеров или использование различных способов поощрения волонтеров.

В результате ошибочных представлений люди, не связанные с добровольчеством, начинают видеть в волонтерской деятельности:

- «бесполезную трату времени» (понимание персоналом школы, что работа с волонтерами не входит в круг их должностных обязанностей);
- «лишнюю» работу для себя (нужно предоставлять и организовывать рабочее место, обучать, осуществлять контроль деятельности и поддержку);
- боязнь потери контроля над качеством выполняемых волонтерами работ.

Молодежь теряет интерес к социальному служению в тех случаях, когда:

- возникает противоречие между их ожиданиями и предлагаемой деятельностью;
- выполняемая работа не влечет реальных изменений;
- деятельность однообразна и неинтересна;
- нет поддержки, одобрения со стороны других;
- нет возможности для личного роста, удовлетворения учебно-профессиональных потребностей, получения новых знаний, навыков, полезных для жизни, проявления инициативы или творческих способностей;
- возникают напряженные отношения с другими добровольцами или персоналом принимающей организации.

В таких условиях волонтерам дают понять, что их деятельность не является важной для организации, а необходимая поддержка не предоставляется. В результате, без должной поддержки работа волонтеров становится низкоэффективной, ожидания волонтеров не оправдываются, что служит основной причиной их ухода из организации.

Для молодых людей важен очевидный, осязаемый результат добровольческой (волонтерской) деятельности, они предпочитают получить в короткий период и рассчитывают на достойную оценку.

Особую важность для добровольцев приобретает имидж соответствующей добровольческой деятельности. Он должен ясно свидетельствовать о его целях, задачах, отражать характер деятельности и нести яркую, эмоциональную, позитивную нагрузку. Например, как слет волонтеров субъекта Российской Федерации.

Имидж добровольческой деятельности включает следующие значимые составляющие:

- миссия деятельности – ожидаемый результат совместных усилий, направленность организации, ее ценностные ориентации, декларируемые принципы;
- общественное мнение – то впечатление, которое деятельность производит на членов местного сообщества, оценочные суждения, вызываемые данной деятельностью;
- бренд – внешние узнаваемые символы и атрибуты деятельности, отражающие ее стиль и характерные особенности;
- внутренняя культура – стиль межличностных отношений, эмоционально-психологический климат, принятые формы взаимоотношений среди участников деятельности;
- организационная культура – взаимоотношения, установившиеся между организаторами и участниками деятельности, степень общей организованности, трудовая дисциплина, порядок и системность в деятельности.

Представление о таком имидже формируется как путем поддержки мероприятий конкретных волонтерских организаций, так и путем проведения таких мероприятий

Программы подготовки волонтеров

Программа подготовки волонтеров включает блоки: теоретический, практический, психологический, реализационный. Реальная практика определяет уровень готовности волонтера и эффективность его профилактической деятельности.

Программа подготовки должна быть краткосрочной, интересной и эффективной: предлагающей максимум знаний и умений (желательна их полезность и

возможность использования в основной деятельности) за минимальный срок обучения.

Содержание программы может быть представлено в модульном варианте, в которых могут быть рассмотрены следующие аспекты подготовки волонтеров:

- предоставление информации, формирование знаний по различным проблемам (ВИЧ/СПИД, наркомания, рискованное поведение и пр.);
- обсуждение социальных норм и установок молодежи в отношении различных аспектов проблемы;
- содействие волонтерам в понимании их собственных ценностей и установок;
- способствование формированию у волонтеров чувства уверенности при обсуждении со сверстниками сложных вопросов (сексуальность, наркомания, отношения в молодежной среде);
- формирование навыков и отработка методик работы со сверстниками (основные принципы технологии «равный – равному», активные методы работы с группой, основы индивидуальной работы и пр.);
- разъяснение предела возможностей работы волонтера, определение ситуаций, требующих помощи или консультации специалистов;
- развитие навыков оценки рискованных ситуаций, неагрессивного отстаивания своей позиции.

Ниже представлены основные аспекты подготовки волонтера.

1) основы медицинских знаний (заболевания безнадзорных детей, симптомы, методы профилактики: педикулез, чесотка, венерические заболевания). Данный блок обязателен для проведения.

Естественно, волонтер не будет взаимодействовать с больным ребенком (дети при поступлении в учреждение проходят обязательное медицинское освидетельствование, в случае обнаружения заболевания проходят лечение), но его осведомленность (незнание порождает мифы) будет способствовать снижению тревожности, которая может негативно сказаться на взаимоотношениях с ребенком.

2) психологический блок знаний и умений

Здесь важными условиями являются: социально-психологическая и аутопсихологическая компетентности волонтера. Только глубокое понимание особенностей поведения ребенка, осознание собственных реакций помогут добровольцу построить отношения с детьми, находящимися в приюте. Также, необходимо дать волонтеру инструменты, с помощью которых он сможет работать с детьми. Один из таких инструментов – игротехника: элементы психогимнастики, тренинга общения для трудных подростков и т. д. В рамках подготовки волонтер участвует в тренингах, специально организованных ведущим-фасилитатором групповых дискуссиях, мозговых штурмах. Важным результатом выступает разработка добровольцем собственных игровых занятий с детьми.

На протяжении всей программы подготовки осуществляется психологическое сопровождение работы волонтера: групповое обсуждение успехов и трудностей, с которыми сталкиваются добровольцы, индивидуальные встречи с психологом (одна встреча является обязательной). Психологическая поддержка снижает риск «эмоционального выгорания», способствует более эффективной работе с детьми [33].

Преобладающими методами обучения являются лекционный и интерактивный.

Лекционный метод работы позволяет предоставлять слушателям базовую информацию (классические и оригинальные концепции, результаты исследований,

статистические данные, позиции авторитетных специалистов, примеры, правильно расставить акценты). Реализация данного метода осуществляется через формат панельной дискуссии (несколько экспертов дискутируют друг с другом), дуальные лекции.

Тематикой занятий с будущими волонтерами могут быть: «Ресурсы и риски нового волонтерского сезона»; «Эмоциональное выгорание и профилактика»; «Восстановление при эмоциональном выгорании»; «Творчество и юмор как профилактика эмоционального выгорания волонтеров и координаторов»; «Мир поддержки и понимания»; «Эмоциональная травма и возможности восстановления»; «Сознательное волонтерство».

Интерактивные методы работы позволяют активизировать каждого участника в реализации его собственных интересов и интересов группы. Интерактивной работе значительно способствует наличие наглядного методического материала, использование рабочих листов со схемами, моделями, позволяющими фиксировать мысли участников группы, вернуться к теме/вопросу для осмысления пройденного материала.

Вспомогательными методами работы на семинарах/тренингах могут быть: ролевые игры, ситуативные примеры, симуляционные упражнения и др. Эффективному обучению, восприятию и усвоению материала в значительной степени способствуют использование видео- и фотоматериалов, графические схемы, интеллект-карты, клише и др. Динамичному продвижению по плану занятий помогают музыкальные фрагменты и смена ролей «ведущий – участник (член группы) – ведущий». В случае проведения тренинга/семинара более 4 часов целесообразно менять тренеров, модераторов, ведущих или работать командой тренеров. Необходимо помнить о специфике восприятия новой информации человеком (визуальном, слуховом, тактильном/двигательном) и использовать разные техники и методы работы, опираясь на чередование данных способов восприятия.

В подготовке волонтеров актуальными являются тренинговые формы работы. Так как они в большей степени направлены на быстрое решение возникающих в практике задач. Для формирования команды используются технологии тимбилдинга, для отработки стратегии развития группы используются технологии форсайт-сессии.

В программу обучения волонтеров включены тренинги личностного роста и тренинги сплочённости группы. Тренинги сплочённости группы способствуют формированию эффективных конструктивных межличностных взаимоотношений, ориентации на общий успех, развивают навыки согласованной работы на общий результат, умение гибкого и мобильного распределения функций между членами команды. При проведении тренингов личностного роста тренер делает основной акцент на понимание каждым потенциальным волонтером сущности волонтерской работы:

- что может дать именно ему участие в волонтерской деятельности;
- какие формы деятельности он может выбрать для себя;
- какие личностные черты будут помогать ему в работе волонтера;
- как правильно использовать особенности своего характера в общении с людьми.

Обучающие тренинги, как один из наиболее существенных способов мотивирования волонтеров, не только способствуют их личностному росту, но и

позволяют приобрести специальные социально-психологические компетенции, необходимые для их дальнейшей деятельности в волонтерской организации.

Должное внимание в обучении волонтеров придается инструктированию по особым, связанным с деятельностью вопросам и поведению, которое требуется от волонтеров в ходе контактов с различными группами людей: пожилыми людьми, лицами с особенностями психофизического развития, детьми-сиротами или находящимися в социально-опасном положении.

В процессе подготовки волонтеров были определены следующие условия для успешного волонтерского движения: знание основ неформального общения, лидерские качества, творческие способности, стрессоустойчивость, личностная зрелость, определенный уровень социально-психологической компетентности.

3) Педагогический аспект подготовки дает представление о концепции воспитательной работы учреждения, включает волонтера в совместную с воспитателями реабилитационную деятельность воспитанников.

Если вы создаете свою волонтерскую организацию или волонтерскую команду – то, прежде чем выстраивать с ними рабочие взаимоотношения, необходимо хорошо поработать над командообразованием. Важно, что волонтер должен понимать свою ценность в вашей организации и ассоциировать себя с ней.

Первым этапом в работе с командой является знакомство. Все игры и упражнения, которые вы будете проводить с командой волонтеров, не только должны способствовать их знакомству друг с другом (запоминание имен, информации друг о друге), но и установлению эмоциональных связей между участниками. Соответственно, все игры и упражнения вы должны проводить интересно, и каждый раз делать какой-то «вызов» волонтерам. Например, вместо того, чтобы сказать: «Сейчас мы с вами проведем игру на знакомство» – можно сказать: «Я знаю одного человека, который за раз может запомнить 158 имен, и мне стало интересно, сколько имен можете запомнить вы?». Данный элемент уже заинтересует участников игры, и они с большим энтузиазмом будут участвовать в ваших заданиях.

Вторым этапом работы с волонтерами – являются непосредственно игры на командообразование. В процессе таких игр в команде складываются определенные отношения, устанавливаются эмоциональные связи. Также, игры на командообразование могут помочь вам определить, кто из ребят готов брать на себя ответственность, кто проявляет лидерские навыки во взаимодействии друг с другом, и кто способен четко выполнять поставленные задания.

В процессе работы, необходимо также использовать «Игры на позитив» или «Игры на поднятие эмоционального фона».

Цель таких игр – разрядить напряженную обстановку в определенные моменты взаимодействия, зарядить ребят позитивной энергией и настроить на рабочий лад.

Оценка готовности волонтеров к деятельности осуществляется на трех уровнях: отборочном, реализационном, итоговом, и определяется динамикой изменения показателей поведенческого, интеллектуального и психологического критериев.

Становление волонтера происходит постепенно. Динамика его позволяет определять корректировку в процессе подготовки каждого из них. Оценка хода подготовки волонтера к практической деятельности осуществляется посредством текущего и итогового контроля. Осуществляется на трех уровнях: отборочном, реализационном, итоговом по следующим критериям: поведенческому — изменения

поведенческого характера, сказывающиеся на способности подростка адаптироваться в среде сверстников, проявлять себя, свои лидерские качества, вызывать интерес и вести за собой; интеллектуальному — оценка развития познавательной активности подростка; психологическому — развитие внутренней готовности к будущей волонтерской деятельности.

Особенно важно уделить внимание подготовке детей и подростков в осуществлению волонтерской работы.

Таким образом, в своем обучении волонтер проходит следующие этапы:

- Минимально необходимые азы. Безусловно, любой начинающий волонтер нуждается в базовой и структурированной информации о том, что и с кем он будет делать. Речь не столько об описании самой волонтерской организации, сколько о самом деле и его особенностях. К примеру, волонтер готов помогать в больнице. Ему было бы полезно знать о том, какие люди тут проходят лечение, как болезни сказываются на их жизни, какие ограничения или требования привносят. Одним больным могут быть противопоказаны прогулки, а другим наоборот - предписаны. Немаловажно порой бывает объяснить волонтерам особенности поведения подопечных или особенности их проживания. Это актуально в отношении инвалидов или людей с умственной отсталостью. Такое «введение в профессию» могут организовать опытные координаторы волонтерских групп или персонал того учреждения, где работают волонтеры.

- Практические навыки. Первые вопросы, которые волнуют волонтера лично — «технические»: во что поиграть с ребенком в больнице, как правильно переодеть лежачего больного, как лучше организовать Новый год для стариков в Доме престарелых. Если волонтер активен, то эти знания приходят к нему очень быстро и от самой волонтерской группы и через предварительные учебные и подготовительные занятия. Набирать такие знания впрок не всегда нужно.

- Отношения с подопечным. Тема второго этапа подготовки (обучения) — отношения волонтера и подопечного. Она далеко не сразу интересует волонтеров. К отношениям нужно как бы созреть, в отношения нужно вступить, трудности в отношениях нужно почувствовать на себе. Тогда предложенные ответы будут актуальными и востребованными. Как быть, если бабушка в Доме престарелых рассказывает одно и то же и никак не может остановиться? Как познакомиться с тяжело больным ребенком в больнице, чтобы он доверился вам? Как быть, если много детей, а волонтер один? Что делать в конфликтных ситуациях, как поговорить с умирающим, как быть с привязанностью детей? Каковы границы ответственности волонтера? Что в его силах? Все это или что-то подобное очень значимо для любого волонтера, занятого в социальной сфере.

Эти вопросы не могут остаться без ответов. Но эта и та область, где невозможно, как сейчас модно говорить, заранее «прокачать себя».

- Внутренний мир волонтера. Самая трудная тема для подготовки волонтеров — это вопросы, обращенные волонтером самому себе: почему вчерашняя радость от общения с детьми в больнице, ушла и сегодня я непроницаем, как пень? В чем смысл моей помощи умирающим, если они все равно уходят и уходят? Почему я не могу отделаться от чувства вины? Надо понимать, что это и есть та область, что теснейшим образом связана с внутренними силами человека, с его возможностью плодотворно и надежно помогать. Поэтому именно эта область требует особого внимания.

- Профессионализация. Для тех волонтеров, что сами хотят стать лидерами и возглавить, а может и создать свои волонтерские группы важно предоставить возможность пройти подготовку по созданию группы, и ее управлению, фандрайзингу и организации труда волонтера, и лидерству и творчеству и многому другому.

Основной этап

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.

Очень важный вопрос в технологиях организации добровольческой деятельности касается поощрения работы.

Волонтерство – безвозмездный труд, однако существуют различные способы поощрения участников добровольческой деятельности. Похвала, благодарность от известных людей (представителей шоу-бизнеса, власти), интервью на радио, ТВ, прессе. Вручение грамот, присвоение званий, должностей, отправка благодарственных писем на место работы, учебы. Участие от имени движения на различных мероприятиях (конференциях, выставках). Материальное вознаграждение. Приглашение на оплачиваемую работу по результатам деятельности в волонтерском движении.

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 высоко конкурентной 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.

Возможны следующие формы поддержки волонтерских организаций:

- предоставление инвентаря, оргтехники и других материальных ресурсов для осуществления добровольческих мероприятий осуществляется практически во всех анализируемых регионах на безвозмездной основе;

- предоставление помещений, которое имеет свою специфику. В данном аспекте анализа оказалось существенным различие предоставления помещений для осуществления собственно добровольческой деятельности и для работы самих добровольческих организаций. Первое представляется более эффективным, хотя и второе может быть необходимым. В любом случае, соответствующее предоставление должно быть урегулировано нормативно, в том числе с учетом недопустимости нарушения конкуренции, то есть процедура отбора организаций на льготные условия должна быть понятной, открытой и прозрачной;

- предоставление информационных и иных ресурсов.

Наличие государственной поддержки добровольческой деятельности ставит вопрос об оценке результативности действий добровольческих организаций.

Возможны три основных варианта оценки результативности действий добровольческих организаций:

- 1) Количественная оценка в натуральных характеристиках.

При оценке деятельности организации чаще всего используются следующие показатели:

- количество акций, мероприятий - для организаций, специализирующихся только на добровольческой деятельности, или структур, привлекающих добровольцев для осуществления своей основной деятельности;

- количество обратившихся за помощью добровольческих организаций; количество поддержанных грантами добровольческих организаций; количество изданных брошюр, книг, учебно-методических материалов.

При оценке отдельных проектов, мероприятий, акций:

- количество оказанных услуг;
- количество привлеченных добровольцев для осуществления добровольческих действий;
- количество благополучателей.

Такие данные с разной степенью детализации приводят большинство проанализированных организаций во всех регионах.

2) Финансовая оценка.

Результаты финансовой оценки представлены в форме финансовых отчетов разной степени детализации. В них используются следующие показатели:

- общее количество привлеченных/израсходованных денежных средств за определенный период (традиционно – за год, наиболее крупные организации проводят поквартальную оценку);
- структура источников финансирования;
- структура расходов по направлениям деятельности;
- структура административных расходов.

Финансовая оценка, безусловно, проводится каждой добровольческой организацией, хотя бы в виде суммарной оценки полученных/израсходованных денежных средств. Но в отличие от количественной оценки в натуральных характеристиках данные по финансовой отчетности реже публикуются в открытых источниках и являются недоступными для широкой общественности.

3) Оценка обществом:

- участие во всероссийских или межрегиональных мероприятиях и акциях;
- получение федеральных и региональных грантов;
- поддержку деятельности региональными властями;
- награды и поощрения (грамоты);
- признание власти через взаимодействие организации с ней (частоту контактов) и так далее.

В принципе, по всем этим моделям возможно применение математических методов.

Оценка деятельности волонтеров может включать следующие параметры:

- своевременность (время между действиями волонтера и их оценкой по возможности необходимо максимально сократить, чтобы не забыть все важные детали ситуации);
- объективность (оценка производится в спокойном эмоциональном состоянии, без предвзятого отношения и на основе мнений организаторов мероприятия, руководителя волонтеров, других волонтеров и мнения оцениваемого волонтера).

Результаты труда волонтеров и критерии их оценки представлены в таблице 4.

Таблица 4.

Результаты труда волонтеров и критерии их оценки

	Результаты труда	Критерии оценки труда волонтеров
1	Расширение числа участников	Заявления, анкеты, отчеты о

	Результаты труда	Критерии оценки труда волонтеров
	волонтерского движения	проделанной работе членов отряда
2	Расширение числа партнеров	Договоры о намерениях
3	Оказание социально-бытовой помощи ветеранам, всем, кто в ней нуждается.	Ведение журнала регистрации оказания услуг и проведенных мероприятий
4	Расширение банка данных нуждающихся в помощи	Осуществление взаимодействия с администрацией поселения
5	Проведение акций	Списки участников акций, отчеты о проведенных мероприятиях
6	Обучение волонтеров	Списки групп, прошедших обучение, тематика семинаров, планы проведенных семинаров
7	Повышение культурного уровня волонтеров; использование полученных знаний при подготовке культурно-досуговых программ	Фотоотчеты, сценарии проведенных мероприятий
8	Вовлечение в деятельность отряда трудных подростков	Список отряда, отчеты классных руководителей об изменении поведения трудных подростков, вовлеченных в волонтерский отряд
9	Проведение культурно-досуговых мероприятий, направленных на пропаганду ЗОЖ, идей добровольчества, Олимпийского и Паралимпийского движения	Отчеты о проделанной работе, сценарии проведенных мероприятий, фотоотчеты, заметки в Интернет-ресурсах и школьных СМИ

В идеале, у каждого добровольца должна быть личная книжка волонтера, в которой сразу после мероприятия записываются сведения о б участии, содержащие:

- дату мероприятия,
- его название,
- выполняемую волонтером функцию,
- количество астрономических часов деятельности по функции,
- название организатора мероприятия,
- подпись ответственного сотрудника от организаторов и печать.

Также важно в специально отведённых для этого разделах книжки регистрировать:

- сведения о возглавляемых и реализованных волонтером собственных проектах,
- участие волонтера в образовательных программах.

Зачем нужна «Личная книжка волонтера»?

- 1) Это доказательство труда добровольца.
- 2) Личная книжка может войти в портфолио школьника, поступающего в вуз или в другие учебные заведения.

3) Возможность зафиксировать общественный опыт, который в перспективе может сыграть свою роль при трудоустройстве. Работодателю полезно знать, что молодой человек работал, к примеру, на благоустройстве детской площадки или участвовал в проведении акций.

4) Дополнительный стимул роста для волонтеров, а также это признание добровольческой деятельности на уровне государственной власти.

5) Возможность участия в районном, областном и всероссийском конкурсе «Доброволец года», а также в отборе в волонтерский состав мероприятий международного уровня, где потребуются помощь волонтеров: таких, как XXII Олимпийские зимние игры и XI Паралимпийские зимние игры 2014 г. в г. Сочи, чемпионаты мира «Формула-1», чемпионаты мира, чемпионаты Европы, первенства мира, первенства Европы по видам спорта, включенные в программы Олимпийских или Паралимпийских игр и т.п.

Для лиц младше 18 лет:

Для получения волонтерской книжки необходимо:

1. Осуществлять волонтерскую деятельность, быть добровольцем;
2. Несовершеннолетнему гражданину написать заявление на выдачу личной книжки волонтера;
3. Родителю (законному представителю несовершеннолетнего гражданина) написать заявление о согласии родителя на осуществление ребенком волонтерской деятельности и о согласии родителя на обработку персональных данных несовершеннолетнего гражданина;
4. Предоставить 1 фотографию размером 3x4 см.

Кроме того применяются различные диагностические средства анкеты, опрос, проводится мониторинг эффективности деятельности волонтерской организации. Пример анкеты оценки эффективности волонтерской программы представлен в приложении 3.

Говоря о работе волонтеров и добровольческих организаций необходимо помнить о рисках, с которыми непременно они сталкиваются в практической деятельности.

Реализация волонтерских программ в сфере добровольчества сопряжена с рядом рисков. Однако управление указанными рисками позволяет избежать и минимизировать их негативные последствия. Примеры возможных рисков в работе событийных волонтеров представлены в таблице 5.

Таблица 5

Риски в реализации событийных программ

Риск	Способы управления риском
Недобор волонтеров	<ul style="list-style-type: none"> - проведение качественной и своевременной информационно-просветительской и коммуникационной кампании; - установление и анонсирование привлекательных условий труда волонтеров, разнообразных и качественных сервисов; - реализация системной мотивационной программы; - пересмотр требований к волонтерам, в том числе расширение возрастного ценза;

Риск	Способы управления риском
	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение к участию в волонтерской программе сотрудников и активистов государственных, муниципальных бюджетных учреждений социальной сферы, детских и молодежных общественных объединений.
<p>Низкий уровень профессиональной и языковой подготовки волонтеров</p>	<ul style="list-style-type: none"> - реализация сфокусированной коммуникационной кампании в организациях – потенциальных источниках качественных кандидатов в волонтеры; - использование специальной системы отбора, направленной на привлечение волонтеров с определенным уровнем компетенций; - реализация углубленных программ подготовки; - выпуск специализированных разговорников, мобильных приложений для межъязыковой коммуникации; - привлечение иногородних и иностранных волонтеров с необходимым уровнем подготовки; - формирование на объектах команд волонтеров, исходя из необходимости присутствия в каждой из них добровольцев с необходимым уровнем знания языка.
<p>Низкий уровень мотивации волонтеров отдельных функций и объектов из-за их удаленности от основных событий мероприятия</p>	<ul style="list-style-type: none"> - системная реализация программы вовлечения и признания заслуг волонтеров; - закрепление за объектами/функциями квалифицированных менеджеров волонтеров; - предоставление высококачественных сервисов питания и экипировки; - разработка и реализация дополнительной мотивационной программы, включающей предоставление волонтерам билетов на мероприятие; - организация производственной или учебной практики студентов профильных специальностей.
<p>Низкий уровень управления волонтерами</p>	<ul style="list-style-type: none"> - проведение специальных обучающих тренингов для тимлидеров, функциональных/функционально-объектовых, объектовых менеджеров волонтеров; - просветительская и разъяснительная работа, - подготовка и трансляция информационных материалов по темам волонтерской программы и работы с волонтерами; - мониторинг и контроль реализации процессов управления волонтерами.
<p>Использование волонтеров для выполнения</p>	<ul style="list-style-type: none"> - анализ поступающих волонтерских вакансий и запросов на соответствие имиджу и безопасности

Риск	Способы управления риском
неквалифицированного труда и несвойственных задач	волонтера; - просветительская и разъяснительная работа.
Невыход волонтеров на смены	-системная реализация программы вовлечения и признания заслуг волонтеров; - выстраивание комфортных графиков работы волонтеров; - предоставление привлекательных условий труда волонтеров, разнообразных и качественных сервисов; - установление эмоционального контакта между менеджерами и волонтерами.
Риски, связанные с организационными условиями (недостаточность умений и навыков добровольцев)	Организация для потенциальных добровольцев системы подготовки, включающей проведение психологических и педагогических тренингов
Риски, связанные с обеспечением безопасности основных субъектов добровольческого движения (и благополучателей, и добровольцев)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Система специального отбора добровольцев для конкретных видов деятельности. 2. Проведение информационной кампании для четкого разъяснения того, как осуществляется взаимодействие реципиентов с добровольцами. 3. Четкий инструктаж и обучение добровольцев. 4. Создание специальной системы «закрепления» за добровольцами конкретных реципиентов. 5. Создание специальной системы координации и контроля деятельности добровольцев, согласованной со специалистами из структур социальной защиты населения. 6. Включение в систему подготовки добровольцев специальных тренеров
Риски, связанные с негативными установками общественного сознания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Регулярные опросы общественного мнения с целью понимания и управления общественным сознанием. 2. Формирование узнаваемости добровольческого Движения. 3. Трансляция в идеологии месседжей об участии бизнеса как одного из источников финансовых поступлений и обеспечение финансовой прозрачности. 4. Четкое разъяснение того, что участником добровольческого Движения может стать любой желающий, формирование отдельных направлений работы с разными возрастными и социальными группами.
Риски, связанные с взаимодействием субъектов добровольческого движения	Четкое определение всех норм и правил взаимодействия внутри Движения и проведение отдельной информационной кампании для

Риск	Способы управления риском
	общественных организаций с целью разъяснения этих норм и правил.
Риски, связанные с информационным освещением деятельности Движения	1. Формирование исполнительным органом добровольческого движения собственной прессслужбы, ответственной за информационную и рекламную политику Движения. 2. Широкая и инструментально выверенная информационная кампания по разъяснению идеологии и принципов деятельности Движения

Еще одна сфера рисков касается эмоционального выгорания волонтеров. В профессиональной социальной работе сформированы «профессиональные пределы» во взаимодействии с клиентом, а деятельность волонтера меньше определена и лимитирована профессиональными пределами. Для социального работника приемлемым является эмоционально нейтральное отношение к клиенту, определенная отстраненность, тогда как волонтер, обычно, демонстрирует эмоциональную привлеченную к процессу помощи. Этот факт предопределяет большую впечатлительность волонтеров в сравнении с профессионалами.

К сожалению, на сегодня не разработана единственная модель работы волонтеров, которая включала бы подготовку, организацию работы и поддержку волонтеров. Это также обуславливает большую склонность к стрессу волонтера, чем профессионала, большую уязвимость его психического здоровья. Серьезной проблемой волонтерской работы остается психологическая реабилитация волонтеров в случаях, когда ни они, ни их команды, ни социальные службы не в состоянии ничего изменить в судьбе конкретного человека или в системе социальных отношений и социальной политики.

У волонтера появляется ощущение отчаяния, возникает вопрос: «Что делать, если?»:

– что делать, когда с девушкой работали два года, она прекратила принимать наркотики, начала помогать волонтерскому отряду, сама работала как волонтер, а затем – старые знакомые, возвращение к наркотикам, передозировать и смерть, которая страшнее самоубийства?

– что делать, когда ребенка невозможно повернуть в семью, поскольку отношения в ней неблагоприятны для нормального существования, а интернат или убежище – это тоже не наилучший вариант?

что делать, когда подростку-инвалиду нужно 15.000 долларов на операцию, он постепенно «гаснет» и прощаться с ним приходит весь волонтерский отряд, который почти три года опекал его?

– что делать, когда работники милиции считают, что лучше не работать с распространителями наркотиков, а выследить уличных волонтеров, которые достаточно заметные в своих, например, ярко-желтых куртках, и через них выходить на инъекционных потребителей наркотиков...?.

Накопление таких случаев может привести к нарушению психического здоровья добровольных помощников. Отсюда имеющаяся необходимость привлечения внимания общественности, органов власти, социальных работников к проблеме предупреждения нарушений психического здоровья, своевременной реабилитации волонтеров.

Наиболее популярной формой работы волонтеров является организация благотворительных акций, рассмотрим ее подробнее [38].

В словаре социального педагога и социального работника благотворительность определяется как проявление сострадания к ближнему, нравственная обязанность имущего оказать помощь неимущему; добровольная, безвозмездная деятельность по оказанию пострадавшим помощи (материальной, лечебной, культурной, духовной).

Благотворительная деятельность может иметь разные цели, например: социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов; подготовка населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических и промышленных катастроф, к предотвращению несчастных случаев; оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, национальных конфликтов, беженцам и вынужденным переселенцам; содействие деятельности в сфере образования, науки, культуры, духовному развитию личности, пропаганде здорового образа жизни; охрана окружающей природной среды и защита животных; охрана и должное содержание зданий и территорий, имеющих историческое, культурное значение, и мест захоронения.

Граждане и юридические лица вправе беспрепятственно осуществлять благотворительную деятельность на основе добровольности и свободы выбора ее целей, индивидуально или объединившись.

Акция - массовая форма благотворительной деятельности, характеризующаяся узкой направленностью, интенсивностью, нацеленностью на конкретный результат. Благотворительные акции, используемые в работе социального педагога, можно разделить на две группы: а) система мероприятий с целью пропаганды установок или ценностей, действий или программ, привлечение внимания к проблеме или событию (например, психолого-педагогический марафон по какой-либо проблеме); б) мероприятия, основная задача которых состоит в сборе средств и передаче их заранее определенному субъекту. Последние акции могут быть элементом более крупного события - массового праздника (Рождественский благотворительный концерт, благотворительная лотерея в День города), тематического дня (День семьи), трудовой операции, концерта и т.д.

В числе общих рекомендаций можно выделить такие: избранная тема акции должна быть не только понятна ее участникам, но и вызывать у нее определенный эмоциональный отклик (поэтому подготовительный этап нередко имеет разъяснительный или рекламный характер); благотворительность не терпит принуждения; лучше максимально конкретизировать адресат акции; не стоит злоупотреблять простейшими приемами, к примеру, концентрировать внимание слушателей на пожертвовании их кумира в рамках благотворительного концерта.

2.2. Возможности организации добровольческой (волонтерской) деятельности в образовательных организациях с несовершеннолетними гражданами

Волонтерство представляет большую стартовую площадку для широкого спектра деятельности современных подростков. Участие в волонтерской деятельности позволяет им расширить круг социальных контактов, попробовать себя в новой деятельности, реализовать себя в качестве руководителя отдельного проекта или группы, повысить свою социальную значимость, как на уровне учреждения образования, так и в молодежной среде местного сообщества. Но

для становления гражданской позиции, развития волонтерской компетенции, пропаганды добровольческой деятельности учащихся необходимы определенные условия.

Ключевыми критериями привлекательности участия в волонтерской деятельности для детей и подростков являются: желание помогать и быть полезным, возможность активно участвовать в жизни общества (стремление быть социально активным), желание реализовать себя, свои инициативы, уважение окружающих, возможность общения с интересными людьми, приобретение нового опыта.

Одним из главных критериев является степень участия волонтера в деятельности группы. Наивысшей степенью инициативы волонтера является деятельность, когда решения принимаются по инициативе волонтеров вместе с взрослыми. Несовершеннолетние самостоятельно планируют, реализуют, оценивают проект и несут полную ответственность за его результаты.

Целесообразно привлекать несовершеннолетних к оказанию помощи людям с ограниченными возможностями, детским домам, одиноким пожилым людям, бездомным животным, но это не единственная сфера, где необходима помощь добровольцев, а охват волонтерами различных областей жизни намного шире. Волонтерская деятельность включает в себя такие виды общественно полезной деятельности, как посадка цветов, газонов, кустов и деревьев, благоустройство и обустройство дворов, участков, городских улиц, просветительские беседы, направленные на профилактику наркомании, курения, СПИДа, подростковой преступности, благотворительные концерты и театральные выступления, экологические марши, уборка мусора и загрязнений, пропаганда здорового образа жизни.

На основе положений Трудового Кодекса РФ, закрепляются следующие требования к минимальному возрасту волонтеров: «Дети в возрасте до 14 лет участвуют в волонтерской деятельности только с письменного согласия родителей или в их сопровождении (ч.3 ст.63, 65).

Поэтому в ходе мероприятий по привлечению волонтеров желательно ориентироваться на школьников старше 14 лет, либо обязательно иметь письменное согласие родителей.

Кроме того, старшеклассники (особенно учащиеся 10-11 классов) уже обладают таким опытом взаимодействия, который позволяет эффективнее включиться в деятельность, требующую большей доли ответственности (в частности, проектную).

Добровольческая (волонтерская) деятельность в школе является важным ресурсом для реализации программы воспитания и социализации обучающихся, который поможет педагогам использовать новые форматы реализации детской инициативы, а также следовать общероссийским образовательным трендам [34].

Волонтерская деятельность в учреждениях образования позволяет решать проблемы вовлечения учащихся в социально-ответственную деятельность, повысить социальную активность, создает почву для гуманизации отношений в коллективе и обществе, изменяя устаревшие, препятствующие развитию стереотипы в отношениях между подростками и взрослыми.

Каждый из видов волонтерских организаций имеет свою специфику, в соответствии с которой и определяется его наименование: дружина, группа, отряд,

центр, движение и т.п. Ниже представлена примерная классификацию добровольческих объединений:

– волонтерская группа (звено) – это небольшое волонтерское подразделение внутри класса, действующее в рамках 1–2 направлений волонтерской деятельности;

– волонтерский отряд – внутришкольное объединение нескольких волонтерских групп, что позволяет более масштабную, совместную реализацию нескольких направлений добровольческих инициатив;

– волонтерский центр (движение) – действующее объединение волонтеров, которое позволяет, с одной стороны, координировать деятельность волонтерских отрядов на базе школы (гимназии, лицея) и, с другой стороны, осуществлять их взаимодействие с государственными и негосударственными структурами, НКО, иными волонтерскими организациями и т.д..

Вовлечение в добровольчество (волонтерство) детей школьного возраста способствует формированию у них ценностей социального служения, воспитанию социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей Российской Федерации.

Основными мотивами добровольческой деятельности учащихся являются:

- реализация личностного потенциала (важная роль в поддержании данной мотивации принадлежит осознанию человеком собственного внутреннего потенциала, определению личной миссии, выбору жизненного пути);

- общественное признание, чувство социальной значимости (основа данной мотивации – потребность человека в высокой самооценке и в оценке со стороны окружающих, такая оценка играет важную роль в выборе человеком целей и задач собственной деятельности, направления личностного роста);

- самовыражение и самоопределение (возможность проявить себя, заявить о своей жизненной позиции, найти свое место в системе общественных отношений);

- профессиональное ориентирование (добровольческая деятельность позволяет человеку, особенно молодому, лучше сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки);

- приобретение полезных социальных и практических навыков (добровольческая деятельность позволяет приобрести полезные навыки, напрямую не относящиеся к профессиональному выбору человека, но важные для жизни, как развитие коммуникативных способностей, опыт ответственного взаимодействия, лидерские навыки, исполнительская дисциплина, защита и отстаивание прав и интересов, инициативность);

- возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками;

- приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия (добровольческая деятельность дает возможность проявить себя в различных моделях взаимодействия, приобрести навыки, необходимые в дальнейшей жизни, для ответственного лидерства и исполнительской деятельности).

Все волонтерские объединения, как правило, преследуют общую цель – объединить детей и подростков образовательных организаций для совместного участия в различных видах социально значимой деятельности: пропаганде ЗОЖ,

профилактике вредных привычек, оказания помощи социально незащищенным слоям населения, участия в проведении спортивных состязаний и других акций и мероприятий, где требуется волонтерская помощь.

Распространение добровольческих практик в школе дает возможность сформировать позитивное отношение к волонтерству с юных лет, а также расширить лидерский кадровый ресурс для взрослого добровольчества (волонтерства). Добровольческая (волонтерская) деятельность для школьника любого возраста — это своеобразное приключение, путешествие в мир взрослых профессий и дел, возможность самореализации в помощи другим, общение и социализация.

Развитие школьного добровольчества предполагает следующие этапы:

1. Создание новых форматов вовлечения детей в добровольчество и ведения информационно-просветительской кампании, рассказывающей о добровольчестве.

2. Создание инфраструктуры, формирование новых школьных волонтерских отрядов и форматов их взаимодействия с возможными партнерами.

3. Создание программы мероприятий для действующих отрядов.

4. Методическое сопровождение: создание модели отряда, серии обучающих занятий, видеоуроков, сопровождающих внедрение модели, апробация модели в пилотных школах.

5. Работа с лидерами школьного добровольчества: тематические смены и форумы, грантовые конкурсы, региональные и федеральные советы.

Для эффективного становления школьного добровольчества (волонтерства) составляется комплексная программа по вовлечению детей школьного возраста в добровольческую деятельность и социальные практики «Ты решаешь» [25], которая направлена на создание в России системы мотивации и вовлечения детей школьного возраста в общественно значимую деятельность посредством формирования у них базы знаний о добровольческой деятельности, повышения их гражданских компетенций, а также на обеспечение условий для вовлечения детей в добровольческие инициативы и проекты.

Основная идея программы заключается в создании условий для последовательного прохождения ребенком ступеней приобщения к добровольческой деятельности:

1. Знакомство с добровольчеством.

2. Мотивация и формирование позитивного отношения к добровольческой деятельности.

3. Практическое участие в добровольческой деятельности.

4. Закрепление успешного опыта и структурно-организационное оформление детской инициативы посредством создания школьного волонтерского отряда.

5. Всесторонняя поддержка отряда волонтерскими центрами и некоммерческими организациями.

Смысловым финалом реализации программы должно стать расширение понимания детьми феномена «добровольчество» и демонстрация детям их возможностей в развитии человеческого, творческого и инициативного потенциала.

Федеральная программа по развитию школьного добровольчества «Ты решаешь», реализуется Ассоциацией волонтерских центров совместно с Российским движением школьников.

Для успешного функционирования добровольческих отрядов в школах необходимо адаптировать программу к условиям школы в конкретном населенном пункте.

Для формирования школьных добровольческих отрядов на базе образовательной организации организуют системные мероприятия по вовлечению обучающихся в волонтерскую деятельность. Школьник получает возможность принять участие в различных видах добровольчества (волонтерства), чтобы он мог выбрать ту деятельность, которая ему наиболее близка. Важно, чтобы данная деятельность не была для школьников обязательной, недопустимо, чтобы педагоги принуждали к выполнению добровольных действий. Участие в волонтерских акциях может быть только инициативой, сформированной активными школьниками.

Процесс вовлечения школьников в добровольческую деятельность может быть разделен на три этапа:

1. Выявление интересов школьников.

Для включения детей в волонтерскую деятельность необходимо выяснить их интересы и внутренние потребности. Педагог, курирующий волонтерскую деятельность в школе, выявляет интересы обучающихся и рассказывает о возможности волонтерской деятельности в данном направлении. После беседы с классным руководителем или психологом обучающимся выдаются рекомендации (при психолого-педагогическом сопровождении школьника).

2. Знакомство с социально-значимыми проблемами.

На данном этапе школьники знакомятся с различными направлениями добровольчества (волонтерства) посредством обсуждения социально значимых тем, а также через включение в процессы решения социально значимых проблем, как правило, связанных с городом их проживания, территориальными особенностями.

Методы:

- Уроки добра, проводимые волонтерами. На данных уроках затрагиваются социально значимые задачи общества (участие в защите экологии, борьба с нищетой, сиротством, помощь людям с ограниченными возможностями и т. п.), рассказывается о волонтерстве и волонтерских акциях, имеющихся организациях, возможностях для самореализации ребенка через добровольчество, о полученном опыте и перспективах развития движения.
- Видеолектории, посвященные теме добровольчества в России и за рубежом.
- Дискуссии и круглые столы по приоритетным добровольческим практикам, наиболее актуальным социальным темам.
- Викторины на социально значимые темы, такие как экология, здоровье, семья, распространенные заболевания и т. д.
- Конкурсы поделок, эссе, проектов, посвященные темам жизни общества, трудностям, возникающим в окружающей действительности.

3. Вовлечение в решение социально значимых задач современности.

Посредством вовлечения в социальную практику во время уроков и во внеурочной деятельности школьники выполняют задания, решают проблемы, взаимодействуют друг с другом и окружающей действительностью.

Методы:

- Ролевые и интерактивные игры.
- Квесты или кейс-методы. Чаще всего они организуются школьниками-волонтерами и привлеченными студентами-волонтерами для семей и классных

коллективов. Выполняя поэтапно задания, участники квестов в неожиданные моменты соприкасаются с наиболее актуальными задачами общества, предлагают нестандартные решения проблем, иногда выдвигая идеи для новых социальных проектов.

Начиная с этапа знакомства с добровольчеством и первых проб волонтерской деятельности необходимо подкреплять мотивацию школьников.

Мотивация для участия в добровольческой деятельности:

1. Организация досуга.

Участвуя в волонтерской деятельности, школьники получают возможность организовать себе интересный и качественный досуг. Акции, проекты, участие в конкурсах и мероприятиях помогают ученикам разнопланово и интересно проводить время, осуществляя различную деятельность в новой сфере, а часто и в новом месте.

2. Дружба и взаимодействие с единомышленниками.

Волонтерские отряды обычно объединяют ребят разного возраста с одинаковыми интересами и едиными ценностями, с которыми в обычной жизни они встречаются редко. Мероприятия волонтерских отрядов способствуют сплочению их членов, позволяют познакомиться с внутренним миром каждого, расширить круг знакомств и друзей.

3. Приобретение полезных знакомств.

В данном случае имеются в виду знакомства, необходимые для дальнейшей образовательной и профессиональной деятельности. Включаясь в социальные практики, ученики знакомятся с представителями различных профессий: спортсменами, общественными деятелями, деятелями культуры и искусства, госслужащими. Часто эти люди играют значительную роль в дальнейшей судьбе молодежи

4. Общественное признание.

В подростковом возрасте наиболее значимо становится признание сверстников. В старшем подростковом возрасте молодые люди задумываются об общественном признании, значимости своей личности.

5. Приобретение практических навыков.

Реализуя социальные проекты и акции, обучающиеся приобретают практику, своеобразный опыт работы по организации мероприятий, обучению младших школьников, оказанию первой помощи, экологическую практику и др. Данные навыки особенно если они учтены в электронной волонтерской книжке, могут помочь при поступлении в университет, трудоустройстве на работу.

6. Развитие необходимых личностных качеств и компетенций.

Одним из наиболее важных результатов для ученика и ОО (в соответствии с ФГОС) при реализации волонтерских практик становится развитие личностных качеств и компетенций, необходимых для эффективной жизни в XXI веке, таких как любознательность, инициативность, настойчивость, умение решать практические задачи, навыки целеполагания, креативность, лидерские качества, умение работать в команде и коммуникативные навыки, менеджмент.

7. Помощь в личностном и профессиональном самоопределении.

Реализация волонтерской деятельности в школе рассматривается как один из наиболее эффективных способов личностного и профессионального самоопределения.

Школьники на практике пробуют тот или иной вид деятельности, осознают, что у них получается лучше, понимают, что ближе их внутреннему миру, еще больше подкрепляют свой выбор будущей профессии или, наоборот, получают возможность его переосмыслить.

8. Реализация духовных потребностей.

У каждого ребенка есть внутренняя потребность помогать, «делать этот мир лучше». Занимаясь волонтерской деятельностью, ученики реализуют духовные потребности, становятся добрыми, милосердными, искренними и чувствующими.

9. Реализация своей идеи.

Самый важный мотив в человеческой жизни — самоактуализация (самореализация).

Участвуя в социальной практике, организуя различные события, ребята могут осуществить свою мечту, претворить любую идею в жизнь.

Для эффективной организации добровольческой деятельности важно:

1. Учесть все подгруппы мотивации и разработать педагогические практики для внедрения каждой из них.

2. Выявить приоритетные подгруппы мотивации для каждого ребенка и использовать это для постановки индивидуальных целей и построения индивидуальных траекторий развития в добровольческой деятельности [25].

Наиболее успешно реализуют себя реализация программ различных «Школ волонтеров», особенно если речь идет о детях и подростках.

В рамках программы «Школы волонтера» предлагается содержательно-технологическое обеспечение процесса развития волонтерской компетентности учащихся; описаны воспитательные возможности волонтерского движения; определены пути взаимодействия социальных институтов в процессе развития социальной активности учащихся.

На этапе привлечения детей и подростков к волонтерской деятельности необходимо встречаться с потенциальными волонтерами и анализировать мотивацию и потребности.

Пример сценария встречи:

1. Приветствие.

2. Показать видеоролик о волонтерстве (если есть волонтерская организация, то о ней).

3. Задать несколько вопросов собравшимся школьникам по содержанию ролика и дать ответы.

4. Сделать резюме по информации, показанной в ролике. В нем рассказать о направлениях волонтерской деятельности, в которых можно поучаствовать.

5. Дать слово добровольцам, которые поделятся своими впечатлениями об участии в мероприятиях.

6. Пригласить нескольких слушателей и обыграть с ними какую-нибудь интересную или смешную ситуацию из практики волонтерской деятельности, которая привела к положительным результатам.

7. Поблагодарить участников сценки бурными аплодисментами.

8. Ответить на вопросы слушателей.

9. Предложить записаться в волонтеры, предоставив бланк. А для тех, кто сомневается, написать свои контакты.

Этапы подготовки волонтеров из числа несовершеннолетних граждан соответствуют общепринятым этапам, пример учебно-тематического плана подготовки детей и подростков к занятию добровольческой деятельностью представлен в приложении 4.

С целью овладения учащимися технологиями волонтерской работы на этапе обучения были сформулированы задачи подготовки волонтеров к деятельности:

- приобретение новых знаний и навыков, необходимых для начала практической деятельности;
- обучение правилам работы, установление контакта между членами коллектива;
- формирование у волонтеров способности применять полученные знания, умения, навыки в практической деятельности;
- развитие личности волонтера, воспитание активной гражданской позиции волонтера.

Имеющие опыт работы волонтеры рассказывают о сущности и содержании волонтерской работы, ее специфике; о современных волонтерских организациях, о мотивах волонтерской деятельности, сделав акцент на том, что основными задачами для них являются выполнение общественного долга, социальное взаимодействие, возможность дружеского общения, организация свободного времени.

На «Ярмарке волонтерских инициатив» учащиеся знакомились с опытом работы волонтерских отрядов различных направлений (работа с детьми-инвалидами в совместном театральном проекте; работа по оказанию социальной помощи людям, нуждающимся в ней; работа по формированию устойчивой потребности ведения здорового образа жизни) и делали свой выбор добровольческой деятельности. В результате были сформированы первичные волонтерские группы для последующего обучения в «Школе волонтера».

Волонтерские уроки – это просветительские мероприятия, которые проводятся волонтерами в школах, колледжах, университетах, общественных и других организациях по актуальным темам сегодняшней жизни. Целью таких уроков является просвещение, а также вовлечение слушателей в волонтерскую деятельность и участие в волонтерских проектах.

Тематика волонтерских уроков может включать самые разные направления: ценности добровольчества, социальное проектирование, здоровый образ жизни, занимательная наука, журналистика, экологическое воспитание.

На первом заседании «Школы волонтера» учащиеся и тренеры-волонтеры определяют цели и задачи, обсуждают конкретные направления волонтерской деятельности; выбирают инициативную группу учащихся. С целью определения мотивов, побуждающих учащихся к волонтерской деятельности, проведен опрос, результаты которого показали, что, первоочередной мотив – это желание быть социально-полезными, внутренняя психологическая потребность быть нужным; следующие по значимости мотивы – реализация собственной инициативы и поиски единомышленников, потребность в общении, возможность попробовать себя в различных видах деятельности вне зависимости от возраста.

Для обучения учащихся тренеры-волонтеры используют эффективные формы и методы обучения, призванные обеспечить личностный рост, формирование

специальных компетенций, необходимых для осуществления деятельности в составе волонтерского объединения:

- лекционные и групповые занятия, которые предполагают информационную подготовку учащихся к волонтерской деятельности,
- ознакомление с историей движения, основными направлениями добровольчества;
- семинары-тренинги: тренинг коммуникативных умений и навыков, тренинг сплоченности группы, тренинг личностного роста;
- обучающие семинары-практикумы;
- интерактивные занятия;
- кейс-метод или метод ситуаций – техника обучения, использующая описание реальных социальных ситуаций (обучающиеся анализируют ситуацию, разбирают суть проблемы или явления, предлагают возможные решения и выбирают из них наиболее оптимальное);
- мастер-классы, позволяющие перенимать опыт;
- дискуссии, позволяющие совместно осуществлять поиск ответов на вопросы, встречающиеся в практике волонтера.

Основное содержание работы «Школы волонтера» на итоговом этапе – это разработка и реализация проектов, акций; создание системы взаимодействия участников волонтерского движения; разработка и проведение конкретных мероприятий, направленных на реализацию программ; взаимодействие с общественными молодежными объединениями и организациями, заинтересованными в волонтерской деятельности; консультативная помощь волонтерам в проведении акций и планировании проектов.

Участие в проектной деятельности школьников позволит:

- сформировать умения действенно-практического характера, требующих практического применения знаний и умений, полученных на уроках, а также создать условия, способствующие освоению новых для ребёнка знаний и выработке собственных эффективных надпредметных действий по организации деятельности;
- помочь учащимся овладеть общими алгоритмами решения теоретико-практических задач на примере знакомства с «кухней» проектной деятельности;
- оказать поддержку и содействовать развитию индивидуальных склонностей, способностей, интересов, познавательной траектории, самостоятельности и инициативы учащегося;
- создать условия для ситуации успеха ребёнка.

Деятельность по разработке проекта должна вестись в течение определенного времени, обозначенного в плане работы. В противном случае, это помешает дальнейшей реализации проекта, вызвав у ребенка усталость и снижение мотивации.

Полезно также учитывать опыт других волонтерских организаций, для чего можно устраивать совместное проведение акций и мероприятий, организовывать встречи и мастер-классы, разборы кейсов, которые проводят опытные добровольцы.

Ожидаемыми результатами деятельности «Школы волонтера» является увеличение числа подготовленных волонтеров, способных к организации добровольческой работы в учреждениях образования; сформированность позитивных установок учащихся на волонтерскую деятельность; комфортная психолого-педагогическая среда для всех участников процесса взаимодействия;

популяризация в молодежной среде социально-значимых духовных и общечеловеческих ценностей; создание методического пособия, в котором будут представлены методические рекомендации по организации волонтерской деятельности, тренинговые занятия по формированию навыков общения и взаимодействия, эмоционального сближения, толерантности и по профилактике вредных зависимостей.

Важной единицей организации волонтерской работы школьников является волонтерский центр в общеобразовательной школе.

Волонтерский центр – волонтерское объединение, созданное в общеобразовательной организации и действующее в рамках одного или нескольких направлений волонтерской деятельности.

Волонтерский центр создаётся с целью создания условий для развития и реализации организаторского, творческого и интеллектуального потенциала социально-активных подростков и призван воспитывать у учащихся гуманное отношение к людям, защищать их жизнь и здоровье, обеспечивать уважение к человеческой личности, способствовать воспитанию патриотизма и активной жизненной позиции, позитивного отношения к себе, обществу, уважению к традициям школы.

Волонтерский центр осуществляет деятельность по привлечению школьников к организации и проведению акций и мероприятий волонтерской направленности. Работа волонтерского центра осуществляется в свободное от учебного процесса время учащихся.

Целью деятельности волонтерского центра является:

- пропаганда идей добровольческого труда на благо общества и привлечение молодёжи к решению социально значимых проблем;
- формирование ценностей в молодёжной культуре, направленных на неприятие социально опасных привычек, ориентацию на здоровый образ жизни и оказание социальной помощи;
- развитие у обучающихся высоких нравственных качеств путём пропаганды идей здорового образа жизни, добровольного труда на благо общества и привлечение обучающихся к решению социально значимых проблем (через участие в социальных, экологических, гуманитарных, культурно-образовательных, просветительских и др. проектах и программах).

Основными задачами деятельности центра являются:

- вовлечение учащихся в проекты, связанные с профилактикой вредных привычек, сохранением собственного здоровья, оказанием социально-психологической и социально-педагогической поддержки различным группам населения, охраной окружающей среды;
- внедрение социальных проектов, социальных программ, мероприятий, акций и участие в них;
- вовлечение новых добровольцев в ряды волонтерского движения;
- воспитание у учащихся активной гражданской позиции, формирование лидерских и нравственно-этических качеств, чувства патриотизма;
- оказание помощи подросткам в профессиональной ориентации;
- вовлечение учащихся в проекты, связанные с профилактикой вредных привычек, сохранением собственного здоровья, оказанием социально-

психологической и социально-педагогической поддержки различным группам населения, охраной окружающей среды.

Организаторами волонтерской деятельности в общеобразовательной организации могут выступать структурные подразделения, органы ученического самоуправления, обучающиеся, педагоги.

Для осуществления волонтерской деятельности в общеобразовательной организации формируются волонтерские отряды от 10 до 20 учащихся.

Деятельность волонтерского центра может реализовываться в различных формах: акции, проекты, программы и т.д., которые могут носить как краткосрочный, так и долгосрочный характер. Вся волонтерская деятельность в общеобразовательной организации должна быть согласована с Администрацией.

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, открытости для всех, взаимозаменяемости, взаимопомощи, корректности, милосердия, сострадания, трудолюбия, творчества, инициативы и активности.

Волонтерский отряд утверждается на организационном собрании инициативной группы, которое избирает командира и членов волонтерского актива отряда.

Членами волонтерского отряда могут быть лица в возрасте от 14 лет и старше, которые по собственному желанию, доброй воле, в меру своих способностей и свободного времени выполняют социально-значимую работу безвозмездно.

Прием в члены волонтерского отряда производится путём открытого голосования, на общем собрании после проведённого собеседования и на основании личного заявления вступающего.

Член волонтерского отряда может оставить членство по собственному желанию или быть исключённым по решению общего собрания волонтерского отряда за действия, которые несовместимы с идеями и принципами добровольчества.

Права и обязанности членов волонтерских организаций представлены в приложении 5.

Таким образом, для развития 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.

2.3. Традиционные и инновационные технологии, техники, используемые при организации добровольческой (волонтерской) деятельности

Социальное волонтерство – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на оказание помощи, прежде всего, незащищенным слоям населения, нуждающимся во внимании и(или) постоянном уходе (помощь детям-сиротам, многодетным семьям, инвалидам, пожилым одиноким людям, бездомным, бывшим заключенным, беженцам и другим) Социальное волонтерство представлено следующими направлениями:

1. Сопровождение детей и подростков, в том числе из социально незащищенных категорий:

- участие волонтеров в социализации и в социальной, психологической, интеллектуальной поддержке детей-сирот;
- участие волонтеров в социализации, реабилитации, социально-бытовой адаптации инвалидов;
- участие волонтеров в социальном сопровождении дезадаптированных детей и подростков;
- участие волонтеров в социальном сопровождении граждан, освободившихся из мест лишения свободы;
- участие волонтеров в социализации и социальной, психологической, интеллектуальной поддержке людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

2. Помощь медицинскому персоналу:

- помощь волонтеров медицинскому персоналу в уходе за больными;
- помощь волонтеров медицинскому персоналу в уходе за больными детьми-сиротами;
- помощь волонтеров-медиков медицинскому персоналу.

3. Адресная помощь:

- адресная непрофессиональная (по хозяйству, транспортная и т.д.) помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (ТЖС);
- адресная помощь семьям в уходе за больными родственниками (или инвалидами);
- адресная вещевая помощь семьям в ТЖС, опекунам семьям, учреждениям для детей-сирот;
- адресная помощь детям в ТЖС из неполных, кризисных, многодетных и опекунских семей, их сопровождение от рождения и до момента, когда родители смогут в полном объеме обеспечивать ребенка самостоятельно.

4. Просветительская деятельность с профилактической работой:

- участие волонтеров в пропаганде здорового образа жизни, оздоровлении молодежной среды и профилактике зависимостей;
- участие волонтеров в формировании толерантного (милосердного) отношения к людям с ограниченными возможностями здоровья;
- участие волонтеров в профилактике безнадзорности, бродяжничества, дезадаптации;
- участие волонтеров в организации помощи бездомным людям;

- участие волонтеров в профилактике асоциальных явлений и криминогенного поведения;
- участие добровольцев в помощи при выборе профессии для подростков в ТЖС;
- помощь добровольцев детям из семей в ТЖС в школьном обучении и помощь подросткам при подготовке к школьным экзаменам.

5. Досуговая, творческая, воспитательная деятельность:

- участие волонтеров в организации свободного времени детей и подростков в учреждениях для детей-сирот;
- участие волонтеров в организации свободного времени детей и подростков в медицинских учреждениях;
- участие волонтеров в организации свободного времени взрослых людей, проживающих в казенных учреждениях;
- участие волонтеров в социально-бытовой адаптации детей-инвалидов.

Наиболее массовыми и развитыми сегодня являются следующие направления:

- участие волонтеров в организации свободного времени детей и взрослых в казенных медицинских и социальных учреждениях;
- волонтерская помощь на дому семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, инвалидам, ветеранам и т.д.;

Так например, семьи с детьми с ОВЗ или приемные семьи ждут от волонтеров следующей помощи: общение; досуг детей, игры, прогулки, культурная программа; творческие и прикладные мастер-классы; поздравление детей с праздниками; сопровождение ребенка в школу; помощь по хозяйству: уборка, покупка продуктов, приготовление еды; помощь с оформлением документов; косметический ремонт; помощь в работе с компьютером и помощь при работе в интернете; помощь на автомобиле; патронажный уход; профессиональная помощь: дефектологи, психологи, репетиторы, специалисты по лечебной физкультуре и т.д.; обучение профессиональным навыкам.

В учреждениях востребовано: общение; наставничество для сирот; досуг детей, игры, прогулки на улице, культурная программа; творческие и прикладные мастер-классы; поддержка детей на эмоциональном и ценностно-коммуникативном уровне; быть примером и старшим товарищем; организация и проведение праздников; обучение сирот профессиональным навыкам; замена младшего технического и медицинского персонала в учреждениях; помощь медперсоналу в уходе за больными; косметический ремонт; сопровождение выпускников сиротских учреждений; помощь на автомобиле.

Основной запрос на волонтерскую помощь лежит в области человеческих отношений, участия, внимания, простой бытовой помощи. Все это относится к категории «качество жизни». От волонтеров не ждут чего-то, способного кардинально изменить жизнь к лучшему, от них ждут посильной помощи в самых простых, но в тоже время очень значимых вещах. И этот запрос вполне удовлетворим силами волонтеров.

Теоретические аспекты добровольческой (волонтерской) деятельности в работе с детьми и подростками

Развитие добровольческой (волонтерской) деятельности в учреждениях образования, организация наставничества с детьми и подростками, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, представляется одним из наиболее эффективных

средств формирования у них социального опыта, воспитания гуманности, морально-нравственных ценностей.

Формируя нравственный потенциал подростка, необходимо стремиться к тому, чтобы не только дать представление о высших человеческих ценностях, но и помочь осознать эти ценности и в собственной жизни, пробудить желание жить в соответствии с ними, формировать духовные потребности, обеспечивающие мотивацию деятельности и поступков.

Метод добровольческой (волонтерской) деятельности с детьми и подростками – способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека (ребенка, подростка). Это сложный процесс добровольческой (волонтерской) деятельности и может рассматриваться, как способ: строить социальные отношения; применять на практике свои моральные и религиозные принципы; получать новые навыки; найти поддержку и друзей; почувствовать себя способным что-то совершить [18].

В соответствии с Федеральными законами от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» основной целью добровольческой (волонтерской) деятельности с детьми и подростками является эффективное решение проблем низкой социальной адаптации и снижение уровня правонарушений и преступлений, совершаемых несовершеннолетними.

Основными принципами добровольческой (волонтерской) деятельности являются:

- Личностный поход к ребенку, подростку, реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать;

- Системность - необходимость всестороннего анализа проблемы социальной дезадаптации ребенка, подростка и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике;

- Оптимистическая гипотеза - вера в ребенка, подростка, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам»;

- Объективность подхода к ребенку, подростку - знание многообразных аспектов жизнедеятельности детского коллектива и каждой личности подростка, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции);

- Коммуникативность – способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально-психолого-педагогического сопровождения (администрацией школы, педагогами, родителями, врачами, социальными педагогами, психологами, юристами, федеральными и местными властями и другими категориями) для быстрого нахождения средств социально-педагогической и других видов помощи ребенку, подростку;

- Неразглашение информации о ребенке и его семье;

- Уважение достоинства и культуры всех народов;

- Оказание взаимной помощи, безвозмездные услуги лично, либо организовано в духе партнерства и братства;

- Превращение добровольческой (волонтерской) с детьми и подростками в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков,

выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем, а не пользователем;

- Стимулирование чувства ответственности.

- Целью работы добровольца (волонтера) является оказание социально-психолого-педагогической помощи и поддержки детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Трудная жизненная ситуация – это ситуация, объективно нарушающая социальные связи человека с его окружением и условия нормальной жизнедеятельности, и субъективно воспринимаемая им как «сложная», вследствие чего он может нуждаться в поддержке и помощи социальных служб, волонтеров и др. для решения своей проблемы.

Дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, – дети, которые самостоятельно не в состоянии решить проблемы жизнедеятельности, возникшие у них под воздействием тех или иных обстоятельств.

Однако необходимо иметь в виду, что каждый ребенок в разные периоды своей жизни, а также в зависимости от социальных условий, в которых он может оказаться по независящим от него причинам, может оказаться в трудной жизненной ситуации, и соответственно, будет нуждаться в помощи и защите в разной степени. В связи с этим трудные жизненные ситуации детей классифицируются следующим образом:

- дети, оставшиеся без попечения родителей;
- дети, проживающие в малоимущих семьях;
- дети-жертвы вооруженных и межнациональных конфликтов;
- дети из семей беженцев и вынужденных переселенцев;
- дети, оказавшиеся в экстремальных условиях;
- дети-жертвы экологических и техногенных катастроф;
- дети-жертвы стихийных бедствий;
- дети-инвалиды;
- дети, имеющие недостатки в психическом и (или) физическом развитии;
- дети с отклонениями в поведении;
- дети, жизнеспособность которых объективно нарушена в результате сложившихся обстоятельств;
- дети-жертвы насилия;
- дети, отбывающие наказание в виде лишения свободы в воспитательных колониях;
- дети, находящиеся в специальных учебно-воспитательных учреждениях.

Следует заметить, что предложенная классификация не является исчерпывающей – можно выделить смешанные типы или более детально дифференцировать выделенные группы.

Задачи добровольца (волонтера):

- Установление контакта с подростком и с другими специалистами ОУ;
- Обучение социальным и практическим навыкам подростка группы риска, необходимым для адаптации в обществе;
- Забота о быте подростка;
- Отслеживание социальных контактов;
- Формирование ближайшего окружения;
- Помощь в получении образования;
- Развитие кругозора;

- Правовая поддержка;
- Помощь в организации досуга;
- Контроль за соблюдением принудительных мер воспитательного воздействия;
- Помощь в гражданском, личностном, профессиональном определении подростка
- Помощь в конфликтных ситуациях в школе, на работе.

Доброволец (волонтер) может научить подростка:

- видеть и понимать проблему;
- принимать ее;
- разрешать ее;
- или осознавать неспособность справиться с ней самостоятельно и тогда обращаться за помощью.

В процессе взаимодействия с несовершеннолетними доброволец (волонтер) подбирает наиболее эффективные формы работы, это могут быть индивидуальная, групповая и смешанная формы работы с несовершеннолетним.

Методы работы добровольца (волонтера) с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации:

- наблюдение;
- курирование – способ сохранения и поддерживания контакта добровольца (волонтера) и подростка, контроля ситуации со стороны добровольца (волонтера);
- интервенция – специфический способ «вхождения» в личностное пространство для минимизации (устранения) негативной адаптации и стимулирования позитивной адаптации личности в изменяющихся ситуациях;
- коррекция – процесс исправления тех или иных нарушенных функций;
- психолого-педагогическая поддержка – своевременное позитивное воздействие педагога (наставника) и родителей (взрослых) на подростков с целью выработки у них адекватной самооценки, способности противостоять негативному влиянию окружающих, эмоциональному шантажу, рэкету и оказание психологической помощи в решении этих проблем;
- психологическая помощь – это особая деятельность добровольца (волонтера), осуществляемая в процессе решения жизненно важной задачи, возникающей у подростка группы риска при непосредственном взаимодействии;
- реабилитация – это система мероприятий по восстановлению психических функций, организованная определенным образом, оптимизирующая жизнь личности в соответствии с ее потребностями и способностями;
- социально-психологическая профилактика – это предупреждение возможных негативных последствий поведения, нежелательных для обучения и развития подростков;
- социально-психологическое сопровождение – протекающий во времени процесс создания социально-психологических условий изменения;
- консультирование – превентивная, упреждающая помощь, предотвращающая развитие нежелательных осложнений.
- тренинг – многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека [23].

В функциональные обязанности добровольца (волонтера) можно включить: создание и поддержание связей между подростком группы риска, школой, подготовка

его к интеграции в самостоятельную жизнь и поддержка подростка в его жизнеустройстве после выпуска.

Виды деятельности добровольца (волонтера):

- Аналитическая деятельность добровольца (волонтера). Доброволец (волонтер) постоянно находится в процессе аналитической деятельности. При заполнении дневника каждый доброволец (волонтер) анализирует ситуацию, в которой находится подопечный подросток группы риска.
- Реабилитационная деятельность направлена на возвращение подростка группы риска к обычной деятельности (учебной, трудовой), к прежним своим обязанностям, на преодоление дезадаптации.
- Профилактическая деятельность направлена на профилактику девиантных форм поведения. Первая форма психопрофилактики – организация социальной среды на основе представления о ее детерминирующем влиянии на формирование девиаций. Вторая форма – информирование, включающее попытки воздействия на когнитивные процессы личности с целью повышения способности к принятию конструктивных решений. Третья форма социально-психологической профилактики – активное обучение социально-важным навыкам (через групповые тренинги).
- Информационная деятельность добровольца (волонтера) заключается в расширении кругозора подростка, в развитии его общей осведомленности, а также в получении необходимых знаний.
- Социальная деятельность добровольца (волонтера) направлена на вовлечение подростка группы риска в различные социальные институты, привлечения подростка к социально одобряемым формам деятельности [15].

Свою деятельность доброволец (волонтер) может строить по следующим направлениям:

1. Просветительское.

Это может быть «Школа волонтеров», целью которой может быть обучение подростков умениям и навыкам работы с различными категориями социально незащищенных слоев населения, а также изучение и внедрение опыта работы других волонтерских организаций. Работа волонтеров с точки зрения «Равный – равному» целью которой является разработка и реализация проектов или программ в рамках социально-значимых проблем.

2. Благотворительное.

Опека детей-сирот детского дома, где волонтеры могут заниматься организацией детского досуга в закрепленных группах; проведением праздничных мероприятий; организацией экскурсий; проведение благотворительных акций; оказание помощи по уборке и благоустройству территории.

Помощь проживающим в доме престарелых и инвалидов, где волонтеры помогают благоустраивать территорию, проводят концерты к праздничным датам, благотворительные акции.

Помощь детям-инвалидам, где волонтеры могут организовать досуг детей-инвалидов, проводят благотворительные акции, посещают тяжелобольных детей на дому.

Помощь ветеранам ВОВ, трудового тыла, где волонтеры оказывают социально-хозяйственную помощь.

3. Сотрудничество с общественными организациями и благотворительными фондами.

Одной из ведущих организаций оказывающих помощь детям-сиротам является благотворительный фонд «Волонтеры в помощь детям-сиротам», которые реализует три основных программы:

1) Профилактика социального сиротства.

Это программа помощи семьям, где есть угроза изъятия детей из семьи. Она считается приоритетной и очень важной в деятельности фонда.

В эту программу входит несколько проектов. Например, помощь семьям в сложных жизненных ситуациях, профилактика отказов от новорожденных.

Существует центр для проживания мам с детьми «Теплый дом», приют. Там постоянно живут несколько семей – мамы, у которых на данный момент некуда идти, у них нет своего жилья.

Очень интересный проект – сопровождаемое проживание. Это когда у мам могут быть какие-то проблемы, как физические, так и ментального характера и необходимо, чтобы кто-то курировал таких мам.

Проект «Зрелое родительство», тут работа ведется с мамами, у которых самих были проблемы в детстве, и у них не сформировалось представление о материнстве.

Проект «Посылка помощи», в рамках которого помогают материально, часто отправляем посылки в регионы многодетным семьям, а также семьям с тяжелой материальной ситуацией.

2) Помощь детям в учреждениях. Тут у нас действует четыре основных направления деятельности:

– Отказники в больницах: ресурсное обеспечение.

– Волонтерский уход.

– Дети в беде.

– Быть рядом. Это программа, где тоже волонтеры регулярно посещают детские дома в области. Примерно два раза в месяц одни и те же волонтеры посещают одни и те же детские дома и ведут работу с детьми. В рамках этого проекта есть еще один подпроект – это профориентирование и дистанционное обучение.

3) Содействие семейному устройству детей-сирот.

Проекты «Территория без сирот», есть база данных детей, которые могут быть усыновлены. Так же информационный центр «Дети в семье», где на горячей линии сидит специалист по семейному обустройству и дает любые консультации людям, которые желают усыновить или уже усыновили ребенка.

Действует программа «Близкие люди» – это помощь семьям, которые усыновили детей с какими-то физическими проблемами, тяжелыми заболеваниями или с инвалидностью. Тут речь о людях, у которых есть внутренние ресурсы для воспитания таких детей, но нет финансовой возможности, нет денег на лечение ребенка.

И в каждом из этих проектов своя специфика работы с волонтерами. Сейчас в фонде работает 30 сотрудников и около одной тысячи волонтеров. В это число входят не только постоянные волонтеры, но и волонтеры, которые иногда помогают, а так же люди, которые работают с волонтерами.

Организация работы с волонтерами и привлечение волонтеров зависит от следующих факторов:

1. Насколько необходимо использовать профессиональные знания, опыт и навыки.

2. Волонтер должен иметь определенное образование и опыт работы. Т. е. тут должны быть волонтеры, использующие свои профессиональные навыки. Например, фотограф, журналист, психолог и т.д.

3. Волонтер должен иметь определенные навыки (работа с компьютерными программами, навыки общения с персоналом государственных учреждений, навыки ухода за маленькими детьми и т.д.). Тут волонтерам необязательно иметь какое-то определенное образование, а просто владеть некими навыками, например, навыками телефонных переговоров, навыками работы с определенными компьютерными программами и т.д.

4. Нет особенных требований к волонтеру, приглашаем всех желающих (участие в акциях, мастерских).

5. Сколько волонтеров нужно набрать на одну вакансию (от 1 человека до нескольких десятков). Иногда бывает, что вакансия предполагает одного человека. А может быть вакансия, где привлекаем несколько десятков или вообще неограниченное количество волонтеров.

Насколько волонтер должен быть вовлечен в деятельность фонда.

1. Волонтеры, имеющие определенные обязанности и помогающие постоянно.

2. Волонтеры творческих профессий, помогающие тогда, когда у них есть возможность. Например, фотографы, телеоператоры, журналисты помогают нам время от времени, когда у них есть свободное время. Они у нас есть в базе данных и когда нам нужен, скажем, фотограф на мероприятие или в детский дом, мы им пишем. Очень многие откликаются.

3. Волонтеры, оказывающие разовую помощь. У нас есть раздел на форуме, где мы пишем, что нужно, например, перевезти шкаф в подопечную семью, или отвезти ребенка на консультацию в больницу. Так же мы приглашаем «разовых» волонтеров на наши акции раздавать листовки. Эти разовые вакансии очень полезны, чтобы привлечь людей в наш фонд. Люди, которые первый раз откликаются на наши вакансии, они пока не понимают, готовы ли с головой окунуться в волонтерскую деятельность. Я им всегда советую начать с малого. Советую посещать наши акции, мероприятия, куда-то ездить, что-то отвозить. Таким образом, и человек понимает, насколько близка ему эта деятельность, близок наш фонд и сколько времени он может уделить работе в нашем фонде. Очень многие люди так начинали.

4. Наличие или отсутствие общения с подопечными фонда

У нас далеко не все волонтеры общаются напрямую с семьями, с детьми. Очень много вакансий, работа в которых не требует общения с нашими благополучателями. Это, например, волонтеры в работе пиар-команды, волонтеры, которые работают в акциях по привлечению средств. Некоторые из волонтеров задействованы в административной работе.

1. Волонтеры, работающие в ресурсных командах фонда или выполняющие административную работу

2. Волонтеры, которые непосредственно общаются с детьми-сиротами и подопечными семьями.

Планируемые виды деятельности по возрастам:

Цель: расширение кругозора ребят, выявление интересов, здоровый образ жизни, профориентация, формирование хобби (попытка найти альтернативы для проведения свободного времени, которые помогут детям во взрослой жизни).

Ребята старше 14 лет:

1. творческие занятия и мастер-классы по хендмейду с приглашением специалистов, работающих в разных техниках (украшения, поделки, рисунки на футболках), специалистов творческих профессий (фотографы, журналисты, визажисты и т.п.);
2. азы работы с компьютером, Интернетом, поисковыми системами;
3. спортивные мероприятия;
4. выезды в город на экскурсии и волонтерские мероприятия;
5. встречи по профориентации — самопрезентации, ролевые игры по трудоустройству (с акцентом на риторику, вербальное и невербальное общение).

Для девушек старше 12 лет: (Особенно важно для выпускниц)

1. мастер классы со стилистом и визажистом (теория + практика);
2. мастер классы по подбору одежды: стили деловой и вечерний (теория + практика);
3. мастер классы профессионального парикмахера. Подбор индивидуальных причесок (теория + практика).

Для дошкольников и младших школьников:

1. выездные мероприятия для младших школьников (посещение музеев, конюшни, прогулки по городу с адаптированными экскурсиями для детей);
2. развивающие творческие занятия, направленные на расширение кругозора, развитие мелкой моторики, творческого мышления.

Добровольчество в сфере культуры

Волонтерская деятельность в сфере культуры и искусства представляет собой реализуемую посредством активного личного участие волонтера добровольную помощь в поддержке культурных проектов и мероприятий, направленных на приобщение населения к лучшим мировым образцам искусства.

Основные задачи культурного волонтерства состоят в:

- сохранении и продвижении культурного достояния и формировании культурной идентичности,
- популяризации культурной сферы среди молодежи,
- развитие всеобщей ответственности за сохранение культурного достояния, сохранение «исторической памяти».

Вовлечение в добровольческую практику в сфере культуры способствует эффективному раскрытию и реализации социально-культурного творчества волонтеров.

Главной задачей законодательства в области культуры является реализация положений ст. 44 Конституции Российской Федерации, устанавливающей основные права, свободы и обязанности в этой сфере: практически все нормативные акты, составляющие массив так называемого «культурного» законодательства, так или иначе призваны либо обеспечить свободу литературного, художественного и других видов творчества и преподавания, право на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры, на доступ к культурным ценностям, либо устанавливают пределы обязанностей по сохранению исторического и культурного наследия, и в частности памятников истории и культуры.

К нормативным основам деятельности в сфере культуры относят:

- Федеральный Закон от 29 декабря 1994 г. № 78-ФЗ «О библиотечном деле», устанавливает правовую базу для сохранения и развития библиотечного дела в Российской Федерации.

- Федеральный Закон от 17 ноября 1995 г. № 169-ФЗ «Об архитектурной деятельности в Российской Федерации»

- Федеральный Закон от 26 мая 1996 г. № 54-ФЗ «О Музейном фонде Российской Федерации и музеях в Российской Федерации»,

- Федеральный Закон от 6 января 1999 г. № 7-ФЗ «О народных художественных промыслах» и др.

Согласно Основам государственной молодежной политики Российской Федерации, на период до 2025 года, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р одной из ключевых задач государственной молодежной политики является вовлечение молодежи в творческую деятельность, поддержка молодых деятелей искусства, а также талантливой молодежи, занимающейся современными видами творчества и не имеющей специального образования.

Сегодня волонтерские организации существуют при учреждениях культуры, помогают проводить показы различных спектаклей и арт-мероприятий, занимаются облагораживанием памятников и мемориалов, ведут просветительскую работу и многое другое.

Существуют программы мотивации для волонтеров культуры, например, программы волонтеров «Спутник» - «Мы выдаем волонтеру специальную карту для бесплатного посещения музеев (партнеров программы) после того, как он несколько месяцев отработает в музее по 20 часов».

Далеко не везде ожидания волонтеров могут быть оправданными. Например: "Зоопарк имеет статус учреждения повышенной опасности, что накладывает на добровольцев определенные правила поведения. Если кто-то идет к нам, чтобы работать с животными, то он заблуждается. К хищникам не допускаются даже рядовые сотрудники".

Наиболее распространенными направлениями работы добровольцев являются:

Арт-волонтерство – направление работы добровольцев, которые задействованы в сфере культурного пространства столицы: библиотеках, музеях, театрах, галереях и других. «Арт-волонтеры» помогают в проведении фестивалей, ярмарок, выставок или других крупных городских событий; могут выступать в качестве фотографа, журналиста, дизайнера, аниматора; проводят экскурсии.

Denkmal - это международная выставка по сохранению, реставрации, современному использованию и популяризации культурного наследия.

В 2003 г. в Государственном Эрмитаже была создана отдельная Служба волонтеров. Ее создание было приурочено к празднованию 300-летнего юбилея Санкт-Петербурга. Создание отдельной службы (отдела) предполагало вывести работу с волонтерами на новый качественный уровень, что позволило бы оказать существенную помощь отделам Государственного Эрмитажа в период масштабных юбилейных мероприятий. Служба волонтеров успешно работает и в настоящее время.

На сегодняшний момент численность добровольцев составляет свыше тридцати человек. В основном это люди 16–25 лет, то есть преимущественно школьники и студенты, причем не только из России, но и из других стран, таких как Швейцария,

США, Германия, Франция, Испания, Италия, в число волонтеров входят также филологи, искусствоведы, журналисты, преподаватели, менеджеры.

Сотрудничество с профессионалами позволяет Эрмитажу осуществлять очень интересные программы, такие как проект «Ропша», главной задачей которого является привлечение внимания к проблеме сохранения памятника всемирного наследия – Дворцово-паркового ансамбля в Ропше и содействие в его восстановлении. Данный проект включает в себя следующие направления: изучение истории ансамбля и сбор информации для создания единого архива; разработка проектов, способствующих привлечению внимания различных государственных и коммерческих организаций с целью дальнейшего сотрудничества; проведение конкурсов детских творческих работ и разработка международных образовательных программ; работа над созданием Музея новогодней елки, организация выставок и мероприятий, посвященных Ропше и ее владельцам.

Программа в сфере искусства, реализуемая Общественным движением «Волонтеры в искусстве!», предлагает вовлечение населения Российской Федерации в культурные мероприятия и развитие музейной благотворительности. Мероприятия планируют включать в себя фестивали, мастер-классы, ярмарки искусства.

Предполагается несколько форм сотрудничества:

- помощь для сбора средств для музеев или галерей через краудфандинговые платформы (Краудфандинг (англ. crowdfunding, «народное финансирование») — технология коллективного финансирования (или привлечения иных ресурсов), основанная на добровольных взносах. За участие в проекте спонсоры (или доноры, бэкеры) получают материальное или нематериальное вознаграждение.)
- участие в организации тематических дней (день музея, день художника)
- участие в создании онлайн архивов и платформ для популяризации культурного наследия Российской Федерации
- участие в работе на культурных фестивалях в качестве: гида, переводчика, координатора
- открытый лекторий.

В Центре волонтеров выделяются целые секции, специализирующиеся на конкретном направлении деятельности. Наиболее крупными являются следующие секции: промоутерская (помощники по продажам билетов и продвижению идей); пресс-группа; компьютерная (операторы базы данных, консультанты и программисты); творческая (помощники по подготовке и проведению мероприятий); телефонный сервис; «Волонтерский магазинчик»; переводчики и гиды; просветительская (организаторы филармонической работы на площадках); фандрейзинговая (помощники по работе с благотворителями); молодежная (группа быстрого реагирования).

Добровольческая деятельность с лицами с ОВЗ

Волонтеры играют важную роль в жизни общества. В современном мире есть много проблем, которые невозможно решить без помощи добровольцев. Волонтеры – это люди, которые сознательно и бескорыстно трудятся на благо других. Волонтерская деятельность проявляется в различных направлениях, более подробно остановимся на волонтерстве для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Дети с ОВЗ - дети в возрасте от 0 до 18 лет с физическими и (или) психическими недостатками, имеющие ограничение жизнедеятельности,

обусловленное врожденными, наследственными, приобретенными заболеваниями или последствиями травм, подтвержденными в установленном порядке [11].

В России, несмотря на предпринимаемые усилия и значительный прогресс медицины, количество лиц с ограниченными возможностями с каждым годом увеличивается. По этому, тема волонтерской деятельности для детей с ОВЗ актуальна в наши дни.

Волонтерство для детей с ОВЗ играет большую роль, как и для детей, так и для самих волонтеров. Добровольцы нашего ВУЗа проводят в ОБСУСО «Шуйский комплексный центр социального обслуживания населения» мероприятия различной направленности: творческие мастер-классы и мероприятия спортивно-оздоровительной направленности, что позволяет волонтерам научиться учитывать особенности таких детей, находить подход, учиться толерантному отношению лицам с ОВЗ. Для студентов педагогического ВУЗа это особенно важно, так как сейчас в образовании активно применяют инклюзивное образование и такая практика взаимодействия с детьми с ОВЗ очень полезна.

Для детей с ОВЗ взаимодействие с волонтерами способствует формированию социального опыта и социальному развитию. В мероприятиях проводимых добровольцами, дети примеряют на себя различные социальные роли, получают полезную информацию. Творческие мероприятия позволяют заинтересовать детей и получить новые социальные навыки. Спортивно-оздоровительные мероприятия позволяют в игровой форме создавать у детей положительный настрой, также оказывают здоровьесберегающий эффект, что особенно важно для таких детей [11].

Волонтерская программа «Абилимпикс»

Целью программы является подготовка и организация волонтерского сопровождения Национального чемпионата конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс» и региональных этапов Чемпионата в регионах Российской Федерации.

Волонтером программы «Абилимпикс» может стать:

- Люди пенсионного возраста – «серебряные волонтеры»;
- Люди с инвалидностью;
- Молодежь;
- Работающие граждане.

В настоящее время все больше различных категорий граждан интересуются волонтерской деятельностью. Волонтерами хотят стать все, от школьников до пенсионеров.

Ценности волонтерской деятельности:

- Оптимизм (позитивное отношение к жизни);
- Социальная ответственность;
- Социальные навыки – самостоятельное принятие решений;
- Доброта/неравнодушное отношение;
- Ценность человеческой жизни («Мы принимаем тебя таким, какой ты есть, и ты принимай других!»);
- Ценности здорового образа жизни;
- Умение сказать «Нет», гордость, что ты волонтер;
- Ценность участия.

Волонтеры программы должны обладать следующими компетенциями:

- Мотивация – обладает знаниями о Чемпионате «Абилимпикс», и хочет участвовать в настоящий период.

- Ответственность – действует систематично и организованно, берет ответственность за свою работу.

- Стрессоустойчивость – контролирует свои эмоции во время работы.

- Работа в команде – имеет навык работы в команде, умеет распределять и делиться ответственностью.

- Коммуникация – обладает навыками эффективной коммуникации, знает правила коммуникации, особенно со специализированными группами (например – люди с инвалидностью, иностранные граждане, религиозные лица и др.).

- Лидерство и проактивность – оказывает влияние на других людей, способен мотивировать других людей, заряжать позитивными эмоциями.

Привлечение и отбор волонтеров осуществляется в первую очередь из числа студентов, преподавателей и сотрудников ОУ. Немаловажную роль играет привлечение и отбор волонтеров не из числа сотрудников ОУ за счет развития партнерских отношений Центра с волонтерскими и другими общественными организациями.

При отборе потенциальных волонтеров следует обращать внимание на наличие у кандидатов таких качеств как ответственность, исполнительность, толерантность, доброжелательность и тактичность, наличие высокого культурного уровня, умение работать в команде, гибкость и приспособляемость к быстро изменяющимся условиям.

Программа обучения – неотъемлемая часть при качественной подготовке волонтерских корпусов на крупномасштабных событиях. Как правило, обучение проходит в три основных этапа: общее, функциональное и обучение на объекте проведения мероприятия.

Первая стадия – общее обучение. На нем происходит погружение в проект. Волонтерам сообщают общую информацию, правила, что ожидают от их работы, особенности работы с людьми с инвалидностью (рекомендуется использовать тренинговый формат с привлечением людей с инвалидностью различных видов нозологий), распределение по функциональным обязанностям.

Вторая стадия – функциональное обучение. На данной стадии присутствуют волонтеры конкретной функции. Они узнают специфику работы и получают более углубленную информацию об объекте. Так же, на данном этапе, тим-лидеры проводят командообразование с волонтерами.

Третьей и заключительной стадией является обучение на месте проведения мероприятия. На данном этапе обучения кандидаты в волонтеры знакомятся с особенностями объекта (помещений), где будет проходить Чемпионат. Знакомятся с планом помещения, расположением входов/выходов, туалетов, служебных помещений, штабом волонтеров, расположением основных зон проведения Чемпионата, пунктов питания, местом расположения информационных пунктов, нахождения службы аккредитации. Знакомятся с режимом объекта, правилами поведения. Здесь им читается лекция по антитеррористической безопасности и охране труда.

Важным элементом обучения кандидатов в волонтеры является тренинг «Особенности работы волонтеров с людьми с инвалидностью», так как волонтеры должны знать специфические особенности будущих участников «Абилимпикс».

С целью осуществления наиболее продуктивного взаимодействия с участниками «Абилимпикс» с ОВЗ, необходимо учитывать состояние здоровья, физические, психические, личностные особенности людей данной категории.

Технологии волонтерской работы с лицами с нарушением опорно-двигательного аппарата представлены в приложении 8.

Событийное добровольчество (волонтерство)

Событийное волонтерство (эвент-волонтерство) – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на помощь в организации и проведении крупных значимых событий местного, регионального, федерального и международного уровней (помощь на конференциях, съездах, форумах, праздниках, концертах и т.д.).

Организация крупномасштабных мероприятий, в частности, международных, является одной из сфер деятельности, которую теперь уже трудно представить без участия волонтеров (XXVII Всемирная летняя Универсиада 2013 года, проходившая в Казани, и XXII Олимпийские и XI зимние Паралимпийские игры 2014 года, проходившие в Сочи, Чемпионат мира по Танковому биатлону, Шествие «Бессмертный полк», Московский выпускной и др.). Подобные события могут иметь международный, федеральный и даже городской уровень.

Событийное добровольчество (волонтерство) – одно из перспективных направлений, через которое происходит вовлечение горожан в системную волонтерскую деятельность. Событийное волонтерство особенно популярно среди людей, которые живут в городах проведения событий и часто становится для них первым опытом участия в волонтерском движении.

Именно добровольцы (волонтеры) становятся «лицом» события – они общаются с участниками, отвечают на их вопросы, их легко узнать среди многочисленных гостей. Участие волонтеров повышает уровень организации события, а по его итогам, отзывы в социальных сетях на работу волонтеров находят большой отклик в благодарностях посетителей.

В событийном добровольчестве (волонтерстве) чаще всего принимают участие лица в возрасте от 18 до 39 лет, большинство имеют высшее образование. Стаж волонтерской деятельности в среднем равен 1 году. Основной мотив – желание помогать, приносить пользу обществу.

Кроме того, волонтер имеет возможность посмотреть на событие «изнутри». Иногда добровольчество (волонтерство) является вообще единственным способом принять участие в мероприятии высокого уровня.

Одним из ярких событий, которое привлекает огромное число волонтеров, является шествие «Бессмертный полк». Ежегодно в организации шествия в России и других странах принимают участие тысячи волонтеров для того, чтобы каждый пришедший почувствовал дух единства народа, который объединяет в этот день миллионы людей.

Во время шествия добровольцы (волонтеры) выполняют следующие функции:

- сопровождение колонны;
- раздача сувенирной продукции;
- раздача воды;
- сопровождение ветеранов;
- сопровождение участников на трибунах на Красной площади.

К помощи во время шествия привлекают граждан в возрасте от 16 лет, которые могут присутствовать на двухдневном обучении, являются доброжелательными и ответственными.

Событийное волонтерство всегда характеризуется созданием особой структуры волонтерского корпуса, поскольку оно связано с участием большого количества людей на достаточно обширной территории. Добровольцы (волонтеры) объединяются в рабочие группы, команды, фланги и т.п., для каждой структурной группы обязательно назначается руководитель, который осуществляет контроль за работой, распределяет обязанности, ведет ротацию на рабочих местах. Тим-лидеры играют большую роль в успешном проведении мероприятия, так как именно они создают нужный эмоциональный фон, поддерживают волонтеров, разрешают конфликтные ситуации [16].

Событийное волонтерство самое популярное направление добровольчества. На сегодняшний день данное направление имеет Стандарт Событийного Волонтерства (приложение б), в котором обозначены основные понятия, права и обязанности волонтеров и организаций, функциональные обязанности и полномочия волонтеров, основные требования и характеристики потенциальных событийных волонтеров.

В этическом кодексе событийного волонтера Российской Федерации обозначены требования к внешнему виду, поведению, моральному и этическому облику каждого событийного волонтера, что является частью общего имиджа всех волонтеров нашей страны и влияют на репутацию волонтерского движения, отдельных Российских территорий и государства в целом.

Олимпийской волонтерство

Справочные издания, вышедшие в 80-х гг. XX в., содержат лишь небогатый информационно-справочный материал об опыте участия советских добровольных помощников (статистов) в период проведения летних XXII Олимпийских игр 1980 г. в Москве.

В.А. Заболоцкий пишет о функциональных направлениях сферы деятельности волонтеров: строительстве Олимпийских объектов, участии в церемонии открытия и закрытия Игр, обеспечении безопасности, координации перемещения участников, сопровождающих, тренеров и официальных представителей, судейства, рассадке зрителей на трибунах, выводе из залов, помещений после соревнований; проверке билетов на входах и др.

Волонтеры выбирались из числа студентов вузов и рабочего персонала на производствах, а также описать систему обучения по нескольким направлениям: культурное, лингвистическое, социально-бытовое, идеологическое.

Пожалуй, первыми волонтерами можно считать спонсоров афинских Игр 1896 года, возрожденных после перерыва почти в полторы тысячи лет. Если бы по призыву барона Пьера де Кубертена, отца и вдохновителя Олимпийских игр нового времени, многочисленные представители греческой диаспоры не прислали добровольные пожертвования во имя воскрешения великой античной традиции, возможно, современный мир остался бы без Олимпиады.

Однако отряд олимпийских добровольцев пополнялся отнюдь не только за счет людей с деньгами. С самого начала повелось так, что личный вклад свободного гражданина в Олимпиаду мог быть самым разнообразным — от продажи билетов на спортивное состязание до участия в торжественном шествии. В начале XX века пионерами олимпийского волонтерства стали военные и скауты — после того как в

1907 года британский полковник Роберт Смит Баден-Пауэлл основал это всемирное юношеское движение. Первые волонтеры отвечали за распространение информации, обеспечивали порядок на стадионе и помогали обустроить соревнования. На Олимпиаде 1924 года в Париже скауты впервые «засветились» в церемониях открытия и закрытия Игр — им была доверена почетная роль знаменосцев.

Второй этап олимпийского волонтерского движения условно отсчитывается с 1948 года, когда в Лондоне были проведены первые Олимпийские игры после 12-летней паузы, вызванной Второй мировой войной.

В 1950-х годах среди волонтеров замечены первые женщины — об их участии специально упоминала статистика хельсинкской Олимпиады 1952 года. Однако первую скрипку продолжали играть военные. Во время зимней Олимпиады 1960 года в Скво-Вэлли, а также Игр 1968 года в Гренобле и 1976-го — в Инсбруке люди в форме приложили свои безвозмездные усилия к строительству спортивной инфраструктуры, охране стадионов, транспорта и оборудования.

Современная модель олимпийского волонтерства сформировалась в период с 1980-го по 1992 год — от Лейк-Плэсида до Барселоны. Разрабатывая масштабные сценарии будущих Олимпиад, МОК и национальные олимпийские комитеты стали делать ставку на обязательное участие добровольцев в их проведении. На лос-анджелесской Олимпиаде 1984 года волонтеры уже признаны «официальными помощниками», разделяющими олимпийские идеалы. Сам же термин «олимпийский волонтер» впервые был публично закреплен в докладе тогдашнего президента МОК Хуана Антонио Самаранча, прочитанном во время барселонских Игр 1992 года. В новом тысячелетии ни одна Олимпиада не может состояться без интенсивной и эффективной волонтерской работы. Именно они создают у спортсменов, болельщиков и журналистов запоминающийся имидж Олимпийских игр. Без волонтеров давно не мыслимы ни безупречная организация соревнований, ни достойное обслуживание жителей Олимпийской деревни, ни культурный обмен, ни обеспечение комфортного быта и досуга многочисленных гостей Игр.

Серебряное добровольчество

Добровольческая активность пожилых людей в контексте оказания ими добровольческой помощи может стать важной составляющей их социализации, активизации и повышения самооценки, укрепления физического и психического здоровья, психологического благополучия, устойчивости к стрессам, информационным нагрузкам и прочим вызовам современности.

Помочь в этом пожилым людям — важная задача организаторов волонтерских движений и инициатив.

Цель таких проектов — формирование компетентности личности и общностей в сфере здоровья, привлечение самих граждан к процессу укрепления своего здоровья. Существующие на сегодняшний день методические ресурсы, данные социологических опросов и исследований говорят о том, что в числе потребностей и мотивов, которые движут пожилыми людьми, участвующими в добровольческой деятельности, являются следующие: потребность в общении и социализации; стремление быть полезным другим людям; потребность в новых знаниях и в новых социальных ролях; потребность расти и развиваться, обретая новые смыслы жизни; потребность найти применение своему богатому профессиональному и житейскому опыту; потребность влиять на социальные процессы, участвовать в социальных изменениях, желание реализовать свои инициативы в социальной сфере; потребность

в достижениях, деятельность на результат; потребность в проявлении милосердия, доброты, подвижничество, стремление решать проблемы других людей; потребность в содержательном досуге и развлечениях.

Еще одним привлекательным моментом при вовлечении в добровольческую активность является возможность укрепить свой когнитивный потенциал, продлить активную интеллектуальную жизнь, подкрепить память и внимание, улучшить качество жизни.

Главной особенностью пожилых волонтеров является их жизненный опыт, позволяющий им лучше ориентироваться в видах деятельности, связанных с помощью другим людям, оказанием социальной поддержки или выполнением социальных проектов. В этом смысле пожилые волонтеры — это уникальный ресурс всего общества.

Например, АНО ЦРСТ «Серебряный возраст» (Москва) предлагает следующий перечень функциональных обязанностей координатора Серебряных волонтеров:

1. Мониторить мероприятия, где нужны волонтеры, созваниваться с организаторами, узнавать, возможно ли участие серебряных волонтеров, уточнять условия (питание, режим работы, функции волонтеров). Обязательно собственное участие координатора волонтеров во всех мероприятиях, где массово участвуют серебряные волонтеры (от 5 чел.).

2. На всех мероприятиях проводить фотосъемку и готовить тексты для интернет-ресурсов.

3. Ежемесячно составлять план работы по развитию серебряного волонтерства на следующий месяц.

4. Поощрять волонтеров за их труд, выстраивать и поддерживать систему мотивации.

5. Организовывать выездные однодневные экскурсионные поездки для серебряных волонтеров, желательно 1 раз в квартал.

6. Организовывать встречи в клубе «Серебряных волонтеров», желательно 2 раза в месяц.

7. Организовывать поздравления серебряных волонтеров с днем рождения, подчеркивать их личные достижения

8. Организовывать в рамках клуба встречи: > 1 раз в месяц организовывать встречи с известными личностями (писателями, артистами и пр.); > 1 раз в месяц проводить мастер-классы и тренинги, посвященные различным актуальным аспектам жизни пожилого человека (здоровье, питания, тренировка мозга, культура, искусство, новинки технологий и т.д.).

9. Договариваться с театрами, музеями и пр. о скидках или бесплатных билетах для волонтеров.

10. Регулярно (три раза в неделю) готовить тексты о волонтерах/мероприятиях, сопровождать фотоотчетами и размещать эту информацию на интернет-ресурсах организации (или отправлять пиар-менеджеру).

11. Вести электронную базу действующих волонтеров.

12. Увеличивать количество серебряных волонтеров путем оперативного обзвона по анкетам, участия в профильных форумах и ярмарках. Оперативно включать новых волонтеров в добровольческую деятельность.

13. Взаимодействовать с ресурсным центром поддержки добровольчества по выдаче «Личных книжек волонтера», по участию в их мероприятиях и обучающих программах.

14. Оперативно (на первой встрече с волонтерами) собирать у волонтеров информацию.

15. Организовывать обучение волонтеров.

16. Оперативно вносить в общий рабочий календарь все планируемые и прошедшие мероприятия с участием серебряных волонтеров.

17. Формировать и отправлять 1 раз в неделю (по пятницам) еженедельный отчет о проделанной работе директору центра.

18. Взаимодействовать с представителями других волонтерских движений и организаций.

19. Расширять сеть партнеров путем участия в профильных мероприятиях — форумах, конференциях и пр.

20. Развивать социальное волонтерство как приоритетное направление деятельности организации.

Одним из важных условий добровольной работы является то, что добровольцы выполняют только те задачи, которые они реально могут и стремятся выполнять. Многие добровольческие объединения пытаются обеспечить это, проводя оценку навыков добровольцев и предлагая специальные учебные курсы. Эти меры позволяют подготовить пожилых к новым вызовам, связанным с добровольческой деятельностью.

В Волжском набирает популярность проект «Бабушка на час». Волонтеры «серебряного» возраста помогают молодым семьям и в детских домах с воспитанием детей. Шитье, вязание, кулинарное искусство и школьные задания – активисткам проекта под силу любое занятие. За три года существования проект объединил больше полутысячи пенсионеров. Обучение рукоделию и другим домашним делам – лишь часть проекта. В планах у активисток – помощь инвалидам и их семьям, обучение, а в будущем к «бабушкам на час» присоединятся и дедушки. Они будут учить мальчиков мужской работе.

В 2009 году на факультете педагогики и психологии Шуйского филиала Ивановского государственного университета создан волонтерский отряд «Данко».

Создание волонтерского отряда вызвано настоящей социокультурной ситуацией, которая характеризуется целым рядом негативных процессов – утратой духовно-нравственных ориентиров, отчуждением от культуры и искусства детей, молодежи и взрослых. Важным фактором помощи незащищенным слоям и группам населения становится добровольчество и благотворительность. Многие предприниматели, организации и отдельные граждане оказывают помощь инвалидам, пенсионерам, детям-сиротам и другим категориям населения, нуждающимся в социальной защите, причем не только в виде финансовых вкладов, но и личным участием в качестве волонтеров [34].

Именно студенческий возраст считается периодом овладения полным комплексом социальных ролей взрослого человека: гражданских, семейных, профессионально-трудовых и других. Принятие на себя роли волонтера в студенческом и более раннем возрасте успешно сказывается на становлении личности. Волонтер наиболее благополучно усваивает новые для него гражданские и правовые обязательства, учится действовать в соответствии с

социальными и моральными нормами, нести ответственность за свои поступки, а также способности перенимать жизненный опыт, тем самым расширяя границы своей компетентности практически во всех сферах общественной жизни. Волонтеры принимают на себя и проблемы современного общества: студенты понимают сущность этих трудностей, вовлеченность в волонтерскую деятельность помогает молодым людям более грамотно ориентироваться в проблемах современных реалий, а значит активировать свои ресурсы на борьбу с ними.

Волонтерство становится одним из важных направлений деятельности в студенческом самоуправлении и деятельности молодежных объединений. Оно преследует благотворительные цели и направлено на реализацию духовных потребностей молодежи, а не на получение материального поощрения. Волонтерские организации в России в большинстве своем ориентированы на молодежь, не обремененную многочисленными семейными и трудовыми обязательствами, поэтому благотворительные организации чаще всего организуются при ВУЗах. Нередко их деятельность совпадает с основным вектором обучения студентов, и будущие педагоги, врачи и социальные работники бескорыстно применяют полученные знания на практике. Молодые волонтеры участвуют в работе с группами риска, престарелыми, больными и сиротами. Особенно важна деятельность молодых волонтеров со своими сверстниками.

Реальное участие в жизни общества не проходит для молодежи бесследно, приобретенный опыт ложится в основу той позиции, которую будет занимать человек в течение всей жизни. Молодой человек, реализовавший себя в социально значимой деятельности, и во взрослой жизни будет сопричастной личностью, принимающей непосредственное участие в жизни общества, не будет бояться ответственности, будет созидателем, сможет работать в команде, вести и быть ведомым, т. е. человеком, обладающим лидерской позицией.

Именно волонтерское объединение создает многомерную образовательную социокультурную среду развития личностного, социального и профессионального становления молодого поколения [4].

В процессе работы волонтеры выявляют конкретные проблемы учреждения, запросы, поступающие от сотрудников и воспитанников, получают представление об индивидуальных особенностях детей и подростков, межличностных отношениях в группе, механизмах адаптации, опыте социально значимых видов деятельности. Следующим этапом является организация социально значимой деятельности детей и подростков, включение учащихся в различные виды общественно полезной деятельности. Студенты вместе со школьниками проводят различные культурно-массовые мероприятия: игры и творческие занятия, тренинги, беседы, встречи, праздники. Особая роль в работе волонтеров принадлежит профилактике аддиктивного поведения в среде подростков.

Волонтерский отряд является той организационной структурой, которая позволяет решать ряд важнейших задач:

1. Накопление личного опыта, разных жизненных устремлений, ценностных ориентаций.
2. Умение слушать и слышать, смотреть и видеть, руководить и подчиняться, принимать решение и нести за него ответственность. Не только рассуждать о том, что надо делать, но и практически работать на созидание.

3. Овладение организаторским опытом, способами профессионального педагогического анализа, применение научных знаний в практике повседневной работы.

4. Создание психологического климата уважения человека вообще и ребенка (пожилого человека, человека с ограниченными возможностями и др.) в особенности [3].

Из основных направлений деятельности вытекают задачи волонтерского движения, которые реализуются в полном объеме:

- оказание специальной коррекционной, социально-психологической, помощи детям с особыми потребностями, детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, поддержка детей и подростков, попавшим в трудные жизненные ситуации;

- организация досуга детей с ограниченными возможностями здоровья, с целью социально-психологической реабилитации;

- участие и организация мероприятий содействия деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни и профилактики наркотической и алкогольной зависимости среди молодежи;

- содействие сохранению национальной культуры, воспитание толерантности у детей различных социальных категорий, укрепление мира, дружбы и согласия между народами, предотвращение социальных, национальных, религиозных конфликтов;

- создание комфортной социокультурной и экологической среды проживания и пребывания на территории области, охрана окружающей природной среды региона и защита животных;

- развитие и укрепление волонтерского движения в регионе, сотрудничество с другими добровольческими объединениями, участие в совместных акциях и конференциях по актуальным проблемам, обмен опытом.

При организации волонтерской деятельности студентов необходимо учитывать мотивы вовлечения студентов в волонтерство. Существует целый спектр суждений и оценок относительно мотивов участия людей в добровольческой деятельности. В процессе специальных международных научных исследований выявлено, что мотивы могут носить не только альтруистический или религиозный характер. Они могут являться ответом на другие потребности человека (например, обучиться новым навыкам, найти поддержку, почувствовать себя способным сделать что-то новое, строить социальные отношения и др.).

Необходимым условием для развития студенческого волонтерства в вузе является достаточное количество как предлагаемых к реализации, так и инициируемых самими студентами проектов (на уровне студенческой группы, временной творческой группы, факультета, вуза).

В качестве критериев подготовленности студентов вузов к волонтерской деятельности выступают: сформированность определенных личностных качеств и черт характера добровольцев; сформированность мотивации к достижению успеха в волонтерской деятельности; осознание и принятие ценностей волонтерства как жизненно важных; стремление студентов-волонтеров к гуманистически-ориентированному взаимодействию.

Одна из основных причин, по которым молодые люди не участвуют активно в социально - значимой деятельности – отсутствие у них необходимых навыков и информации о том, где и как они могут эту деятельность начать. Организация добровольческой деятельности позволит довести до каждого молодого человека

информацию о тех формах работы и гражданского участия, которые ему наиболее близки.

Во всем мире признано, что активная социально значимая деятельность во многом способствует профессиональному становлению будущих специалистов психологов, педагогов, социальных работников.

Таким образом, в самом содержании волонтерской деятельности присутствует механизм социального воспитания, помогающий молодежи успешно усваивать социальные нормы и правила, традиции и устои общества, т. е. стать зрелой личностью, благополучно прошедшей процесс социализации. Волонтер строит свою жизнь в соответствии с нормами нравственности, атрибутами чести и справедливости. Именно поэтому волонтерские инициативы следует рассматривать как эффективное средство формирования нравственных качеств, как форму самореализации и самоактуализации студенческой молодежи.

Членами отряда являются студенты филиала. Руководитель отряда выбирается из числа студентов. Для реализаций социальных мероприятий создаются рабочие группы - 6-15 человек.

Отряд имеет цель - создание условий для активизации потенциалов студентов в различных видах социально-педагогической деятельности.

Волонтерский отряд призван способствовать развитию у студенческой молодежи высоких нравственных качеств и социальной активности путем пропаганды идей добровольного труда на благо общества и привлечения студентов к решению социально значимых проблем (через участие в социальных, экологических, гуманитарных, культурно-образовательных, просветительских и др. акциях, проектах, программах).

Направлениями деятельности «Данко» являются: профилактическая работа по предупреждению аддиктивного поведения детей и подростков; пропаганда здорового образа жизни среди молодежи; организация досуговой деятельности детей, подростков, пожилых людей; нравственное, патриотическое и экологическое воспитание молодежи города; оказание помощи и сотрудничество с образовательными, социальными учреждениями г.о. Шуи и Шуйского района в рамках реализации социальных акций и проектов.

Студенты волонтеры осуществляют социально-педагогическую работу с различными категориями населения: инвалидами, пенсионерами, детьми «группы риска» и др. Кроме практической деятельности, студенты проводят научно-исследовательскую работу и реализуют проектную деятельность.

Волонтерский отряд активно взаимодействует с «Шуйским детским домом-школой»; «Молодежным информационным центром» г. Шуя; «Шуйским центром социального обслуживания населения», «Шуйской коррекционной школой-интернатом», и другими образовательными учреждениями г.Шуи и Шуйского района.

Наиболее значимые проекты волонтерского отряда:

- «Университет добра», в его рамках проводятся акции «Осенняя неделя добра» и «Весенняя неделя добра». Студентами-волонтерами проводятся мероприятия спортивно-оздоровительной, нравственной направленности с детьми и подростками подшефных организаций и благоустройство территорий социальных учреждений города. Кроме этого «Весенняя неделя» добра включает проведение ряда мероприятий патриотической направленности (уборка захоронений воинов ВОВ и

организация патриотических воспитательных мероприятий для детей и подростков города).

- «Дед Мороз спешит на помощь» с воспитанниками детских домов города Шуи. Волонтеры проводят игры, квесты.

- Традиционные праздники посвященные: Дню урожая (выставки творческих работ воспитанников, праздник прощания с осенью) Масленичной неделе, включают праздничные гуляния с воспитанниками детских домов, с целью формирования представлений о старинных русских традициях и обычаях.

- мероприятия в рамках Международного дня благотворительности «Щедрый вторник», для воспитанников волонтеры проводят разнообразные творческие мастер классы.

- участие в традиционных праздниках учреждений социальных партнеров Школьная ярмарка в коррекционной школе-интернате, спортивные и гражданско-патриотические мероприятия для воспитанников, конкурсы творческих проектов.

Для формирования у студентов мотивации для занятий волонтерской деятельностью проводятся ежегодные обучающие семинары и форумы, включающие обмен опытом, обсуждение социальной практики с разными категориями благополучателей и рассматриваются вопросы: экологического и патриотического волонтерства, работы волонтеров на археологических раскопках, социальной помощи пожилым. Волонтеры участвуют в работе Городского волонтерского центра и Ресурсного центра Ивановской области.

Шуйском филиале ИвГУ действует Волонтерский отряд «Дорога к сердцу», хорошим опытом его деятельности является акция «Больничные клоуны». Задача волонтеров - заниматься с детьми, находящимися в детском отделении Шуйской центральной районной больницы на реабилитации после перенесенных травм и операций.

Одним из наиболее успешных проектов отряда стал проект «Отечеством едины» и «Круговорот добра», содержание которых представлено в Приложении 9-10.

Еще один волонтерский отряд «Надежда» осуществляет волонтерскую деятельность в пансионате для пожилых людей, студенты проводят развлекательные тематические концерты для пожилых людей, а также оказывают посильную помощь, связанную с улучшением условий жизни пенсионеров.

Деятельность волонтерского отряда «Вегос+» направлена на: физкультурно-оздоровительную деятельность с детьми с ограниченными возможностями здоровья; сотрудничество с образовательными организациями, социальными центрами и службами по вопросам организации и проведения социально-значимых мероприятий. На базе вуза создан спортивно-оздоровительный клуб инвалидов «Пингвин», который реализует систему адаптивного спорта, именно в рамках деятельности данного клуба реализует свои инициативы волонтеры «Вегос+».

Задача, которую решают студенты это - формирование условий систематических занятий физической культурой и спортом для лиц с ограниченными возможностями здоровья, что существенно ускорит их социальную адаптацию.

Студенты-волонтеры неоднократно отмечены благодарностями администраций учреждений, города, региона, поощрялись сувенирной продукцией разного вида, атрибутами волонтерской деятельности.

Развитие молодежного волонтерского движения способствует изменению

мировоззрения самих студентов, формирует истинные духовные ценности; способствует формированию умения сделать выбор в сложной жизненной ситуации, отдавая предпочтение ценностям здоровья, любви, семьи, дружбы; формирует потребность приносить пользу; развивает профессиональные умения и навыки, способствует развитию профессионально важных личностных качеств, формирует толерантность и уважение к личности каждого субъекта взаимодействия.

2.4. Взаимодействие волонтеров с социально-ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями

В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 14.11.2017) «О некоммерческих организациях», некоммерческая организация (НКО) – это «организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками» (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/). И далее: «Некоммерческие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ» (п. 1-2 ст. 2 №7-ФЗ (ред. от 14.11.2017)). Фактически это означает, что решение многих социально значимых проблем стало возможным благодаря деятельности гражданских организаций (общественных объединений), которые на первое место ставят не удовлетворение политических амбиций и уж тем более не зарабатывание денег, а оказание помощи нуждающимся людям, защиту окружающей среды или сохранение историко-культурного наследия минувших эпох. На практике это означает, что НКО либо сами являются волонтерскими, либо активно сотрудничают с волонтерскими организациями и отдельными добровольцами. В этом смысле, предметом деятельности такой НКО или ее части (структурного подразделения, программы) являются оказание социально значимых услуг местному сообществу на добровольных началах, а также участие в развитии добровольческих проектов и программ различных организаций региона. В то же время, будучи созданными для достижения общественно-полезных и социально значимых целей, деятельность НКО позволяет скоординировать и мобилизовать максимальное количество волонтерских ресурсов, для решения общественных проблем, способствуют продвижению и популяризации идей, ценностей и практики добровольчества и оказывают содействие объединению добровольческих и общественно-государственных усилий.

Основные формы НКО

Известно, что в Российской Федерации существует более 30 видов/форм некоммерческих организаций. Некоторые из них различаются лишь в названии, имея сходные функции. Ниже приведены организационно-правовые формы НКО:

- потребительские кооперативы;
- общественные объединения в формах: общественной организации, общественного движения, общественного фонда, общественного учреждения, органа общественной самодеятельности, политической партии;
- некоммерческие партнерства;
- частные учреждения;

- автономные некоммерческие организации;
- социальные, благотворительные и иные фонды;
- ассоциации и союзы;
- другие формы, предусмотренные федеральными законами.

Основные формы некоммерческих организаций устанавливает Гражданский Кодекс РФ (Глава 4, параграф 5) (<http://www.consultant.ru/popular/gkrf1>) и Федеральный закон от 12 января 1996 года № 7-ФЗ (ред. от 14.11.2017) «О некоммерческих организациях» (<http://www.consultant.ru/popular/nekomerz>). Однако, кроме этих двух актов, существует более двадцати иных законов, регулирующих специфическую деятельность других НКО.

Самыми распространенными в сфере волонтерства формами НКО являются: фонд, региональная общественная организация, автономная некоммерческая организация и некоммерческое партнерство.

Организация работы НКО с волонтерами. Организационная структура НКО.

Рассмотрим один из возможных вариантов организационной структуры НКО, которая осуществляет взаимодействие с волонтерами.

К исключительной компетенции высшего органа управления НКО – Попечительского совета и директора НКО – относится решение следующих вопросов:

- «определение приоритетных направлений деятельности НКО, принципов формирования и использования ее имущества;
- изменение устава НКО;
- определение порядка приема в состав учредителей (участников, членов) НКО и исключения из состава ее учредителей (участников, членов), за исключением случаев, если такой порядок определен федеральными законами;
- образование органов некоммерческой организации и досрочное прекращение их полномочий;
- утверждение годового отчета и бухгалтерской (финансовой) отчетности НКО, если уставом НКО в соответствии с федеральными законами это не отнесено к компетенции иных коллегиальных органов НКО;
- принятие решений о создании НКО других юридических лиц, об участии некоммерческой организации в других юридических лицах, о создании филиалов и об открытии представительств НКО;
- принятие решений о реорганизации и ликвидации НКО (за исключением фонда), о назначении ликвидационной комиссии (ликвидатора) и об утверждении ликвидационного баланса;
- утверждение аудиторской организации или индивидуального аудитора НКО» (ст.29 п. 3 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 14.11.2017) «О некоммерческих организациях»).

В соответствии с обозначенными выше вопросами, НКО нужны юрист (хотя бы для консультации в вопросе выбора организационно-правовой формы), бухгалтер (необходим для сдачи отчетности – пусть даже и нулевой) и фандрайзер. В действующем трудовом законодательстве отсутствуют какие-либо ограничения, связанные с осуществлением волонтером каких-либо функций в НКО, это значит, что юрист или бухгалтер НКО могут быть из числа волонтеров. В этом случае они должны нести материальную ответственность или оказывать услуги, требующие лицензии и сертификата и с ними должен быть заключен трудовой договор! Кроме

этих специалистов, важную функцию выполняет специалист по связям с общественностью (PR-менеджер). Может быть приглашен специалист по работе с волонтерами. Это может быть сотрудник НКО, на которого возлагают дополнительную нагрузку (но ему может не хватить знаний, опыта работы с волонтерами и мотивации) или же специалист с соответствующим образованием и опытом (например, педагога-организатора, который занимался проведением лагерей актива, организацией внеучебной деятельности). В обязанности специалиста по работе с волонтерами входит решение следующих вопросов:

- Поиск и привлечение волонтеров.
- Деятельность по их набору и отбору.
- Работа с новичками.
- Обучение волонтеров.
- Мотивирование и система поддержки добровольцев.

Основные услуги, оказываемые НКО местному сообществу с помощью волонтеров:

- организация и проведение собственных мероприятий и акций, направленных на улучшение жизни местного сообщества;
- участие в проведении подобных мероприятий и акций, организуемых и проводимых сторонними организациями-партнерами НКО;
- информирование широкой общественности о добровольчестве с использованием СМИ;
- реклама благотворительной деятельности, включая добровольчество;
- предоставление площадки для обмена опытом по вопросам организации работы добровольцев;
- формирование и ведение собственной базы данных, куда включаются сведения о привлекаемых добровольцах, партнерских организациях и благополучателях;
- обучение кандидатов в добровольцы и поддержка добровольческих инициатив;
- обучение специалистов по вопросам организации работы с добровольцами;
- методическая, организационная помощь в реализации программ корпоративного, молодежного и других видов добровольчества.

Данный перечень может быть дополнен или исправлен исходя из основных целей и задач НКО.

Проблема финансирования НКО по-прежнему остается весьма актуальной, так как у такого типа организаций с одной стороны не является основной целью получение прибыли, с другой – на развитие материально-технической базы необходима определенная сумма денежных средств. Можно условно разделить НКО на два типа финансового обеспечения: дотационные и «на самообеспечении». Дотационные имеют внешний по отношению к группе добровольцев источник материальных ресурсов. Финансирование может сопровождаться диктуемыми от «спонсора» задачами, направлениями и местами служения. В любом случае «спонсор» имеет право голоса. В качестве примера можно привести волонтерские группы при фондах, решающие, как правило, узкие задачи, но при этом в большой степени обеспеченные всем для организации труда волонтеров и для развития

группы. Положительным моментом такого устройства в том, что можно выстроить аппарат движения. Примером является православное молодежное добровольческое движение, созданное при храме. Во многом движение финансируется и пользуется ресурсами храма, в частности, помещениями. Но при этом у храма нет собственного запроса на добровольческое социальное служение. Для храма, с одной стороны, важно, чтобы волонтеры по возможности работали в тех учреждениях, что обращаются в храм за помощью. Но с другой стороны, не менее важно развитие волонтерства в православной молодежной среде. Кроме того, органы федеральной, региональной и муниципальной власти наделены полномочиями поддерживать социально ориентированные НКО. Формы такой поддержки определены ст. 31.3 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 14.11.2017) «О некоммерческих организациях»:

1) финансовая, имущественная, информационная, консультационная поддержка, а также поддержка в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и добровольцев социально ориентированных некоммерческих организаций;

2) предоставление социально ориентированным некоммерческим организациям льгот по уплате налогов и сборов в соответствии с законодательством о налогах и сборах;

3) осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд у социально ориентированных некоммерческих организаций в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

За счет средств бюджетов региональной и местной власти допускается оказание поддержки социально ориентированным НКО в иных формах. Можно поддерживать как деятельность организации в целом, так и отдельные проекты – лучшие практики. Сегодня есть много организаций, которые предоставляют грантовую поддержку – Гранты Президента Российской Федерации, Министерство экономического развития Российской Федерации, Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное агентство по делам молодежи «Росмолодежь», Российский центр гражданского и патриотического воспитания детей и молодежи «Роспатриотцентр», Благотворительный фонд В. Потанина и т.д. 4С полным перечнем можно ознакомиться на сайте «Вестник НКО»: <http://vestnik-nko.ru/konkurs/rossijskie-fondy-grantodатели/4>

В качестве примера рассмотрим деятельность Фонда президентских грантов – одного из наиболее крупных грантодателей, действующего на государственном уровне. Фонд был создан в конце февраля 2017 года. Причина создания данного фонда связана с необходимостью лучше контролировать расход средств на гранты. До этого президентские гранты распределяли девять НКО: Национальный благотворительный фонд, Российский союз молодежи (РСМ), «Лига здоровья нации», фонд «Гражданское достоинство», Союз женщин России, Российский союз ректоров, фонд «Перспектива», Благотворительный фонд поддержки семьи, материнства и детства «Покров» и Союз пенсионеров России. Из них в состав единого грантооператора вошли семь организаций, «Перспектива» и РСМ выбыли из состава операторов президентских грантов. Гранты президента выделяются некоммерческим организациям (НКО), которые участвуют в развитии институтов гражданского

общества, реализуют в первую очередь социально значимые проекты. Президент России не распределяет свои гранты НКО напрямую. Глава государства своим распоряжением ежегодно определяет общую сумму субсидий на гранты, а также оператора или операторов, которые проводят конкурсы среди НКО на получение средств. Согласно распоряжению президента РФ, Фонд проводит открытые конкурсы, на которые представляются проекты НКО по 12 направлениям. Среди них

- социальное обслуживание и защита;
- охрана здоровья, пропаганда здорового образа жизни;
- поддержка семьи, материнства, отцовства и детства;
- поддержка молодежных проектов;
- поддержка проектов в области науки и образования;
- поддержка проектов в области культуры и искусства;
- сохранение исторической памяти;
- защита прав человека, в том числе защита прав заключенных;
- охрана окружающей среды и защита животных;
- укрепление межнационального и межрелигиозного согласия;
- развитие общественной дипломатии и поддержка соотечественников;
- развитие институтов гражданского общества.

Для оценки конкурсных проектов сформирован объединенный экспертный совет. Для согласования перечня победителей действует Координационный комитет по проведению конкурсов на предоставление грантов на развитие гражданского общества. Кроме финансовой, НКО, которые победили в конкурсе, могут рассчитывать на дополнительную помощь – устранение административных барьеров, привлечение экспертов, информационное сопровождение и т.д. Подробнее познакомиться с деятельностью Фонда можно на сайте <https://президентскиегранты.рф/>

Другой тип — НКО, живущие за счет взносов своих участников. Взносы вполне могут быть не денежные, а материальные, например, каждый участник на очередную встречу с детьми в детском доме приносит с собой часть необходимых расходных материалов (бумагу, краски, книги) и продукты питания (например, сладости, чай). Такие организации, безусловно, более мобильны в своем устройстве и в своем служении, но поскольку каждый платит, то, по сути, каждый и имеет право решающего голоса. При такой модели трудно организовать стабильный единомышленный аппарат обслуживающий движение и заботящийся о волонтерах — все это ложится на плечи активистов.

Выводы по главе

Работа по созданию добровольческого (волонтерского) проекта включает ряд этапов наполненных важным содержанием, от которого зависит успех реализации добровольческих проектов.

На предварительном этапе следует планировать добровольческие программы. Этот этап создания волонтерской группы заключается, прежде всего, в определении целей, содержания и направленности добровольческой деятельности, включает сбор информации о мотивации, интересах и потребностях потенциальных волонтеров; определение потребностей организации в добровольцах; формулирование и принятие полномочий руководителя добровольческой программы.

Начальный этап включает проведение собеседования, составление описания работы, назначение индивидуальных кураторов для добровольцев. Одним из важных аспектов на этом этапе является мотивация и соответствие потенциальных волонтеров требованиям к функциям добровольческого проекта.

Программа подготовки волонтеров включает блоки: теоретический, практический, психологический, реализационный. Реальная практика определяет уровень готовности волонтера и эффективность его профилактической деятельности.

Основным этапом организации волонтерского движения является включение потенциальных волонтеров в практическую добровольческую деятельность. И на завершающем этапе происходит оценка эффективности проделанной работы, поощрение добровольцев, планирование дальнейшей деятельности.

Реализация волонтерских программ в сфере добровольчества сопряжена с рядом рисков. Однако управление указанными рисками позволяет избежать и минимизировать их негативные последствия.

Развитие школьного добровольчества (волонтерства) является неотъемлемой частью системы развития добровольчества в России, особенно в сфере воспитания детей и молодежи. Система школьного добровольчества (волонтерства) позволяет активизировать участие граждан в жизни общества, сформировать у молодежи бережное отношение к окружающей среде, повысить уровень сплоченности населения при решении социальных проблем, которые невозможно решить с помощью иных инструментов.

Отдельно рассматриваются нами традиционные и инновационные технологии, техники, используемые при организации добровольческой (волонтерской) деятельности в нашей стране.

Наиболее востребованными направлениями добровольчества, которые представлены в пособии стали:

- социальное волонтерство, включающее добровольческую (волонтерскую) деятельность с детьми и подростками – волонтерский вид деятельности социально активных людей, готовых понять, принять и помочь, оно может рассматриваться как метод психолого-педагогического сопровождения подростков групп риска, опыт работы благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам»; добровольческую деятельность с лицами с ОВЗ и опыт реализации волонтерской программы «Абилимпикс»;

- добровольчество в сфере культуры;

- серебряное волонтерство;

- самое популярное в молодежной среде событийное добровольчество (волонтерство) и опыт Олимпийского волонтерства.

Обобщенная практика деятельности волонтерских отрядов Шуйского филиала Ивановского государственного университета позволила судить о важности добровольчества в работе со студентами.

Вопросы и задания:

1. Охарактеризуйте психологические проблемы, возникающие у добровольцев (волонтеров), в процессе профессиональной деятельности.
2. Как можно охарактеризовать значение добровольческой (волонтерской) деятельности для личностного развития ее участников?

3. Раскройте основные принципы и механизмы программ по привлечению добровольцев?
4. Раскройте основные принципы и механизмы программ по подготовке и обучению добровольцев?
5. Назовите основные мотивы добровольческого участия и опишите каким образом они учитываются в процессе организации добровольческой (волонтерской) деятельности?
6. Как организовать добровольческое (волонтерское) мероприятие. Что стоит делать, а чего делать не рекомендуется?
7. Кто нуждается в волонтерской поддержке, а кто в ней не нуждается. И как их отличить друг от друга?
8. Каким образом выбрать формы помощи нуждающимся?
9. Какие существуют основные подходы к оценке эффективности волонтерской деятельности?
10. Какими потенциальными возможностями обладает добровольческая (волонтерская) деятельность для развития личности школьников?
11. Опишите существующие практики взаимодействия волонтеров и НКО в Российской Федерации.
12. Какие информационные технологии используются в волонтерской среде?
13. Какие методы и технологии используются и могут быть в перспективе использованы при организации волонтерской деятельности?

Глоссарий

Альтруизм - бескорыстная забота о благе и пользе других, готовность жертвовать для других своими личными интересами; одна из главных характерных черт благотворительной деятельности.

Безвозмездная деятельность – деятельность, осуществляемая без выплаты вознаграждения в любой материальной форме.

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

Благотворительная деятельность, благотворительность – добровольная деятельность филантропов, меценатов и добровольцев по оказанию материальной помощи нуждающимся гражданам и неправительственным организациям, опирающаяся на альтруистические мотивации, направленная на частичную компенсацию существующего дисбаланса потребления благ;

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).

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).

Добровольческая акция – мероприятие одной или нескольких добровольческих и иных организаций, главным человеческим ресурсом которых для достижения целей акции являются добровольцы.

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

Добровольческая организация – некоммерческая организация, привлекающая к своей деятельности добровольцев и осуществляющая добровольческие программы и проекты.

Добровольческая программа – гуманитарная программа, ориентированная на потребности граждан и гражданского общества, в которой основным способом ее реализации является добровольная работа людей, а главной задачей – эффективная организация добровольной работы.

Добровольческие ресурсы – совокупность трудовых, временных, интеллектуальных, профессиональных, материальных и иных ресурсов, источником которых являются добровольцы.

Инфраструктура поддержки добровольчества – условия для поддержки добровольческой деятельности (нормативно – правовая база, субъекты реализации Концепции, институты поддержки, формы государственной и муниципальной поддержки, мероприятия, информационные площадки и др.).

Координатор добровольцев – ответственное лицо в организации, имеющее специальную подготовку и отвечающее за привлечение добровольцев, организацию их работы и координацию их деятельности.

Меценатство – бескорыстное дарение в пользу нуждающихся благоприобретателей – людей, природы.

Милосердие – готовность помочь из чувства человеколюбия, сострадания, помощь, охватывающая жизненно важные проблемы и потребности, нуждающихся в ней, обеспечивающая как прямое выживание, так и возможности, очерченные прожиточным минимумом.

Молодежное добровольчество – практическая добровольческая деятельность молодежи по предметному решению общественных проблем, осуществляемая без принуждения и оказывающая социализирующее влияние на субъект деятельности.

Система поддержки социального добровольчества – комплекс мер, мероприятий и специализированной инфраструктуры, ориентированных на стимулирование, поддержку и развитие добровольчества на основе мобилизации и консолидации общественных и государственных ресурсов.

Трудная жизненная ситуация – это ситуация, объективно нарушающая социальные связи человека с его окружением и условия нормальной жизнедеятельности, и субъективно воспринимаемая им как «сложная», вследствие чего он может нуждаться в поддержке и помощи социальных служб, волонтеров и др. для решения своей проблемы.

Фандрайзер («fundraising») – тот, кто предоставляет услуги по привлечению ресурсов самостоятельно или по контракту; сотрудник организации, которая ищет пути привлечения ресурсов.

Фандрайзинг (фэндрайзинг, фандрэйзинг, fundraising) — процесс привлечения внешних, сторонних для компании ресурсов, необходимых для реализации какой-либо задачи, выполнения проекта или с целью деятельности в целом.

Литература:

1. Азарова Е. С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Хабаровск, 2008. - 18 с.
2. Базовое руководство по работе с волонтерами [Электронный ресурс] / Российский Красный Крест Иркутское областное отделение. Иркутск, [2018]. URL: <http://urlid.ru/bd72>
3. Баркунова О.В. Социализация студентов в процессе участия в молодежных объединениях В сборнике: Детское и молодежное движение: история и современность. материалы международной научно-практической конференции. Костромской государственной университет имени Н. А. Некрасова; Луганский государственный университет имени Тараса Шевченко. 2016. С. 87-90.
4. Баркунова О.В., Кузьменко И.В. Добровольческая деятельность молодежи как технология сетевого взаимодействия // Вестник Томского государственного педагогического университета - Томск: . ФГБОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет», 2012 - № 8. С. 88-91.
5. Веретенникова Л.А. Образовательный стандарт подготовки добровольца/волонтера: учебно-методическое пособие / Л.А. Веретенникова, А.П. Метелев, Е.В. Четошников и др. – Барнаул: АлтГПУ, 2018. – 116 с.
6. Всеобщая декларация добровольчества [Электронный ресурс] // http://gov.cap.ru/home/76/gorono/2005/school6/dobrovoldvigenie_3.htm
7. Гальман С.В. Добровольческая деятельность как средство воспитания ребенка в России в XX веке. диссерт. на соик. кан.пед.наук Великий Новгород 2015 г. - 199 с.
8. Загладина Х.Т. Программа курса по развитию добровольческого движения «Дорогою добра». 5—9 классы : методическое пособие / Х.Т. Загладина, И.Б. Шульгина. – Москва : Русское слово — учебник, 2018. – 33 с. : табл. – (ФГОС. Внеурочная деятельность). – [Электронный ресурс] Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485780>
9. Каримов В.Р. Каримов В.Р. Исторические аспекты формирования волонтерской профессиональной компетенции студентов педагогических вузов // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 12 – С. 92-95
10. Конвисарева Л.П. Волонтерское движение как фактор развития социальной активности молодежи: диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.02. - Кострома, 2006. - 211 с.
11. Корнев А.В., Королёва Ю.А., Баркунова О.В., Шутов А.Н. Волонтерская работа с детьми, имеющими ограниченные возможности интеллектуального развития Научный поиск. 2014. № 2.7. С. 46-48.
12. Материалы пятого молодежного форума «Благотворительность и волонтерство в современном мире» / под ред. Е.П. Агапова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 155 с. : ил. – [Электронный ресурс] Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446601>
13. Материалы Четвертого молодежного форума «Благотворительность и волонтерство в современном мире»: сборник материалов / под ред. Е.П. Агапова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 108 с. – [Электронный ресурс] Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=362868>
14. Мицкевич А.Н. Первая и превентивная психологическая помощь в повседневной жизнедеятельности: памятка для педагогов, родителей, студентов, волонтеров,

- вожатых, работников социальных организаций / А.Н. Мицкевич, С.В. Петров; под ред. Ю.И. Полищук. – Москва: Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2018. – 60 с.: ил. – [Электронный ресурс] Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500447> (дата обращения: 21.03.2021). Текст: электронный.
15. О благотворительной деятельности и благотворительных организациях: ФЗ РФ от 11.08.1995 г. №135-ФЗ [Электронный ресурс] // Гарант: информ.-прав. портал. — URL: <http://base.garant.ru/104232>
 16. Организация волонтерской (добровольческой) деятельности в государственных (муниципальных) учреждениях / Авт.-сост. Ковтун А.В., Соколов А.А., Метелев А.П. / Под ред. Т.Н. Арсеньевой. АБЦ, М. 2017.- 136 с.
 17. Организация волонтерской (добровольческой) деятельности в некоммерческой организации / Авт.-сост. А.В. Ковтун, А.А. Соколов, А.П. Метелев / Под ред. Т.Н. Арсеньевой. АБЦ, М. 2017.- 117 с.
 18. Организация работы с молодежью : учебное пособие / под ред. Е.П. Агапова, Л.С. Деточенко. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 738 с. : ил. – [Электронный ресурс] Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=362866> (дата обращения: 22.03.2021). Текст : электронный.
 19. Основы волонтерской деятельности : учебное пособие / С.Л. Балова, И.А. Безденежных, Е. Водолеева и др. ; под ред. И.А. Фирсовой, Р.К. Крайневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2020. – 215 с. : табл., ил. –[Электронный ресурс] Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612085> (дата обращения: 21.03.2021). Текст : электронный.
 20. Основы работы с молодежью : учебное пособие / П. И. Бабочкин [и др.] ; под ред. Т. Э. Петровой. - Москва : Альфа-М, 2010. - 220 с.
 21. Развитие волонтерского движения в образовательных организациях Кировской области: Учебно-методическое пособие /Авт.-сост. С.А. Исаева. - Киров, 2020. - 129 с.
 22. Решетников О.В. Организация добровольческой деятельности. – М.:Изд-во РГСУ, 2005. - 109 с.
 23. Рожков М. И. Педагогическое обеспечение работы с молодежью. Юногика : учебное пособие для студентов вузов / М. И. Рожков. - Москва : Владос, 2008. - 264 с.
 24. Слободская М.А. Терминология российского некоммерческого сектора» / М.А. Слободская. - М., 2007.
 25. Словарь по волонтерству : сборник статей / под ред. Е.П. Агапова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 92 с. : ил. - ISBN 978-5-4475-4675-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=362869](https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=362869)
 26. Социальная работа с целевыми группами в СО НКО: что необходимо знать добровольцам. Часть 1. Дети [Электронный ресурс] : учебное пособие / под ред. Н. М. Плато-новой. — СПб. : СПбГИПСР, 2017. — Электрон. текстовые дан. [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://kdobru.ru/netcat_files/171/143/Sotsial_naya_rabota_s_tselevymi_gruppami_v_SO_NKO_chno_neobhodimo_znat__dobrovol_tsam_Deti.pdf.
 27. Социальное служение Русской Православной Церкви: история, теория,

- организация / И.В. Астэр, В.Г. Галушко, Н.Ю. Кучукова, Г.Ф. Нестерова ; под ред. И.В. Астэр, В.Г. Галушко. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2011. – 208 с. [Электронный ресурс]– Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277349>
28. Стандарт Событийного Волонтерства. Москва: Издательство Ассоциация волонтерских центров, 2020
29. Теоретико-практические основания развития добровольческого движения: Методическое пособие / Под ред. В.С. Басюка, заместителя президента Российской академии образования, доктора психологических наук, профессора РАО; А.А. Крюковой, кандидата педагогических наук. – М.:, 2018. – 209 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: – URL: <https://xn--d1axz.xn--p1ai/uploads/97/0c82d1d43c88191c8a47345c3d98a8.pdf>
30. Тетерский С.В., Решетников О.В. Социальное служение (участие молодежи в общественно-полезной деятельности). Нижний Новгород: ООО «Педагогические технологии», 2009. - 289 с.
31. Теория социальной работы: Учебник. /Под ред. проф. Е.И. Холостовой. - М.: Юрист, 1998. – с. 334
32. Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере : учебно-методический комплекс / Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена ; под ред. С. Н. Малявина. - Санкт-Петербург : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. - 199 с.
33. Технологии организации волонтерского движения : учебное пособие / авт.-сост. В.В. Митрофаненко ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2015. – 130 с. – [Электронный ресурс] Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457754>
34. Федоров А. С., Зотова В. А. Методическое пособие «Модель школьного добровольческого отряда». – М.: Издательство «Перо», 2018. – 101 с.
35. Хренова М.А., Баркунова О.В. Волонтерство как средство формирования педагогической культуры бакалавров//Международный журнал экспериментального образования. 2015. № 11-1. С. 150.
36. Циткилов П. Я. Информационно – методические материалы по организации работы с волонтерами / П. Я. Циткилов // Социальная работа. – 2007. - №5. – С. 58-60.
37. Чигаева В.Ю. Деятельность негосударственных организаций и учреждений в социальной работе: учебное пособие / В.Ю. Чигаева. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2012. – 320 с. – [Электронный ресурс] Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232330>
38. Шакурова М. В. Методика и технология работы социального педагога : учебное пособие для студентов вузов / М. В. Шакурова. - 5-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Академия, 2008. - 272 с.
39. Шевырева Е. Г. Психолого-педагогическое сопровождение подготовки волонтеров к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья / Е. Г. Шевырева // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики : материалы VII Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 3 июля 2016 г.) / редкол.: О. Н.

Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. — № 2 (7). — С. 267–269.

40. Школа волонтера: инструмент формирования волонтерских компетенций. Материалы из опыта работы / авторы-составители В. Е. Уласовец, О. А. Бабусько ; Государственное учреждение дополнительного образования «Центр творчества детей и молодежи Солигорского района». – г. Солигорск, 2019 г. – 49 с.
41. Юзефовичус Т. А. Проблемы социальной работы с молодежью : учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / Т. А. Юзефовичус. - Москва : Академия, 2010. - 208 с.

Интернет-ресурсы:

1. «Кто если не я»: Благотворительный фонд [Электронный ресурс]. Электрон, текстовые данные. Режим доступа: <http://ktoeslineya.ru/>
2. Благотворительный фонд помощи детям. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.detinashi.ru/material/Metodicheskoe_posobie_po_organizacii_raboti_volontero_v_v_dome_rebenka_izdanie_3.pdf
3. Деятельность волонтерских организаций в России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ria.ru/trend/volunteers_work/
4. Документы и материалы организаторам добровольческого движения. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/volunteering/
5. Клуб волонтеров [Электронный ресурс]. Электрон, текстовые данные. Режим доступа: <http://www.club-volonterov.ru/>
6. Международная общественная организация | Гринпис России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.greenpeace.org/russia/ru/>
7. Официальный сайт Ассоциации волонтерских центров Режим доступа: <https://dobro.ru/>
8. Проект «Волонтер» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://volonter.ru/>
9. Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fadm.gov.ru/>

Основные вопросы

полуструктурированного интервью с потенциальным волонтером:

- Расскажите о Вашей семье, есть ли брат или сестра?

Вопрос позволяет познакомиться с кандидатом, построить доверительные отношения. Также по ответу можно оценить степень открытости, умение строить доверительные отношения и т.п.

- Какова Ваша цель в этой работе? Зачем Вы хотите потратить часть своего времени именно на работу волонтером?

С помощью данного вопроса раскрываются ценностные ориентации кандидата, оценивается степень внутренней мотивации, эмоциональная зрелость. Есть разница между ответами: “Я пришел за компанию” и “Я хочу в дальнейшем работать с детьми”

- Что Вы хотите получить от работы?

Вопрос позволяет оценить модель внутренних притязаний личности:

кандидат стремится к чему-либо (“Хочу получить опыт, навыки”) или уйти от скуки, рутины (“все равно нечем заняться, скучно”).

- Как часто Вы общаетесь с детьми? Назовите хорошие и плохие качества ребенка?

Ответы кандидата дают представления о его опыте общения с детьми, помогают определить уровень эмпатии, социальной зрелости. Оцените ответы: “Мне нравятся послушные дети” или “Плохо, когда ребенок врет”.

- Расскажите о ваших хороших и плохих качествах

Вопрос помогает оценить уровень аутопсихологической компетентности, адекватность самооценки кандидата.

Анкета «Волонтер – кто он такой?»

Цель - определение уровня осведомленности учащихся по вопросам волонтерства и добровольчества.

1. Волонтеры – это?

- а) люди, которых рассматривают как бесплатную рабочую силу;
- б) люди, которые добровольно готовы потратить свои силы и время на пользу обществу или конкретному человеку;
- в) люди только с лидерскими качествами, очень активные и успешные;
- г) свой вариант

2. Волонтер и доброволец это одно и то же?

- а) да;
- б) нет;
- в) не знаю

3. Выберите мнение, которое вы поддерживаете:

- а) современному обществу не обойтись без волонтерского движения;
- б) волонтерское движение существует, но часто носит обязательно-принудительный характер;
- в) о каком добровольчестве речь? Сейчас каждый сам за себя, старается заработать деньги и добиться чего-то в жизни;
- г) волонтерство – это когда учащиеся принимают участие в каких-то разовых акциях, взрослым людям это неинтересно;
- д) добровольцами работают только абсолютно героические люди, которые готовы трудиться каждый день бесплатно.

4. Что вы знаете о волонтерском движении?

- а) достаточно, могу рассказать другим;
- б) кое-что слышал;
- в) это часто просто дань моде;
- г) это пустая трата времени;
- д) практически ничего не знаю.

5. Принимали ли вы участие в какой-либо волонтерской акции, мероприятии?

- а) если да, перечислите акции, мероприятия;
- б) да, я слышал о некоторых, но никогда не участвовал;
- в) я ничего о них не знаю, не слышал.

6. Хочешь ли стать волонтером?

Анкета Оценка эффективности волонтерской программы

(Источник: Н. Слабжанин «Как эффективно работать с добровольцами») Для определения эффективности работы организации с волонтерами следует выбрать по два показателя из каждого раздела, которые являются наиболее характерными для вашей организации. Затем суммируйте их порядковые номера. Полученную сумму разделите на общее число показателей - 18. Эта цифра и есть численная оценка эффективности работы с волонтерами по 5-балльной системе.

Наличие волонтеров

1. Волонтеров в организации нет. Руководитель и сотрудники принципиально не создают волонтерские вакансии, они считают, что любой труд должен быть оплачен.

2. Волонтеров в организации нет. Руководитель и сотрудники считают, что работа с волонтерами не входит в их функциональные обязанности.

3. Волонтеры в организации есть. Они появились по личной инициативе отдельных сотрудников или по требованию, работа с ними носит периодический характер.

4. Волонтеры привлекаются в соответствии с возникающими потребностями организации, работа с ними носит регулярный характер.

5. Организация считает, что работающие в ней волонтеры - показатель ее общественной поддержки, поэтому в ней выделяются специальные вакансии для волонтеров и работа носит регулярный характер.

Внутриорганизационные ценности

1. Волонтеры воспринимаются только как люди, которых привлекают для выполнения определенной работы.

2. Волонтеры не являются членами команды.

3. Волонтеры ценятся на всех уровнях организации (как рядовыми сотрудниками, так и руководством).

4. Работа волонтеров включает гораздо больше, чем выполнение отдельных поручений.

5. В организации есть волонтерская программа, в которую вовлечены сотрудники в качестве волонтеров.

Привлечение волонтеров

1. Волонтеры привлекаются хаотично без предварительной оценки и планирования.

2. Волонтеры – только родственники и хорошие знакомые оплачиваемых сотрудников.

3. Волонтеры приводят новых волонтеров.

4. Клиенты программы привлекаются в качестве волонтеров.

5. Существует и реализуется программа по привлечению волонтеров.

Отбор волонтеров

1. Каждый волонтер подвергается полной строгой проверке независимо от предлагаемой ему работы.

2. Принимаются все желающие.

3. Волонтеры принимаются по рекомендации.

4. У организации имеются и применяются различные методики отбора волонтеров в соответствии с предлагаемой работой.

5. Волонтерам, которые не подходят организации, рекомендуют вакансии в других организациях.

Обеспечение волонтеров работой

1. Волонтеры сами ищут себе работу в организации.

2. Когда приходят волонтеры, то для них начинают искать работу.

3. Волонтеры работают по остаточному принципу, т. е. делают вспомогательную или неквалифицированную работу.

4. Волонтеры заняты различной по ответственности и интенсивности работой.

5. Одна рабочая позиция, требующая больших временных затрат, разделяется на несколько частей так, что ее могут выполнять разные волонтеры.

Уровень профессионализма в работе

1. Волонтерам поручается только низкоквалифицированная работа.

2. При выборе работы учитывается только желание волонтера.

3. Клиенты отзываются положительно о работе волонтеров.

4. Волонтеры получают предварительное обучение, если их квалификация и навыки не соответствуют требуемой работе.

5. В организации разработана система повышения квалификации для волонтеров.

Организационное обеспечение

1. Учет волонтеров не ведется.

2. В организации нет человека, ответственного за работу с волонтерами.

3. Разработана форма договора между организацией и волонтером.

4. У организации есть список требуемых вакансий с описанием работы.

5. В организации существуют (письменно зафиксированы) правила, описывающие взаимодействие с волонтерами.

Взаимоотношения между оплачиваемыми сотрудниками и волонтерами

1. В организации имеют место недоверие или конфликты между волонтерами и оплачиваемыми сотрудниками.

2. Любой оплачиваемый сотрудник имеет более высокое иерархическое положение в организации по сравнению с сотрудником на добровольной основе (волонтером).

3. Все оплачиваемые сотрудники имеют представление о роли волонтеров в организации.

4. Волонтеры принимают участие в обсуждении важных вопросов и планировании.

5. В организации существует принцип взаимозаменяемости волонтеров и оплачиваемых сотрудников.

Долговременность пребывания волонтеров в организации (удержание)

1. Волонтеры уходят из организации, когда узнают, что не смогут стать в ней оплачиваемыми сотрудниками.

2. Волонтеры привлекаются для работы в проектах и крупных акциях организации.

Постоянных волонтеров мало.

3. В организации есть волонтеры, которые работают ежедневно полный рабочий день.

4. В организации есть много «старых», давно работающих волонтеров.

5. Люди, которые уже не работают как волонтеры в организации, зачастую продолжают навещать ее и даже приводят новых волонтеров.

№	Название разделов и тем 1	Количество часов	Форма организации деятельности
11	Акция «Ветеран живёт рядом».	4	Оказание помощи ветеранам. Адресное поздравление.
12	Шефская работа в начальной школе	12	Интерактивные игры, конкурсы

Приложение 5

Права и обязанности члена волонтерского отряда

Волонтер обязан:

- знать, уважать и соблюдать (следовать) цели, задачи и принципы своего отряда и укреплять его авторитет;
- четко и добросовестно выполнять порученную ему работу;
- уважать мнение других представителей отряда и руководителя;
- заботиться о психическом, нравственном, физическом здоровье представителей волонтерского отряда и тех, на кого направлена их деятельность;
- соблюдать правила внутреннего распорядка школы;
- соблюдать принцип конфиденциальности (не распространять не предназначенные для разглашения сведения, а также информацию о личной жизни просвещаемых людей);
- воздерживаться от выступления в качестве представителя волонтерского отряда, если только это не делается с согласия и предварительного одобрения;
- быть примером нравственного поведения;
- следовать инструкциям, выданным ему при инструктаже;
- беречь материальные ресурсы, предоставленные организацией;
- соблюдать инструкции по охране труда и правила пожарной безопасности;
- уведомить о своем желании прекратить волонтерскую деятельность в организации не менее чем за 2 недели.

Волонтер имеет право:

- добровольно вступать в волонтерскую группу (отряд) и добровольно выходить из её состава;
- самостоятельно планировать свою деятельность и проявлять инициативу, свободно выражать личное мнение;
- вносить предложения при обсуждении форм и методов осуществления добровольческой деятельности в волонтерском отряде и в школе;
- выбрать тот вид добровольческой деятельности, который отвечает его потребностям и устремлениям;
- возглавлять любое направление деятельности, если он уверен в своих силах, знаниях, умениях и возможностях;
- обращаться за любой помощью к руководителю центра и лидеру волонтерского отряда;
- пользоваться атрибутикой и символикой волонтерского центра, утвержденной в установленном порядке;
- просить руководителя волонтерского центра представить документы (справки, рекомендации), содержащие сведения о характере, качестве и объеме выполненных им работ, уровне проявленной квалификации;
- на создание ему необходимых условий труда, обеспечения ему безопасности, защиты законных прав и интересов во время работы.

Условия труда волонтера должны соответствовать требованиям действующего законодательства и нормативных документов,

- регулирующих данный вид деятельности;
- участвовать в конкурсах различного уровня, а также в проектной деятельности;

- быть награжденным за работу, кроме материального поощрения;
- отказаться от выполнения задания (с объяснением уважительной причины);
- прекратить деятельность в волонтерском отряде по уважительной причине, уведомив о прекращении своей деятельности не менее чем за 2 недели.

Приложение 6

Стандарт Событийного Волонтерства

Настоящий Стандарт разработан Ассоциацией волонтерских центров России с целью системного анализа и структуризации сведений о событийном волонтерстве, закрепления принципов и норм, действующих в данной сфере, а также оказания помощи вовлеченным сторонам в планировании и реализации успешных волонтерских программ различных мероприятий.

Стандарт событийного волонтерства носит рекомендательный характер.

При разработке Стандарта событийного волонтерства использованы авторские материалы Н. Горловой, И. Сурковой, А. Фельдман, С. Черемшанова, И. Ширшовой, материалы волонтерских программ XXVII Всемирной летней Универсиады 2013 года в г. Казани, XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи, 16-го Чемпионата мира ФИНА по водным видам спорта 2015 года в г. Казани, Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года в России (включая программы подготовки городских волонтеров городов-организаторов Волгоград и Саранск).

В Стандарте событийного волонтерства используются следующие значения приведенных ниже понятий:

событийный волонтер – физическое лицо, оказывающее в свободное от работы (учебы) время безвозмездную помощь в подготовке и проведении какого-либо мероприятия без получения денежного или материального вознаграждения (кроме случаев предоставления сервисов и возмещения связанных с осуществлением добровольческой деятельности затрат);

кандидат в волонтеры мероприятия – физическое лицо, в установленной организатором добровольческой деятельности форме изъявившее желание стать волонтером на каком-либо мероприятии, до завершения отборочных процедур и оглашения финального списка волонтеров;

волонтерская программа мероприятия (события) – совокупность действий, отдельных задач и процессов, взаимосвязанных процедур, направленных на обеспечение эффективного участия необходимого количества волонтеров в подготовке и проведении мероприятия и достижении его стратегических целей, включая привлечение, отбор, обучение, мотивацию волонтеров, управление их деятельностью в процессе такого участия;

организатор мероприятия – физическое лицо, группа лиц или организация (дирекция, оргкомитет), самостоятельно или с помощью привлеченных специалистов и подрядчиков осуществляющая подготовку и проведение мероприятия и отвечающая за его успешную реализацию;

волонтерская организация – социально ориентированная некоммерческая организация (или незарегистрированное объединение граждан, созданное автономно либо на базе какой-либо организации, в том числе в рамках программ корпоративного волонтерства), системно привлекающая волонтеров к участию в добровольческой деятельности различных направлений и форм, а также осуществляющая руководство их деятельностью в процессе такого участия;

организатор волонтерской (добровольческой) деятельности в событийном волонтерстве – физическое лицо, группа лиц или организация, которая выступает исполнителем волонтерской программы мероприятия, привлекает на постоянной или временной основе волонтеров к участию в его подготовке и проведении и осуществляет

руководство деятельностью волонтеров в процессе такого участия. Организатором волонтерской деятельности может выступать организатор мероприятия или привлеченная волонтерская организация Права и обязанности событийного волонтера

Событийный волонтер имеет право:

1) самостоятельно, исходя из собственных взглядов и интересов, выбирать мероприятия для участия в них в качестве волонтера, подавать заявки и на общих основаниях проходить отбор;

2) знать критерии отбора кандидатов в волонтеры для участия в мероприятии;

3) получать от организатора волонтерской деятельности информацию о целях, задачах и содержании мероприятия (события), осуществляемой им волонтерской деятельности, сведения о предоставляемых сервисах и условиях участия в мероприятии, информацию об организаторе мероприятия и организаторе волонтерской деятельности, а также иную информацию, необходимую для качественного выполнения возложенных обязанностей;

4) получать во временное пользование имущество, необходимое для выполнения поставленных задач, включая электронно-вычислительную технику, приборы, оборудование, инвентарь, но не ограничиваясь ими, а также получать для использования в ходе волонтерской деятельности хозяйственные, канцелярские товары и другие расходные материалы;

5) требовать сохранения конфиденциальности персональных данных и иных сведений, переданных организатору волонтерской деятельности;

6) требовать уважительного и доброжелательного отношения к себе участников и организаторов мероприятия, организаторов добровольческой деятельности;

7) отказываться от выполнения работ, не связанных с выполняемой им функцией и занимаемой позицией, противоречащих законодательству Российской Федерации, личным религиозным, моральным и этическим нормам, не соответствующих его навыкам и квалификации, угрожающих его жизни, здоровью и/или репутации;

8) отказываться от участия в волонтерской программе мероприятия в сроки, позволяющие организатору добровольческой деятельности эффективно заменить его другим кандидатом в волонтеры: для мероприятия численностью до 100 волонтеров — не позднее чем за 3–7 дней до начала события, для мероприятия численностью до 500 волонтеров — не позднее чем за 14–20 дней, для мероприятия численностью свыше 500 волонтеров — не менее, чем за 1–2 месяца до его наступления;

9) получать в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации или договором, заключенным с организатором волонтерской деятельности, поддержку в форме предоставления бесплатного питания, экипировки, проезда до места проведения мероприятия и обратно, медицинского страхования и/или страхования жизни и здоровья, мобильной связи, иных не-обходимых материальных ценностей и услуг, либо возмещение понесенных волонтером расходов на приобретение указанных товаров или сервисов; рассчитывать на признание и справедливую оценку его волонтерской деятельности.

Событийный волонтер обязан:

1) добросовестно и качественно выполнять функциональные обязанности, определенные функцией, занимаемой позицией, действующими политиками и процедурами, инструкциями и указаниями организатора волонтерской деятельности и организатора мероприятия;

2) соблюдать Этический кодекс волонтера;

3) проходить перед мероприятием необходимую подготовку (брифинги, обучение, тренировки, стажировки и др., по отдельности и/или в комплексе), запланированную организатором добровольческой деятельности, при условии, что такая подготовка является

адекватной предстоящим задачам и не противоречит законодательству Российской Федерации;

4) осуществлять волонтерскую деятельность в период подготовки и проведения мероприятия в соответствии с графиком смен, определенным организатором добровольческой деятельности, не пропускать смены, соблюдать время начала и окончания смен, своевременно проходить процедуры регистрации выхода на смену и окончания смены;

5) во время смен носить выданную экипировку (в случае ее наличия), не передавать без разрешения возмездно или безвозмездно экипировку третьим лицам, соблюдать установленные организатором волонтерской деятельности правила ношения экипировки;

6) обеспечивать сохранность материальных ресурсов, предоставленных ему для выполнения волонтерской деятельности;

7) не разглашать конфиденциальную информацию, полученную им в ходе осуществления волонтерской деятельности, какому-либо другому юридическому или физическому лицу и не использовать эту информацию для своей собственной выгоды;

8) соблюдать правила техники безопасности, охраны труда и безопасного поведения, установленные на объекте;

9) уведомлять организатора волонтерской деятельности о наступлении невозможности выхода на смену/продолжения волонтерской деятельности на мероприятии незамедлительно при экстрен-ном наступлении обстоятельств непреодолимой силы.

Функции событийного волонтера

Волонтеры выполняют на мероприятии разнообразные функциональные обязанности, список которых формируется применительно к каждому событию по договоренности между организатором мероприятия, организатором волонтерской деятельности и самими добровольцами.

На основе анализа волонтерских программ различных событий можно составить нижеприведенный дополняемый, расширяемый и уточняемый перечень функций событийных волонтеров с указанием особых требований к их опыту и компетенциям. При этом следует учитывать, что в составе функциональных направлений деятельности обязанности волонтеров и требования к ним могут существенно различаться в зависимости от конкретной позиции.

Функциональные обязанности и полномочия волонтеров	Основные требования и характеристики
Функция «Аккредитация»	
<ul style="list-style-type: none"> - регистрация участников и персонала мероприятия, нуждающихся в доступе на объект и/или в зоны ограниченного посещения; - выпуск персонифицированных или неперсонифицированных аккредитационных карт с соответствующими зонами доступа, включая идентификацию человека и его роли на мероприятии, фотографирование, изготовление самой карты с применением или без средств защиты; - работа с базами данных, поиск данных, их верификация, внесение новых данных; - выдача карт аккредитации; - консультирование по вопросу процедуры аккредитации, использованию аккредитационных карт, зонам доступа и аккредитационному зонированию 	<ul style="list-style-type: none"> аккуратность; • усидчивость; • внимательность; • высокие коммуникативные навыки; <p>при организации международных мероприятий дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> • владение английским языком на уровне Pre-intermediate/ Intermediate в зависимости от позиции.

Функциональные обязанности и полномочия волонтеров	Основные требования и характеристики
Функция «Билетная программа»	
<ul style="list-style-type: none"> - помощь в организации работы билетных центров, пунктов билетирования; - регулирование очередей в билетные кассы; - эмоциональная поддержка зрителей в процессе ожидания; - информирование зрителей о режиме работы билетных касс, наличии билетов; - информирование зрителей о программе мероприятия; - решение проблем с билетами на объектах; - пересадка зрителей при задвоении билетов, нарушениях обзора с выкупленных мест, обнаружении поломки кресел 	<ul style="list-style-type: none"> - приветливость; - гостеприимность; - терпение; - отличные коммуникативные навыки; - организаторские способности; - высокая работоспособность, умение брать ответственность на себя; при организации международных мероприятий дополнительно: - владение английским языком на уровне не ниже Intermediate
Функция «Взаимодействие со СМИ» («Работа прессы», «Обеспечение работы СМИ»)	
<ul style="list-style-type: none"> - помощь в организации работы пресс-центров, координация графика и содействие в подготовке пресс-конференций; - распространение среди представителей СМИ пресс-релизов, программ мероприятия, других информационных материалов; - сопровождение представителей СМИ на объекте; - работа на информационных стойках в пресс-центрах; - информирование журналистов о пресс-активностях, любых технических и организационных изменениях; - подготовка рабочих мест журналистов; - консультирование журналистов по вопросам предоставления сервисов и работы пресс-объектов; - оказание журналистам помощи в сборе информации, подготовке новостей и обзоров, работа с текстами; - помощь в организации работы зон интервью, сбор заявок на интервью. 	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в организации работы пресс-центров, координация графика и содействие в подготовке пресс-конференций; - распространение среди представителей СМИ пресс-релизов, программ мероприятия, других информационных материалов; - сопровождение представителей СМИ на объекте; - работа на информационных стойках в пресс-центрах; - информирование журналистов о пресс-активностях, любых технических и организационных изменениях; - подготовка рабочих мест журналистов; - консультирование журналистов по вопросам предоставления сервисов и работы пресс-объектов; - оказание журналистам помощи в сборе информации, подготовке новостей и обзоров, работа с текстами; - помощь в организации работы зон интервью, сбор заявок на интервью.
Функция «Медиаволонтеры»	
<ul style="list-style-type: none"> - медиасопровождение мероприятия и его волонтерской программы; - написание тематических новостей, заметок, пресс- и пост-релизов, создание иного контента; - модерирование профильных групп в социальных сетях, подготовка и проведение опросов, викторин, розыгрышей; 	<ul style="list-style-type: none"> - профильное образование или опыт работы в журналистике как преимущество; - владение фото- и видеотехникой, специализированными программами по обработке звука, фото- и видеоматериалов; - уверенное пользование ПК и оргтехникой; - навыки SMM; - высокие коммуникативные навыки;

Функциональные обязанности и полномочия волонтеров	Основные требования и характеристики
<ul style="list-style-type: none"> - фотографирование и видеосъемка мероприятия, а также работы волонтеров; - проведение онлайн-трансляций; - обработка и размещение фото- и видеоматериалов; - взаимодействие со СМИ по вопросам освещения мероприятия и его волонтерской программы. 	<ul style="list-style-type: none"> - высокая информированность о программе и объектах мероприятия; - эстетический вкус; <p>при организации международных мероприятий дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владение английским языком на уровне не ниже Intermediate
<p>Функция «Медицина» («Медицинское обслуживание», в том числе «Допинг-контроль»)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - помощь в административно-организационной работе медицинских пунктов на объекте, содействие врачу в сборе жалоб и анамнеза, заполнение журналов; написание тематических новостей, заметок, пресс- и пост-релизов, создание иного контента; - помощь медицинскому персоналу в общении с пациентом из числа иностранных гостей; - при необходимости сопровождение иностранного пациента до ближайшей аккредитованной больницы, помощь во взаимодействии с врачами приемного отделения; - помощь и лингвистическая поддержка мобильных медицинских бригад; - контроль закрепленного участка, отслеживание возникающих медицинских инцидентов, оценка ситуации и оперативный вызов медицинской бригады; - уведомление спортсмена о том, что он выбран для сдачи допинг-пробы; - информирование спортсмена о его правах и обязанностях, о последствиях совершения определенных действий, о порядке отбора пробы; - сопровождение и наблюдение за спортсменом по пути его следования в пункт допинг-контроля; - регистрация всех прибывающих/убывающих лиц на станции допинг-контроля. 	<ul style="list-style-type: none"> - высокие коммуникативные навыки; - навыки межкультурного взаимодействия; - внимательность; - выдержанность и терпение; - аккуратность; - вежливость; - полное либо неоконченное медицинское образование; - ориентироваться на объекте, знание расположения всех медицинских пунктов; - хорошее знание города; - соблюдение принципов медицинской этики; <p>при организации международных мероприятий дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владение одним или несколькими иностранными языками (включая английский) на уровне не ниже Upper-intermediate
<p>Функция «Церемонии»</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - информационная и административная поддержка участников церемоний, контроль соблюдения участниками графиков репетиций, питания, трансферов; - координация участников церемоний во 	<ul style="list-style-type: none"> - внимательность; - пунктуальность; - терпение; - способность координировать большие группы людей;

Функциональные обязанности и полномочия волонтеров	Основные требования и характеристики
<p>время репетиций и самих церемоний, встреча и сопровождение артистов в закулисном пространстве, контроль своевременного выхода на сцену (ухода за сцену);</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в подготовке репетиций и основных пока-зов, помощь в установке декораций и оборудования, выдача и сбор костюмов, реквизита и бутафории, оказание помощи артистам в зоне гримерных комнат; - контроль наличия необходимого количества микрофонов, их выдача; - сопровождение участников и групп участников во время церемоний и парадов; - участие в репетициях в качестве статистов; • участие в отдельных моментах представления, например: разворачивание тканевых полотен, массовые перестроения, вынос табличек, флагов, других символов и атрибутов; - подготовка наградной атрибутики для церемоний награждения; - вынос наградной продукции, призов, сбор и координация очередности выхода участников и победителей для награждения 	<ul style="list-style-type: none"> - быстрота реакции; умение оказывать моральную поддержку; - высокие коммуникативные навыки; - высокая работоспособность в любое время суток; - опыт организации массовых мероприятий; - при организации международных мероприятий дополнительно: - владение английским языком на уровне от Elementary до Upperintermediate в зависимости от позиции.

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС СОБЫТИЙНОГО ВОЛОНТЕРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий кодекс определяет основные этические нормы и правила поведения событийных волонтеров между собой, по отношению к организатору мероприятия, организатору волонтерской деятельности, другим клиентским группам и участникам событий в различных рабочих ситуациях и на отдыхе.

1.2. Этический кодекс событийного волонтера Российской Федерации направлен на установление у всех субъектов событийного волонтерства осознанного взаимопонимания в определении границ нравственного и безопасного поведения волонтера, а так-же качественного выполнения им своих обязанностей.

1.3. Каждый событийный волонтер, соблюдающий данный кодекс, вносит вклад в укрепление положительного образа волонтера в обществе, а следовательно-но, в развитие добровольческого движения на территории Российской Федерации.

2. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОБЫТИЙНОГО ВОЛОНТЕРА

Событийный волонтер руководствуется в своей деятельности следующими основными нравственными принципами:

- безвозмездность: труд событийного волонтера не оплачивается и не предполагает другой материальной выгоды;
- этичность: цели и действия волонтера имеют нравственную и гуманистическую направленность и не подразумевают ущемления чьих-либо прав, чувств и интересов;
- идентичность: волонтер осознает, что олицетворяет для окружающих все волонтерское сообщество в целом, и контролирует свой образ и поведение, исходя из этого понимания.
- кросс-культурность: волонтеры уважают достоинство, особенности и культуру людей вне зависимости от их расы, национальности, вероисповедания, пола, возраста, состояния здоровья, благосостояния, принадлежности к этническим, профессиональным и социальным группам, личных вкусов, мнений и предпочтений;
- законность: деятельность волонтеров реализуется в правовом поле и не может нарушать законодательство Российской Федерации;
- солидарность: волонтеры разделяют цели и ценности команды, в которой работают, отдают приоритет командным интересам и согласовывают свои действия с командой;
- личная ответственность за результат: волонтеры, принявшие на себя в рамках мероприятия те или иные обязательства, выполняют их качественно, добросовестно и не прерывают их исполнение до оговоренного срока;
- дисциплина: волонтер руководствуется в своей деятельности установленными нормами и правилами, полученными указаниями и не нарушает их;
- помощь и взаимовыручка: волонтеры не отказывают в помощи друг другу, остальным членам команды и прочим людям, испытывающим потребность в ней.

3. НОРМЫ И ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ СОБЫТИЙНОГО ВОЛОНТЕРА

3.1. Общие нормы и правила поведения событийного волонтера.

Событийный волонтер соблюдает в своей деятельности перечисленные общие нормы и правила поведения:

- знает, уважает и следует этическим принципам событийного волонтерства;
- действует на благо интересов мероприятия и его команды, продвигает ценности мероприятия, стремится к повышению своей эффективности и исполнению обязанностей на высшем уровне, проявляет разумную инициативу;
- опирается на информацию и опыт, приобретенные в ходе подготовки к мероприятию;

- заботится об имидже волонтеров и престиже добровольческого движения, не совершает никаких действий, несовместимых с положительным образом волонтера;
- доброжелательно, вежливо и корректно взаимодействует с организаторами события, организаторами волонтерской деятельности, другими клиентскими группами и участниками мероприятия, оказывает им помощь и поддержку при наличии от них такого запроса;
- соблюдает и защищает маркетинговые права партнеров и спонсоров мероприятия;
- бережно относится к природе, имуществу и материальным ценностям, предоставляемым волонтеру в рамках сервисов и рабочих смен;
- соблюдает правила техники безопасности, охраны труда и безопасного поведения;
- не посещает запретные зоны, иные зоны объектов и мест работы, кроме обозначенных на аккредитации либо оговоренных организатором волонтерской деятельности и/или представителями оргкомитета;
- не разглашает конфиденциальную информацию, полученную им в ходе осуществления волонтерской деятельности, какому-либо другому юридическому или физическому лицу и не использует эту информацию для своей собственной выгоды, а так-же не обсуждает указанную информацию в общественных местах;
- не допускает дискриминации и преследования по отношению к личности, группе лиц или стране по каким-либо признакам: цвету кожи, расовому, этническому, национальному происхождению, полу, возрасту, состоянию здоровья, языку, религиозным, политическим или иным убеждениям, достатку, положению в обществе, социальному статусу, сексуальной ориентации или по любой иной причине;
- незамедлительно уведомляет организатора волонтерской деятельности о наступлении невозможности выхода на смену / продолжения волонтерской деятельности на мероприятии при наступлении обстоятельств непреодолимой силы;
- при отказе от участия в волонтерской программе мероприятия вследствие изменения планов принимает такое решение и ставит о нем в известность организатора волонтерской деятельности не позднее чем за 3–7 дней для мероприятия численностью до 100 волонтеров, за 14–20 дней для мероприятия численностью до 500 волонтеров, за 1–2 месяца до мероприятия численностью свыше 500 волонтеров.

3.2. Нормы и правила поведения, регулирующие исполнение функциональных обязанностей.

В отношении осуществления функциональных обязанностей и соблюдения рабочего графика событийный волонтер реализует следующие обязательства:

- добросовестно и качественно выполняет функциональные обязанности, определенные функциональным направлением деятельности и занимаемой позицией;
- знает и соблюдает политики, правила, процедуры, регламенты и инструкции, регулирующие выполнение функциональных обязанностей, а также трудовую дисциплину;
- стремится обеспечивать и поддерживать высокий уровень компетентности в своей работе, но при этом признает границы своих компетенций и своего опыта;
- осуществляет волонтерскую деятельность в период подготовки и проведения мероприятия в соответствии с графиком смен, определенным организатором добровольческой деятельности, не пропускает смены, соблюдает время начала и окончания смен, своевременно проходит процедуры регистрации выхода на смену и окончания смены (check-in и check-out);
- согласовывает все свои действия в рамках организации и проведения мероприятия с тимлидером, функциональным/функционально-объектовым менеджером волонтеров;
- во время смены, на объекте и/или находясь в экипировке (униформе), не занимается посторонней деятельностью, не связанной с участием в мероприятии в качестве волонтера, не совершает личных деловых встреч и переговоров, не демонстрирует и не распространяет

рекламные материалы, не организует и не участвует в маркетинговых акциях по продвижению товаров и услуг;

- обеспечивает сохранность и рациональное расходование материальных ресурсов, предоставленных ему для выполнения волонтерской деятельности, не использует предоставленные ресурсы в личных и других отличающихся от выполнения функциональных обязанностей целях, не передает материальные ценности третьим лицам без разрешения организатора мероприятия / организатора волонтерской деятельности, не распоряжается без их согласия указанными материальными ценностями каким-либо иным способом;

- при наличии возможности по просьбе тимлидера, функционального/функционально-объектового менеджера, объектового менеджера волонтеров выполняет дополнительные поручения и задачи, обусловленные интересами мероприятия.

3.3. Правила ношения экипировки.

Событийный волонтер, основываясь на том, что волонтерская униформа является визуальным отличительным знаком его принадлежности к команде волонтеров мероприятия и сигналом того, что к нему можно обратиться за помощью, соблюдает перечисленные правила использования экипировки:

- обязательно носит выданную экипировку во время смен и в иных случаях исполнения обязанностей волонтера;

- не носит экипировку вне смен и иных случаев исполнения обязанностей волонтера, за исключением пути к месту их осуществления и обратно;

- соблюдает комплектность экипировки, установленную организаторами мероприятия, не допускает ношение неполного комплекта экипировки либо комплекта экипировки, дополненного не входящими в установленный комплект предметами (за исключением головных уборов или длинных юбок, надеваемых по религиозным соображениям);

- не изменяет внешний вид экипировки во время проведения мероприятия (не укорачивает, не растягивает, не подворачивает, не приталивает, своевременно стирает и гладит), при этом может выполнять подгонку экипировки по росту/размеру;

- не передает без разрешения организатора волонтерской деятельности возмездно или безвозмездно экипировку третьим лицам, не оставляет экипировку без присмотра;

- по окончании мероприятия возвращает экипировку организатору волонтерской деятельности, если иное не было установлено договором об участии в мероприятии в качестве волонтера или ясно выражено организатором волонтерской деятельности;

- в случае отстранения от исполнения обязанностей возвращает все предметы экипировки не позднее последнего дня исполнения своих обязанностей.

3.4. Правила использования аккредитации и других средств доступа.

Событийный волонтер руководствуется следующими правилами использования аккредитации и иных средств доступа (пропусков, брелоков, браслетов и др.), учитывая, что данные устройства являются важнейшими элементами безопасности при проведении мероприятия:

- в течение всего периода пребывания на мероприятии в процессе его подготовки и проведения носит аккредитационную карту на шею лицевой стороной наружу поверх всей одежды;

- предъявляет представителям службы безопасности аккредитацию, пропуск, браслет и любое другое средство доступа при проходе на объект и в зоны ограниченного посещения;

- по требованию представителей службы безопасности и членов оргкомитета предоставляет возможность ознакомления с информацией, размещенной на аккредитационной карте, не передавая саму карту в чужие руки;

- ни в коем случае не одалживает и не передает свою аккредитацию, пропуск или иное средство доступа кому-либо, включая друзей и ближайших родственников, не пользуется чужой аккредитацией для прохода на объект или в зоны ограниченного посещения;

- не использует аккредитацию, пропуск или иное средство доступа для прохода на объекты вне рабочего расписания с целью просмотра мероприятий и иной целью, не связанной с исполнением обязанностей волонтера;

- не позволяет фотографировать, не фотографирует и не размещает в открытом доступе фотографии аккредитации, пропусков, а также других средств доступа для предотвращения их подделки и незаконного использования;

- в случае утери или кражи аккредитации, пропуска или иного средства доступа немедленно уведомляет об этом организатора волонтерской деятельности и представителей оргкомитета.

3.5. Правила взаимодействия со средствами массовой информации и поведения в социальных сетях.

При взаимодействии со средствами массовой информации, а также при ведении личных аккаунтов в социальных сетях и ином размещении информации в интернете волонтер пользуется данными правилами, направленными на профилактику распространения неточных и некорректных сведений:

- без согласования с организатором волонтерской деятельности и оргкомитетом не дает интервью и комментарии, не выступает на каких-либо мероприятиях, не участвует в публичных акциях в качестве волонтера мероприятия;

- все запросы, полученные от средств массовой информации, включая запросы о коротком комментарии или интервью, перенаправляет организатору волонтерской деятельности;

- без разрешения организатора волонтерской деятельности и оргкомитета не сообщает средствам массовой информации в согласованном комментарии/интервью и не размещает в социальных сетях какие-либо данные о мероприятии, его участниках, гостях, партнерах, спонсорах, клиентах и других вовлеченных сторонах, за исключением данных, опубликованных на официальных ресурсах оргкомитета;

- в изложении информации руководствуется интересами мероприятия и заботится о его имидже;

- рассказывает о своей волонтерской деятельности от своего имени и в общих чертах, избегая деталей, защищенных политикой конфиденциальности.

3.6. Правила и нормы поведения, регламентирующие охрану границ личного пространства участников мероприятий.

Для сохранения границ личного пространства популярных, высокопоставленных, привлекательных, влиятельных и иных персон, участвующих в мероприятиях, событийный волонтер опирается на следующие правила и нормы поведения:

- не проявляет навязчивости по отношению к участникам мероприятия, гостям, персоналу, другим клиентским группам;

- не просит автографов, фотографий и сувениров у участников мероприятия, гостей, персонала, представителей других клиентских групп;

- не фотографирует VIP-персон и других участников мероприятия без их просьбы и ведома, если это не входит в функциональные обязанности волонтера;

- не распространяет и не обсуждает в общественных местах информацию о вкусах, предпочтениях, привычках, особенностях и моделях поведения, нестандартных и конфликтных ситуациях, прочих характеристиках и действиях участников мероприятия, проявленных в ходе его подготовки и проведения.

3.7. Нормы и правила безопасного поведения волонтеров.

Событийный волонтер соблюдает следующие нормы и правила безопасного поведения:

- перед осуществлением волонтерской деятельности проходит обучение по технике безопасности и охране труда, инструктаж и ознакомление с объектом и местом своей работы;
- выполняет обязанности и поручения только после прохождения соответствующего обучения и при наличии у него необходимых допусков, знаний, умений, навыков и физических возможностей;
- отказывается от выполнения потенциально небезопасных задач, не подвергает риску собственную жизнь и здоровье, а также жизнь и здоровье окружающих людей;
- перемещается по объекту, глядя под ноги, при спуске/подъеме по лестницам сохраняет руки свободными, пользуется перилами;
- знает расположение на объекте пунктов оказания первой медицинской помощи, путей эвакуации и аварийных выходов;
- не посещает и не фотографирует режимные и стратегические объекты, не находится в потенциально опасных зонах;
- не проносит на объект чужое имущество, включая имущество знакомых, друзей и родственников;
- следит за состоянием своего здоровья и самочувствием, в случае их ухудшения ставит в известность тимлидера, функционального или объектового менеджера волонтеров и обращается за медицинской помощью;
- одевается в соответствии с сезоном и погодными условиями, при необходимости использует солнцезащитные средства, средства профилактики обморожений, средства защиты от насекомых;
- соблюдает режим труда и отдыха;
- при возникновении острого заболевания / состояния, препятствующего осуществлению волонтерской деятельности, отказывается от выхода на смену / дальнейшего участия в мероприятии, о чем незамедлительно информирует тимлидера, функционального или объектового менеджера волонтеров;
- при наличии хронических, угрожающих само-чувствию и здоровью заболеваний информирует о них функционального и/или объектового менеджера волонтеров, имеет при себе необходимые лекарственные препараты и средства реабилитации.

3.8. Реагирование на инциденты.

В целях предотвращения инцидентов и оперативного реагирования на их возникновение событийный волонтер выполняет указанные правила:

- незамедлительно сообщает организатору волонтерской деятельности и/или службе безопасности обо всех нарушениях закона, а также возникших и потенциальных инцидентах и нештатных ситуациях, угрожающих общественной безопасности, жизни и здоровью людей либо имуществу, используемому при проведении мероприятия, замеченных в ходе выполнения своих обязанностей;
- в случае обнаружения предметов, оставленных без присмотра, срочно информирует о них службу безопасности и/или организатора волонтерской деятельности;
- при фиксации подозрительного поведения людей обращает на них внимание службы безопасности и/или организатора волонтерской деятельности;
- в случае выявления предметов и ситуаций, являющихся потенциально опасными в условиях проведения мероприятия и массового скопления людей (скользкие поверхности, острые, выступающие, плохо закрепленные части зданий, сооружений, инфраструктуры, открытые люки, существующие в месте движения массовых потоков людей плохо различимые препятствия, оголенные провода и др.) принимает оперативные меры по снижению угрозы жизни и здоровью людей и ставит в известность службу безопасности и/или организатора волонтерской деятельности.

3.9. Запрет на поведение, угрожающее имиджу волонтера.

Для предотвращения ущерба имиджу волонтеров, волонтерской программы мероприятия, волонтерского движения в целом событийному волонтеру строго запрещено:

- приносить, хранить, употреблять и распространять наркотические вещества и любые спиртные напитки (включая пиво), находиться в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- курить в неположенных местах и в волонтерской форме;
- употреблять ненормативную лексику;
- проявлять словесную, физическую, поведенческую агрессию по отношению к другим волонтерам, персоналу, гостям, жителям города и иным людям;
- причинять вред зеленым насаждениям, представителям животного мира, объектам культурного и природного наследия;
- наносить ущерб помещениям, оборудованию и другим материальным ценностям;
- мусорить;
- осуществлять иные действия, противоречащие позитивному образу волонтеров на мероприятии.

Технологии волонтерской работы с лицами с нарушением
опорно-двигательного аппарата
Психолого-педагогическая характеристика лиц с нарушениями
опорно-двигательного аппарата (далее – НОДА)

Категория лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата –неоднородная по составу. Имеется значительный разброс первичных патологий и вторичных нарушений развития. Отклонения в развитии лиц с такой диагностикой отличаются значительной полиморфностью и диссоциацией в степени выраженности.

Отмечаются следующие виды патологии опорно-двигательного аппарата:

I. Заболевания нервной системы:

- детский церебральный паралич (ДЦП);
- полиомиелит.

II. Врожденная патология опорно-двигательного аппарата:

- врожденный вывих бедра;
- кривошея;
- косолапость и другие деформации стоп;
- аномалии развития позвоночника (сколиоз);
- недоразвитие и дефекты конечностей (верхних и/или нижних);
- аномалии развития пальцев кисти;
- артрогрипоз (врожденное уродство).

III. Приобретенные заболевания и повреждения опорно -двигательного аппарата:

- травматические повреждения спинного мозга, головного мозга и конечностей;
- полиартрит;
- заболевания скелета (туберкулез, опухоли костей, остеомиелит);
- системные заболевания скелета (хондродистрофия, рахит).

То, как мы говорим, тесно связано с тем, что мы думаем, и как ведем себя по отношению к другим людям.

Увы, слишком часто в нашем обществе звучат такие неприемлемые слова и сравнения как «больной/здоровый», «нормальный/ненормальный», «умственно отсталый», «обычный/неполноценный», «даун», «калека» и т.п.

Нежелательное употребление слов Используйте эти слова

Врожденный дефект, несчастье Врожденная инвалидность

Страдает ДЦП Имеет ДЦП

Страдает от полиомиелита, от последствий полиомиелита, жертва полиомиелита.

Перенес полиомиелит, имеет инвалидность в результате полиомиелита Эпилептик, припадочный Человек с эпилепсией

Как волонтеру правильно выстроить коммуникацию с лицами с нарушением опорно-двигательного аппарата?

Особое влияние на создание нового общественного стандарта по отношению к людям с инвалидностью может оказать волонтерство - явление, когда человек, имеющий возможность оказать кому-то помощь, предлагает ее совершенно бескорыстно, и, тем самым, позволяет раскрыться другому человеку. Кроме того, следует учесть, что человек, имеющий заболевания опорно-двигательного аппарата, постоянно находится в изоляции от регулярного общения, и его недостаток может сформировать определенные психологические комплексы.

Например, может проявляться робость и недоверие к окружающим, неуверенность в собственных способностях, опасение в возможностях добровольцев, оказывающих ему помощь. Такие психологические комплексы вызваны функциональной

зависимостью от постоянной прикованности к инвалидному креслу, когда он вынужден общаться с окружающими, находясь по отношению к ним, как бы «снизу», что вырабатывает дополнительную неуверенность. Чтобы преодолеть эти комплексы, а заодно выработать правильный (грамотный) стиль поведения волонтера с учетом специфики данной группы людей с инвалидностью, необходимо осознать несколько житейских истин.

Во-первых, предлагая свою помощь, необходимо учитывать, что жизнь человека с ОВЗ во многом зависит от его близких, с которыми он живет. Как правило, это родители, но не только. Зная серьезные ограничения, которые порой не позволяют человеку даже просто сидеть без обязательной сторонней поддержки, близкие, естественно, опасаются за его безопасность.

Поэтому волонтер должен уметь снимать эти опасения при помощи простых правил общения: демонстрировать грамотность своей подготовки работы с людьми с инвалидностью, проявлять доброжелательность и доброту, обязательно ставить в известность родителей и самого подопечного о том, как и в какие сроки он намерен выполнить поставленную задачу, уточнять у близких о наличии дополнительной информации, которая на их взгляд поможет лучше справиться с ней. Прямой контакт волонтера с семьей и самим подшефным важен еще и для того, чтобы избежать опасности для последних от проникновения в дом злоумышленников под видом добровольца.

Во-вторых, чтобы волонтер (да и любой другой человек) мог уверенно взаимодействовать с людьми, имеющими инвалидность, необходимо уяснить несколько следующих этических правил:

- когда вас знакомят с человеком, имеющим инвалидность, вполне естественно пожать ему руку;
- обращайтесь напрямую к человеку, имеющему инвалидность, а не к сопровождающему лицу или переводчику;
- в начале разговора представляйтесь сами и, если необходимо, представляйте людей, находящихся рядом;
- обращайтесь к детям с инвалидностью по имени, к подросткам и людям старшего возраста по имени и отчеству;
- прежде чем оказывать помощь, всегда спрашивайте, чего именно от вас ждут. Вы предложили помощь - и ждите, пока ее примут, а затем спрашивайте, что и как делать. Внимательно выслушивайте указания человека с инвалидностью, перед тем как начинать действовать. Если вам не все ясно, попросите повторить указание;
- не следует относиться к человеку с инвалидностью как к объекту снисхождения или жалости;
- будьте внимательны, дружелюбны, терпеливы.

В отношениях с человеком, имеющим инвалидность, совершенно исключается покровительственный тон, который часто возникает как следствие общих предрассудков, не основанных на опыте непосредственного общения с этим человеком. А если сомневаетесь или не знаете, как поступить, будьте естественны и рассчитывайте на свой здравый смысл.

Будьте спокойны и доброжелательны, если не знаете, что делать, спросите об этом своего собеседника. Не бойтесь задеть его этим – ведь вы показываете, что искренне заинтересованы в общении.

Если вы действительно стремитесь быть понятым – вас поймут. Не бойтесь шутить, шутка, тактичная и уместная, только поможет вам наладить общение и разрядить обстановку. Относитесь к другому человеку, как к себе самому, точно так же его уважайте, и тогда все будет хорошо.

Как волонтеру правильно взаимодействовать с лицами с нарушением опорно-двигательного аппарата.

Чаще всего люди с данной категорией инвалидности используют инвалидное кресло, костыли либо другие технические приспособления.

Необходимость пользоваться инвалидной коляской – это не трагедия. Это способ свободного (если нет архитектурных барьеров) передвижения. Есть люди, пользующиеся инвалидной коляской, которые не утратили способности ходить и могут передвигаться с помощью костылей, трости и т.п. Коляски они используют для того, чтобы экономить силы и быстрее передвигаться. Объекты жизнедеятельности (дома, магазины, поликлиники, библиотеки и др.), на которых не учитываются потребности людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата, могут оказать наиболее негативное влияние на эту группу. И напротив, универсальный доступный транспорт, доступные пути передвижения, исключая ступеньки и обеспечивающие постепенное передвижение с уровня на уровень, очень важны для того, чтобы эти люди могли в полной мере наслаждаться жизнью.

ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ЛЮДЬМИ С НАРУШЕНИЕМ ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА

Волонтеру при взаимодействии с людьми с нарушением опорно-двигательного аппарата важно соблюдать следующие правила:

1) Когда вас знакомят с человеком, передвигающимся на коляске, вполне естественно пожать ему руку - даже те, кому трудно двигать рукой, или те, кто пользуются протезом, вполне могут пожать руку - правую или левую, что вполне допустимо.

2) Когда общаетесь с человеком, использующим инвалидную коляску, присядьте на корточки, или отойдите от него на метр, чтобы он мог на вас нормально смотреть.

3) Не прикасайтесь к коляске, пока вас не попросят.

4) Не прикасайтесь к человеку, использующему инвалидную коляску и его вещам.

5) Нужно подойти и представиться, предложить свои услуги, но не стоит быть назойливым.

6) Коляска относится к личному пространству человека. Опирайтесь на нее или повиснуть – все равно, что делать то же самое с ее обладателем.

Начать катить без спроса – грубейшее нарушение, сравнимое с тем, что взять человека здорового, стоящего на остановке, перекинуть через плечо и понести в неизвестном направлении, ничего не объясняя. Не надо хлопать человека, находящегося в инвалидной коляске, по спине или по плечу.

7) Ни в коем случае не пытайтесь без спроса поднять коляску с инвалидом и пронести ее в тех местах, где нет пандуса или лифта. Имейте в виду, что даже если владелец коляски не против, для таких манипуляций требуется персонал, который имеет особый опыт. В крайнем случае воспользуйтесь рекомендациями инвалида.

8) Если вам разрешили катить коляску, сначала катите ее медленно.

Коляска быстро набирает скорость, и неожиданный толчок может привести к потере равновесия.

9) Имеете в виду, что коляски с электромотором, как правило, имеют табличку, где указан тип батареи, имеется схема, как ее отсоединить, как перевести коляску в режим ручного движения и кто является владельцем коляски.

10) Если вы готовите встречу, в которой участвуют люди, использующие коляски или испытывающие трудности в передвижении, побеспокойтесь о том, чтобы там, где есть барьеры (пороги, ступени, двери и пр.), были сотрудники, готовые помочь. Позаботьтесь о том, чтобы человек, использующий коляску, мог дотянуться до нужных ему вещей. Всегда лично убеждайтесь в доступности мест, где запланированы мероприятия.

11) Если человек на коляске расположился таким образом, что мешает пройти вам или другим людям, можно ли его подвинуть? Конечно, он же не один в мире. Но коляску нельзя начинать катить без предварительного разговора с ее хозяином.

12) Если существуют архитектурные барьеры, предупредите о них, чтобы человек заранее имел возможность принимать решения.

13) Помните, что, как правило, у людей, имеющих трудности при передвижении, нет проблем со зрением, слухом и пониманием.

Отдельной категорией выступают люди с нарушениями опорно-двигательного аппарата, способные передвигаться самостоятельно, в том числе используя трости, костыли или ходунки. В эту группу входят те, кто может ходить, но нуждается в приспособлениях для облегчения ходьбы, или те, кому трудно передвигаться на большие расстояния.

Если человек использует приспособления для ходьбы - трости, костыли или ходунки, ему может быть сложно пользоваться руками, когда он стоит, чтобы достать телефон или заполнить документы. Некоторым комфортнее делать это сидя. Другие предпочитают стоять, потому что вставать и садиться сложно или неудобно. Поэтому волонтеру важно помнить, что таким людям можно предложить, но не настаивать присесть.

Что можно еще сделать?

Если человеку сложно ходить, будьте готовы проявить индивидуальный подход. Найдите место, где человек может присесть, и принесите его вещи к нему. Можно предложить помощь в размещении верхней одежды, сумок, чемоданов или других вещей. Уместно будет предложить открыть дверь. Помните, что нельзя трогать и переставлять костыли, трости, ходунки без разрешения человека.

Вы не сразу запомните все правила взаимодействия и общения с людьми с инвалидностью, но в любом случае ваше искреннее желание помочь подскажет вам, как действовать правильно.

Проект

Формирование профессиональной компетенции будущих педагогов посредством волонтерской деятельности «Круговорот добра»

Актуальность: На современном этапе развития российского образования происходит поворот к иному типу социокультурного наследования. Новая парадигма, известная как «компетентностный подход», ориентирована на осознание сущности явлений и свободу личности в получении новых знаний и, что более важно – их практическом применении.

Все мы, обучаясь в университетах нашей страны, получаем много теоретических знаний, и, окончивая ВУЗ чувствуем себя не плохими специалистами. Но часто как показывает практика приходя на место работы даже по профессии мы не знаем, как применить все полученные знания в университете на практике.

Профессиональная компетентность представляет собой комплексную систему, включающую научно-теоретические знания, операционно-технологические умения и мотивационно-ценностные характеристики специалиста, необходимые для организации профессиональной деятельности. Специфика профессиональной компетентности заключается в том, что она связывает все функциональные компоненты профессиональной деятельности специалиста в единую систему, переводит все виды деятельности в практическую плоскость, претворяет в реальную деятельность установленные отношения, максимально способствует решению задач различного уровня.

Волонтерский отряд призван способствовать развитию у студенческой молодёжи высоких нравственных качеств путём пропаганды идей добровольного труда на благо общества и привлечения студентов к решению социально значимых проблем (через участие в социальных, экологических, гуманитарных, культурно-образовательных, просветительских и др. проектах и программах).

Цель проекта: создание условий для активизации потенциалов студентов в различных видах социально-значимой деятельности и формирования профессиональной компетентности будущих педагогов посредством волонтерской деятельности.

Задачи:

1. изучить направления и специфику волонтерской деятельности будущих педагогов в учебно-воспитательном процессе вуза;
2. популяризация идей добровольчества в студенческой среде;
3. поддержка молодежных инициатив;
4. содействие всестороннему развитию студентов, формированию у них активной жизненной позиции;
5. обеспечение возможности получения студентами необходимых профессиональных компетенций в процессе организации и проведения различных социальных мероприятий (олимпиады, конкурсы, социальные акции и проекты);
6. оказание содействия общеобразовательным и социальным учреждениям, организациям и предприятиям в их деятельности по обеспечению занятости детей и подростков.

Целевая группа: студенты Шуйского филиала ИвГУ, воспитанники социальных учреждений города Шуя (ОГКОУ «Шуйская школа - интернат 8 вида», ОГКОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Шуйский детский дом - школа», Шуйский комплексный центр).

Содержание и механизм реализации:

Сроки реализации: февраль 2015 - июнь 2015 года.

Этапы:

1.Подготовительный

Цель этапа: Привлечение студентов Шуйского филиала ИвГУ к волонтерской деятельности.

Для достижения поставленной цели нам **необходимо:**

- создание информационного раздаточного материала, распространение его на факультеты;
- размещение информации в социальных сетях (ВКонтакте, Одноклассники).
- агитационные беседы со студентами.

2. Основной.

Цель этапа: Повышение инициативы и социальной активности у студентов Шуйского филиала ИвГУ

В нашем вузе хоть уже и достаточно волонтерских отрядов, но проблема формирования профессиональной компетентности будущих педагогов еще сохраняется.

Это происходит из-за одностороннего развития волонтерских отрядов, ведь в настоящее время большая часть волонтерских отрядов оказывает разовую помощь различным социальным учреждениям, и чаще всего мероприятия имеют культурно-развлекательную направленность.

Данная деятельность, конечно дает практический навык общения с различными социальными группами людей, но компетентность он не развивает, т.к. студент не может применить все полученные знания теории во время проведения культурно-массового мероприятия. У студента при данных обстоятельствах нет необходимости полностью вникать в проблемы социальных групп, с которыми он работает.

Предполагается, что если бы в работе волонтерских отрядов студента назначили ответственным за работу с определенным клиентом, или социальной группой не разово, а например хотя бы на полгода под руководством конечно социального работника данного учреждения или под руководством куратора волонтерского отряда, то тогда под чувством ответственности студент сам бы пробовал разрабатывать программу и реализовывать ее, он бы смог увидеть какие-то уже результаты и больше прочувствовать всю значимость его будущей профессии.

3. Реализация проекта.

Прикрепление студента с куратором к ребенку из социальных учреждений г. Шуя для работы с ним. В работу будет входить беседы, обучающая деятельность (помощь в подготовке домашней работы, объяснение нового материала), деятельность по организации досуга ребенка. При осознании всей ответственности его работы, студент сможет выявить результаты и всю ее значимость.

План реализации проекта:

Сроки	Формы реализации
Февраль	1. Размещение информации в социальных сетях. 2. Проведение агитационных бесед со студентами.
Март - май	Создание групп студентов и кураторов. Прикрепление групп к воспитанникам социальных учреждениях. Организация и проведение мероприятий для воспитанников социальных учреждений. Организация и проведение мероприятий по развитию творческих способностей воспитанников учреждений Организация и проведение тематических календарных праздников для воспитанников учреждений Проведение спортивно-оздоровительных мероприятий с воспитанниками учреждений
Июнь	1. Подведение итогов, анализ результатов реализации проекта. 2. Подведение результатов работы студентов и кураторов.

Ожидаемые результаты и социальный эффект:

- Повышение заинтересованности студентов Шуйского филиала ИвГУ

- Получение практического и социального опыта будущих педагогов.
- Нахождение общего языка педагог-ребенок.

Перспектива:

- Развитие волонтерских организация в нашем вузе.
- Обмен опытом между волонтерскими отрядами вуза и города;
- Повышение компетенции будущих педагогов.

Паспорт проекта «Отечеством едины»

1. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Шуйский филиал ИвГУ

2. Проект «Отечеством едины»

3. *Руководитель проекта* – Баркунова Оксана Витальевна,

соавтор проекта – Даняева Маргарита Евгеньевна.

Место разработки – городской округ Шуя, 2019 год.

4. *Срок реализации*: 5 месяцев

5. *Целевая аудитория*:

Студенты и преподаватели:

очной и заочной формы обучения Шуйского филиала ИвГУ (300 человек);

Ивановского медицинского колледжа (Шуйский филиал) (60 человек);

ОГБ ПОУ «Шуйский технологический колледж» (40 человек);

Воспитанники и педагоги:

ОГКОУ Шуйский детский дом-школа (48 человек);

ОГКОУ «Шуйская коррекционная школа-интернат» (38 человек);

Обучающиеся и педагоги школ города:

Муниципальное общеобразовательное учреждение гимназия № 1 (4 педагога, 8 школьников),
Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7» (3 педагога, 12 школьников),

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 8» (2 педагога, 14 школьников),

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9 (2 педагога, 18 школьников).

Воспитанники и педагоги:

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 23» (2 педагога, 26 человек)

6. *Партнеры по проекту:*

Молодежный информационный центр г.Шуя, Отдел по делам молодежи Шуйской епархии, Шуйская ракетная бригада - ФБУ Войсковая часть 03333)

Шуйский филиал ИвГУ, Ивановский медицинский колледж (Шуйский филиал),

ОГБ ПОУ «Шуйский технологический колледж», ОГКОУ Шуйский детский дом-школа,

ОГКОУ «Шуйская коррекционная школа-интернат», МОУ Гимназия №1, МОУ СОШ №7,

МОУ СОШ №8, МОУ СОШ №9

Деятельность по разработке и реализации проекта

1. *Анализ ситуации*

Согласно мониторинга, по результатам реализации государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011 - 2015 годы» доля молодых граждан, участвующих в мероприятиях по патриотическому воспитанию, составляет в среднем 21,6 процента общего количества молодых граждан в стране. В программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы» одним из ведущих направлений является развитие волонтерского движения как важного элемента системы патриотического воспитания молодежи. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года приоритетным является развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций.

Из выше изложенного следует, что в настоящее время в России существует необходимость привлекать молодежь к участию в мероприятиях патриотической

направленности, благодаря чему у детей и молодежи будут сформированы нравственные качества: любовь к Родине, гордость за исторический подвиг своего народа, уважение к культуре и традициям, ценность семьи и Отечества.

Анкетирование студентов Шуйского филиала ИвГУ (86 человек) и старшекласников городских школ (77 человека) (анкета «Отечество моё - Россия» (автор Д.В. Григорьева) позволило нам определить содержательную сторону направленности личности; определить актуальность вопросов патриотизма в системе ценностных ориентаций молодежи; определить градацию личностных качеств, входящих в понятие «патриот».

Результаты предпроектной деятельности по анкетированию студентов показали, что 68% респондентов считают себя патриотами, 32% затрудняются с ответом на этот вопрос; 25% испытуемых затруднились определить понятие «патриотизм» и назвать его составляющие; 23% считают, что патриотизм сегодня не актуален.

Для решения данного вопроса мы предлагаем проект «Отечеством едины». Он направлен именно на привлечение молодежи и активизацию ее деятельности в социально-значимых проектах по патриотическому воспитанию детей и подростков.

2. Идея Проекта

Реализация проекта предполагает три этапа, на которых будут выявлены потенциальные трудности патриотического воспитания детей и молодежи в образовательных организациях г. Шуя, активизируется интерес социальных партнеров заинтересованных в разработке и реализации мероприятий по патриотическому воспитанию в г. Шуя, будут созданы рабочие группы проекта из числа студентов-волонтеров для разработки и проведения мероприятий по патриотическому воспитанию детей и подростков в образовательных организациях города.

Студенты-волонтеры на этапах проекта проведут ряд мероприятий для детей и подростков города в различных формах патриотического воспитания: дискуссия, викторина, квест, круг общения, круглый стол, игра по станциям, концерт. Самим студентам, предстоит на круглых столах, обсудить проблемы и перспективы патриотического воспитания в условиях образования. Педагоги, поделятся опытом, и примут решения об эффективных формах и методах патриотического воспитания детей и молодежи.

На итоговом этапе предполагается описание и обобщение опыта патриотического воспитания детей и молодежи, а также разработка и публикация методических рекомендаций по распространению опыта патриотического воспитания в образовательных организациях и других регионах, не участвующих в проекте с использованием научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

3. Цели и задачи Проекта

Цель: привлечение молодежи и активизация ее деятельности в социально-значимых проектах по патриотическому воспитанию детей и подростков.

Задачи:

1. Выявить потенциальные трудности патриотического воспитания детей и молодежи в образовательных организациях г. Шуя.

2. Привлечь социальных партнеров заинтересованных в разработке и реализации мероприятий по патриотическому воспитанию в г. Шуя.

3. Создать рабочие группы проекта из числа студентов-волонтеров для разработки и проведения мероприятий по патриотическому воспитанию детей и подростков в образовательных организациях города.

4. Описать и обобщить опыт патриотического воспитания детей и молодежи, опубликовать его с использованием научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

4. Анализ ресурсов и рисков реализации Проекта

Кадровое обеспечение проекта:

Проект будет реализован студентами очной формы обучения Шуйского филиала ИвГУ, Ивановского медицинского колледжа (Шуйский филиал), ОГБ ПОУ «Шуйский технологический колледж»

Ресурсное обеспечение:

Для реализации проекта будут использованы следующие ресурсы:

Материально-технические:

- База сбора участников и координационный совет проекта – корпус № 2, каб. 17 Шуйского филиала ИвГУ;

Оборудование: ноутбук; видеопроектор; экран для видеопроектора.

Информационное сопровождение хода реализации проекта:

Информация о ходе и реализации проекта будет размещаться на официальном сайте Шуйского филиала ИвГУ - <http://sspu.ru/>

В социальной сети - <https://vk.com/club11346198>

Результаты реализации проекта будут представлены в периодической печати в электронной библиотеке eLIBRARY.RU

Критерии оценки эффективности проекта:

- В мероприятиях проекта примут участие 600 человек, среди них дети дошкольного возраста, обучающиеся младшего и подросткового возраста, студенты среднего и высшего уровней образования.

- В мероприятиях проекта будут задействованы 9 образовательных организаций города, молодежный информационный центр, войсковая часть, представители православной церкви.

- По результатам реализации проекта будет обобщен и опубликован опыт организации социально-значимых акций по патриотическому воспитанию средствами волонтерской деятельности.

Предполагаемые конечные результаты:

- активизация и повышение интереса детей, подростков, учащейся молодежи к изучению истории Отечества, к историческому героическому прошлому нашей страны,

- развития уважения к историческим святыням и памятникам Отечества;

- повышения качества работы образовательных организаций по патриотическому воспитанию;

- разработка стратегии патриотического воспитания и публикация обобщенного опыта патриотического воспитания в условиях малого города.

В проект «Отечеством едины» будут включены разные возрастные группы граждан, проживающих на территории города Шуи (дошкольники, дети школьного возраста, учащаяся молодежь среднего профессионального и высшего уровней образования).

Для реализации проекта предполагается привлечь представителей православной церкви, воинской части и специалистов по работе с молодежью города.

Обобщенный опыт реализации проекта будет опубликован в периодических изданиях и размещен в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU.

Таким образом, реализовав наш проект «Отчизной едины» мы:

- привлечем молодежь и общественность города к осуществлению патриотического воспитания,

- будем способствовать развитию волонтерского движения как средства реализации патриотического воспитания;

- проведем анализ и обобщение опыта реализации патриотического воспитания учащихся и молодежи в условиях малого города.

5. Мероприятия (действия) по реализации Проекта

сроки	Цель	Мероприятия	Ответственные	Участники
1	Создание рабочей волонтерской группы проекта, привлечение к теме проекта заинтересованных сторон, разработка программы действий и эмблемы проекта			

сроки	Цель	Мероприятия	Ответственные	Участники
этап	(администрации образовательных организаций - субъектов проекта; Молодежный информационный центр г.Шуя, Отдел по делам молодежи Шуйской епархии, Шуйская ракетная бригада - ФБУ Войсковая часть 03333)			
12 марта	Выявление слабых сторон патриотического воспитания в г. Шуя, создание рабочих волонтерских групп проекта	- круглый стол - тема «Патриотическое воспитание детей и молодежи в г. Шуя»	студенты Шуйского филиала ИвГУ; специалисты и активисты МУ «Молодежный информационный центр»,	
20 марта	Активизация знаний молодежи о патриотизме и формах его проявления	- дискуссия «Патриотизм нравственная ценность или качество личности»	студенты Шуйского филиала ИвГУ; специалисты и активисты МУ «Молодежный информационный центр», руководитель отдела по делам молодежи Шуйской епархии; студенты, обучающиеся образовательных организаций города	
2 этап	Разработка программ и сценариев мероприятий по патриотическому воспитанию , деятельность рабочих групп			
28 марта	Воспитание патриотизма, активизация патриотического воспитания	Викторина – «Юный патриот»	Студенты Шуйского филиала ИвГУ; студенты-волонтеры проекта	Студенты, воспитанники социальных и обучающиеся образовательных организаций города
5 апреля	Активизация знаний молодежи об историческом подвиге народа	Квест – «Дорога жизни»	Студенты Шуйского филиала ИвГУ; студенты-волонтеры проекта	Студенты, воспитанники социальных и обучающиеся образовательных организаций города
11 апреля		Круг общения – «Подвиг народа в истории православной России»	студенты Шуйского филиала ИвГУ; специалисты и активисты МУ «Молодежный информационный центр», руководитель отдела по делам молодежи Шуйской епархии; студенты, обучающиеся образовательных организаций города	

сроки	Цель	Мероприятия	Ответственные	Участники
16 апрел я	Активизация патриотического воспитания, разработка стратегии патриотического воспитания в условиях малого города	Круглый стол «Патриотическое воспитание молодежи в условиях современной России»	студенты Шуйского филиала ИвГУ; специалисты и активисты МУ «Молодежный информационный центр», руководитель отдела по делам молодежи Шуйской епархии; студенты, обучающиеся образовательных организаций города	
24 апрел я	Приобщение молодежи и юношества к отечественной истории, к героическому прошлому своего народа	Игра по станциям – «Россия начинается с тебя»	Студенты Шуйского филиала ИвГУ; студенты-волонтеры проекта	Студенты, воспитанники социальных и обучающиеся образовательных организаций города
14 мая	Использование наследия национальной культуры России в духовно-нравственном и патриотическом воспитании молодежи, приобщение к традиционным духовным ценностям	Концерт «Я люблю тебя, Россия!»	Все субъекты проекта	
3 этап	Подведение итогов реализации проекта			
21 мая- 15 Июня	Анализ результатов реализации проекта, обобщение полученного опыта	Оформление и публикация методических материалов по результатам проекта	студенты-волонтеры проекта	Студенты, педагоги

б. Полученные результаты

Результаты качественные:

- активизация и повышение интереса детей, подростков, учащейся молодежи к изучению истории Отечества, к историческому героическому прошлому нашей страны,
- развития уважения к историческим святыням и памятникам Отечества;
- повышение качества работы образовательных организаций по патриотическому воспитанию;
- разработка стратегии патриотического воспитания и публикация обобщенного опыта патриотического воспитания в условиях малого города.

Результаты количественные:

В мероприятиях проекта примут участие 600 человек, среди них дети дошкольного возраста, обучающиеся младшего и подросткового возраста, студенты среднего и высшего уровней образования.

В мероприятиях проекта будут задействованы 9 образовательных организаций города, молодежный информационный центр, войсковая часть, представители православной церкви.

По результатам проекта опубликованы в методические рекомендации по организации патриотического воспитания в образовательных организациях в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU, отражающие взаимодействие социальных институтов и их роль в патриотическом воспитании детей и молодежи.

1. Оценка эффективности Проекта

Для реализации мероприятий проекта создаются рабочие группы студентов-волонтеров и назначается куратор группы из числа ее членов;

Контроль за ходом реализации проекта осуществляет непосредственно руководитель проекта и кураторы групп.

Оценка реализации проекта осуществляется:

- путем подсчета количества привлеченных участников проекта;
- путем проведения повторного исследования направленного на изучение сформированности качеств патриотизма участников проекта: любовь к Родине, гордость за исторический подвиг своего народа, уважение к культуре и традициям, ценность семьи и Отечества.

2. Перспективы Проекта

Обобщенный опыт реализации проекта и его тиражирование, публикация будет способствовать более успешной активизации молодежи в социально-значимых проектах по патриотическому воспитанию детей и подростков.

В городе будет создан коллектив инициативных единомышленников в области гражданско-патриотического воспитания, включающий представителей социальных и образовательных учреждений и организаций, что будет способствовать более успешному формированию у подрастающего поколения патриотических качеств.

Аннотации мероприятий

Викторина – «Юный патриот»

Цель: воспитание патриотизма, активизация патриотического воспитания

Содержание

Педагог объявляет начало мероприятия, его тематику, делит учащихся на 2 команды, предлагает придумать командам название, озвучивает условия викторины (на ответ дается около 5 секунд, за каждый ответ начисляется 1 балл, побеждает та команда, которая набрала наибольшее число баллов). Викторина состоит из военно-патриотических вопросов. Итоги каждого конкурса жюри озвучивает, в конце подводятся общий итог. Жюри представляется и может состоять из педагогов, студентов-волонтеров и самих школьников.

Квест – «Дорога жизни»

Цель: активизация знаний молодежи об историческом подвиге народа

Содержание

1. Станция «Музыкальная»

Участникам предлагается вспомнить названия военных песен, которые включаются на данной станции

2. Станция «Полевая почта»

Дети пишут текст поздравление, обращение ветерану, последовательно складывают письма-треугольники и художественно его подписывают.

3. Станция «Знатоки»

Участники отвечают на вопросы, связанные с Великой Отечественной войной.

4. Станция «Генеральный штаб»

На листах бумаги на доске расположены половинки пословиц на военную тематику. Учащимся предлагается найти вторую половину пословицы, собрать ее и объяснить смысл.

За одну минуту вспомнить как можно больше названий родов войск.

За одну минуту вспомнить как можно больше названий военной техники.

5. Станция «Спортивная»

Участники проползают в «траншее», при этом должны «разминировать путь».

Участники должны сбить 5 танков (по количеству участников), картинки у каждого участника по две «гранаты» (мячики).

Участники замирают в позах «военных», «разведчик» запоминает образы и отворачивается; участники делают несколько изменений, которые «разведчик» должен обнаружить.

Игра по станциям – «Россия начинается с тебя»

Цель: приобщение молодежи и юношества к отечественной истории, к героическому прошлому своего народа.

Содержание

Станция: «Города-герои»

Деятельность: участникам предлагается ответить на загадки, в которых скрыты названия «Города-героя»

Станция: «Выдающийся бой»

Деятельность: участники вытягивают карточку, на которой написано название битвы, произошедшей во время войны. Задача: назвать имя полководца данной битвы.

Станция: «Литературная»

Деятельность: прослушав отрывок из книги о войне, участники должны назвать автора и название данного произведения.

Станция: «Вечно живые»

Деятельность: участники по фото(картинке)памятника должны определить кому он посвящён.

Станция: «Ворошиловский стрелок»

Деятельность: участники должны попасть в цель, метнув гранату (мяч/кеглю)

Станция: «После боя сердце просит музыки вдвойне!»

Деятельность: звучит музыка из фильма о войне, участники должны угадать название фильма.

Концерт «Я люблю тебя, Россия!»

Цель: использование наследия национальной культуры России в духовно-нравственном и патриотическом воспитании молодежи, приобщение к традиционным духовным ценностям.

Участники: все субъекты

Содержание:

Что значит быть патриотом? Конечно это любить свою Родину и свою страну, гордиться своей национальностью. Но гордиться своим народом не значит принижать другой, патриотизм не равен расизму. Именно поэтому многие стихотворения, песни, танцы пронизаны теплотой, любовью и гордостью за свою Родину. Хочется не просто прочитать стихотворение, исполнить песню, станцевать танец, хочется поделиться с каждым и передать с гордостью будущему поколению. Стихотворение. Россия начиналась не с меча!

Студенты, школьники представляет свои творческие номера, отражающие их отношение к Родине, Отчизне.

Концерт завершается вручением благодарственных писем тем участникам, кто наиболее активно себя проявил в период реализации проекта.

Все участникам вручаются памятные значки с эмблемой проекта.

Опыт реализации Проекта

Гражданско – патриотический проект «Отечеством едины» начал свои разработки в 2018 году. При реализации данного проекта были проведены следующие мероприятия:

22 марта студенты 2 курса Шуйского филиала ИвГУ подготовили и провели для воспитанников ОГКОУ Шуйский детский дом-школа викторину «Юный патриот», которая включала задания, направленные на знание традиций, символов и фольклора России.

25 марта студенты факультета педагогики и психологии участвовали в традиционном фольклорном празднике «День весеннего равноденствия», прошедшем в этом же учреждении.

6 апреля 2018 года на факультете педагогики и психологии Шуйского филиала ИвГУ состоялся круглый стол на тему «Патриотическое воспитание молодежи в условиях современной России».

За круглым столом собрались студенты факультета педагогики и психологии, историко-филологического факультета, преподаватели кафедр психологии и социальной педагогики, педагогики и специального образования, приглашенные представители организаций, работающих с детьми и молодежью города: МУ «Молодежный информационный центр», Шуйская ракетная бригада – ФБУ Войсковая часть 03333, отдел по делам молодежи Шуйской епархии, ОГКОУ «Шуйский детский дом-школа», МОУ «СОШ № 7», МОУ «ООШ №10», ОГБ ПОУ «Шуйский технологический колледж».

Обсуждались следующие вопросы: «Развитие социальной активности детей и молодежи средствами патриотического воспитания», «Опыт патриотического воспитания детей и молодежи в образовательных организациях», «Патриотическое воспитание в педагогической системе школы в соответствии с требованиями ФГОС», «Военно-патриотическая работа в регионе».

Учебное издание

Баркунова О.В., Кузьменко И.В.

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Учебное пособие

ISBN 978-5-86229-457-6



Подписано к печати 28.06.2021 г. Формат 60x84/16
Бумага ксероксная. Печать ризография. Гарнитура Таймс
Усл. печ. листов 10,1. Тираж 100 экз. Заказ № 3761

Издательство Шуйского филиала ИвГУ
155908, г. Шуя Ивановской области, ул. Кооперативная, 24

Отпечатано в типографии Шуйского филиала ИвГУ
155908, г. Шуя Ивановской области, ул. Кооперативная, 24