

Курагина Г.С., Сундукова Э.И.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

(учебно-методическое пособие)

Санкт-Петербург, 2021

Рекомендовано к печати кафедрой воспитания и социализации Института педагогики РГПУ им. А.И. Герцена

Курагина Г.С., Сундукова Э.И. Организация добровольческой деятельности в образовательных организациях (учебно-методическое пособие). // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia. Offline Letters): электронный научный журнал. – 2021. Т.2 (Методическое приложение). МЕТ 092.– 77 С.
URL: <http://met.emissia.org/offline/2021/met092/met092.pdf>

Рецензенты

Дронова Е.Н. — кандидат педагогических наук, доцент КАУ ДПО «Алтайский институт развития образования имени А.М. Топорова», г. Барнаул.

Ляшко С.В. — кандидат социологических наук, доцент СЗИУ «Российская академия народного хозяйства и государственной службы, г. Санкт-Петербург.

В учебно-методическом пособии рассматриваются теоретические и практические аспекты волонтерской деятельности молодежи: содержательные, нормативно-правовые и организационные основы волонтерства и добровольчества.

Предлагаются технологии волонтерской деятельности, даются методические рекомендации по их применению. Пособие содержит ряд практических работ, тестовых заданий для организации самостоятельной работы и текущей аттестации.

Пособие адресовано волонтерам, организаторам волонтерской деятельности, студентам и преподавателям вузов и ссузов, слушателям системы дополнительного образования, руководителям образовательных учреждений, представителям государственных, общественных организаций.

Copyright (C) 2021, Курагина Г.С., Сундукова Э.И.

Copyright (C) 2021, Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал

Содержание

Введение	4
Раздел 1. Теоретические основы организации добровольческой деятельности в образовательных организациях	5
1.1. Волонтерство и добровольчество как общественный феномен.....	5
1.2. Добровольческая деятельность в образовательных организациях: понятийный аппарат, задачи, нормативно-правовое регулирование	7
1.3. Отечественный и зарубежный опыт организации добровольческих объединений в образовательных организациях.....	11
1.4. Государственная политика в области содействия развитию волонтерства и добровольчества институтов гражданского общества и формы государственной поддержки добровольчества (волонтерства) и СО НКО	12
Литература к разделу	15
Раздел 2. Обеспечение деятельности добровольческих объединений при образовательных организациях	16
2.1. Организационная структура волонтерского движения в образовательной организации	16
2.2. Практические аспекты создания добровольческого объединения в образовательной организации	20
2.3. Обеспечение педагогических условий для самоорганизации волонтерского сообщества	23
2.4. Мотивация обучающихся к участию в добровольческой деятельности и раскрытие их творческого потенциала в процессе работы в волонтерской организации.....	27
2.5. Роль лидера в волонтерской организации	33
2.6. Подбор и подготовка волонтеров (добровольцев)	38
2.7. Волонтерская (добровольческая) социальная практика как инновационная технология в системе подготовки специалистов помогающих профессий	45
2.8. Взаимодействие образовательной организации с СО НКО в вопросах реализации добровольческой деятельности	47
Литература к разделу.....	48
Раздел 3. Компетенция педагога в организации добровольческой деятельности в образовательных организациях	50
3.1. Роль педагога в сопровождении и поддержке волонтерской деятельности обучающихся	50
3.2. Деонтологические основы в работе педагога с добровольческими объединениями	55
Литература к разделу	57
Список использованной литературы	58
Приложения	62

Введение

Добровольческая (волонтерская) деятельность стала неотъемлемой частью нашей жизни. Каждый находит в ней значимые для себя знания, содержание, опыт. Многие организации стараются сделать участие волонтеров в различных проектах социально значимым, вдохновляющим и хорошо организованным. С этой целью мы разработали профессиональную программу повышения квалификации «Организация добровольческой деятельности в образовательных организациях». Дополнительным поддерживающим инструментом предлагаем вам учебно-методическое пособие, которое предназначено для организации самостоятельной работы и проверки текущих знаний слушателей программы повышения квалификации, работников сферы образования, студентов, осваивающим профессиональные образовательные программы бакалавриата/магистратуры.

Данное учебно-методическое пособие представляет собой некоторые теоретические материалы, практические работы, примерные задания для текущей аттестации, список рекомендуемой литературы.

Задания, предлагаемые в данном пособии, выполняются с целью закрепления и отработки теоретических знаний по пройденной теме и имеют как репродуктивный, так и творческий, поисковый характер, что делает необходимым структурировать содержание лекционного материала, использовать дополнительную литературу, систематизировать свои знания и творчески их использовать.

Примерные тестовые задания также выполняются самостоятельно, что помогает обучающимся качественно подготовиться к промежуточному и итоговому контролю качества знаний.

Виды тестовых заданий:

- открытые задания, предполагающие самостоятельную формулировку ответа;
- закрытые задания, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных вариантов;
- задания на упорядочение;
- задания на сопоставление.

Выполнение заданий, представленных в учебно-методическом пособии, способствует формированию у слушателей аналитических, проектировочных, конструктивных умений и навыков, а также развитию самостоятельности и активности, так необходимых в добровольческой деятельности.

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Тема 1.1. Волонтерство и добровольчество как общественный феномен в трудах современных исследователей

Добровольческая (волонтерская) деятельность стала неотъемлемой частью нашей жизни. Каждый находит в ней значимые для себя знания, содержание, опыт. Вместе с тем, накопленные за последнее время теоретический и практический опыт волонтерской деятельности требует анализа и осмысления.

Обратимся к трактовке понятия волонтерская деятельность. Известный исследователь волонтерской деятельности Л.А. Кудринская, определяет волонтерство как «деятельность, осуществляемой людьми добровольно на безвозмездной основе и направленной на достижение социально значимых целей, решение проблем сообщества» [21, с. 15]. В «Современной энциклопедией социальной работы», «волонтерство или волонтерская деятельность», — трактуется как «широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчета на денежное вознаграждение» [43, с.131]. С нашей точки зрения, значимым является определение О.М. Костюченко, которое подчеркивает положительное влияние волонтерской деятельности на самого волонтера, что особенно важно учитывать при организации волонтерской деятельности в образовательных организациях. Волонтерство понимается автором как «общественная деятельность, осуществляемая на добровольной и безвозмездной основе, направленная на «удовлетворение интересов общества (благополучателя) и самого волонтера» [20 с.13]. При обращении к терминам «волонтер» и «доброволец» важно учитывать, что Федеральный Закон о благотворительной деятельности от 5 февраля 2018 года приравнял понятия «волонтерская деятельность», «волонтер» к понятиям «добровольческая деятельность», «доброволец». Теперь «под добровольческой (волонтерской) деятельностью понимается добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг». В связи с этим, в правовых документах термины «волонтерство» и «добровольчество», «волонтер» и «доброволец» обычно указываются с использованием скобок, как дублирующие друг друга [2].

Российские исследователи (Е.С. Азарова, Л.В. Болотова, Л.А. Кудринская, Н.В. Маковой, О.В. Митрохина, В.В. Митрофаненко, Г.В. Оленина, Л.Е. Сикорская, Л.В. Никитина и др.) единодушно рассматривают добровольческую деятельность как действенную форму социализации и воспитания молодежи. В связи с этим, феномен добровольчества стал в последнее десятилетие предметом пристального изучения исследователей из разных областей знания.

Достаточно подробно исследована добровольческая деятельность как социально-педагогический феномен (Л.А. Кудринская, Л.Е. Сикорская и др.); раскрыты педагогический потенциал добровольческой деятельности студенческой молодежи и совокупность педагогических условий подготовки студентов вузов к волонтерской деятельности; (Л.В. Никитина, Л.Е. Сикорская, Н.В. Маковой и др.); выявлены психологические детерминанты добровольческой деятельности и ее психологические эффекты (Е.С. Азарова, А.Б. Бархаев и др.); определены социально-культурные и социально-педагогические условия формирования гражданской активности и нравственных качеств молодежи в процесс волонтерской деятельности (И.Н. Григорьев, Л. Ф. Козодаева, Л.П. Конвисарева, Е.И. Леонова и др.); изучен опыт социально-педагогической деятельности волонтеров зарубежных неправительственных организаций по профилактике девиантного поведения подростков

(А.В. Мороз); рассмотрены пути формирования профессиональной направленности будущих социальных работников в процессе участия в студенческом волонтерском движении (Л. С. Кириллова, Л.В. Болотова, Э.Д. Ахметгалеев, С.Г. Екимова и др.) [24,с.15].

В трудах отечественных ученых волонтерская деятельность рассматривается также и как культурный феномен, который с одной стороны имеет духовно-нравственные традиционные императивы, создающие ее основу, а с другой – социокультурные изменения, которые трансформируют формы добровольчества. Сочетание традиций и новаций способствует прогрессивному развитию этого феномена и повышению эффективности реализации его функций в современном обществе.

В социологических исследованиях В.В. Адамчук, О.В. Ромашова, Л.А. Кудринской и др. рассматриваются факторы развития волонтерства и добровольческой активности. Понимание добровольческого труда базируется на синтезе философского, экономического, социологического и психологического подходов. По мнению авторов, построение гражданского общества затрудняется в том числе и вследствие отсутствия социологической концепции добровольческого труда, отсутствии стратегии консолидации социальных субъектов в формировании его взаимодействий с государством и рыночной подсистемой. Л.А. Кудринской проведена теоретическая реконструкция становления феномена добровольческого труда в контексте исторического, системно-синергетического и субъектно-деятельностного подходов. Пользуясь этим подходом, автор определила место, содержание и характер добровольческого труда в классификации видов труда с позиций социального разделения труда. Исследователь обосновала выводы о структуре трудового потенциала добровольчества, а также классифицировала современные факторы развития трудового потенциала добровольчества [21].

Исследователь Луговая Е.А. рассматривает волонтерство с точки зрения социокультурного подхода. В своей работе она отмечает, что социокультурное пространство России раскрылось вследствие экономических и политических перемен. Это способствовало возникновению новых возможностей культурного выбора. Волонтерская деятельность рассматривается автором как культурный феномен, который с одной стороны имеет духовно-нравственные традиционные императивы, создающие ее основу, а с другой – социокультурные изменения, которые трансформируют формы добровольчества. Сочетание традиций и новаций способствует прогрессивному развитию этого феномена и повышению эффективности реализации его функций в современном обществе. Вместе с тем, культурологический подход позволяет рассмотреть феномен добровольчества как важнейший элемент культуры общества, необходимый для самовоспроизводства культурной системы в целом. В исследовании Е.М. Луговой выявлены философско-мировоззренческие и культурологические основания добровольчества, в основе которых лежат нравственные категории альтруизма, свободы воли, сострадания, добра и бескорыстия [31].

Исследователи выделяют следующие виды волонтерской деятельности: спортивное волонтерство, социальное волонтерство, корпоративное волонтерство, событийное (сервисное) волонтерство, добровольчество в сфере здравоохранения и ЧС, добровольчество в сфере культуры, медиа - волонтерство, международное волонтерство [53]. Наряду с перечисленными видами волонтерства Е.В. Акимова выделяет в отдельное направление «педагогическое волонтерство», которое определяется как «взаимодействие педагогов, добровольцев с представителями подрастающего поколения, нуждающимися в комплексной помощи при решении проблем становления и саморазвития личности» [6, с. 6].

Задания к теме 1.1.

Задание 1. Установите соответствие между научными подходами и его автором

<i>Научные подходы к пониманию феномена волонтерства</i>	<i>Авторы</i>
----------------------------------------------------------	---------------

1) социологический	a) Адамчук В.В.
2) психологический	b) Ромашова О.В.
3) исторический	c) Кудринская Л.А.
4) системно-синергетический	d) Луговая Е.А.
5) субъектно-деятельностный	e) Азарова Е.С.
6) социокультурный	

Задание 2. Ответьте на вопросы, выберите один правильный ответ:

1. Что такое волонтерство:

- добровольная служба
- получение финансовой прибыли
- неоплачиваемый бескорыстный труд на благо других

2. Предполагает ли волонтерство компенсации от государства за свою работу?

- нет
- да

3. В каком веке волонтерство стало приобретать черты всеобщего социального феномена?

- XX
- XXI
- XIX

Задание 3. Ответьте на вопрос, выберите один правильный ответ

На какие сферы деятельности человека не распространяются добровольческие инициативы:

- работа с социально незащищенными слоями населения
- спорт и здоровье
- экологическая защита
- история и культура
- коммерческая деятельность

Тема 1.2. Добровольческая деятельность в образовательных организациях: понятийный аппарат, задачи, нормативно-правовое регулирование

1.2.1. Понятийный аппарат добровольческой деятельности

Понятие «добровольцы» определяется статьей 5 «Участники благотворительной деятельности» Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»:

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

Этой же статьей определяется понятие «благополучатели» - лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей, помощь добровольцев.

Из сказанного следует, что закрепленное российским правом понятие «добровольцы» («доброволец») определяет область специфического вида деятельности физических лиц, а именно - благотворительную деятельность.

Альтруизм – самоотверженность, сознательное и добровольное служение людям, желание помогать другим, способствовать их счастью на основе мотива любви, преданности, верности, взаимопомощи, сочувствия, сострадания.

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

Всемирная декларация добровольчества – документ, закрепляющий основные принципы международного добровольческого движения. Последний вариант был принят на XVI Всемирной конференции добровольцев в 2001 году в Амстердаме.

Волонтеры – граждане Российской Федерации и иностранные граждане, участвующие на основании гражданско-правовых договоров в организации и (или) проведении физкультурных мероприятий, спортивных мероприятий без предоставления указанным гражданам денежного вознаграждения за осуществляемую ими деятельность.

Весенняя неделя добра – всероссийская коалиционная акция, традиционно проходящая в конце апреля. Цель акции пропаганда понятий «добро», «благотворительность», «добровольчество». Часто включает в себя Международный день молодежного служения обществу и День Земли. В ряде регионов России (Читинская и Тюменская области) проходит Осенняя неделя добра.

Гражданская инициатива – инициативы граждан, направленные на формирование гражданского общества.

Гражданское сознание – добровольное обязательство гражданина взять на себя ответственность за благополучие общества.

Добровольный труд (работа) – безвозмездный труд, осуществляемый человеком на основе свободного выбора в организациях социальной сферы или в составе организованной группы, действующей в гуманитарных целях;

Добровольческая деятельность – способ самовыражения и самореализации граждан, действующих индивидуально или коллективно на благо других людей или общества в целом;

Добровольческая акция – мероприятие одной или нескольких организаций, которые для достижения цели акции в качестве основного человеческого ресурса используют добровольцев.

Добровольческое движение – совместные инициативы ряда организаций, направленные на продвижение благоприятного отношения к добровольцам и добровольчеству в обществе.

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).

Координатор добровольцев – ответственное лицо в организации, имеющее специальную подготовку и отвечающее за привлечение добровольцев, организацию их работы и координацию их деятельности.

Молодежное добровольчество – практическая добровольческая деятельность молодежи по предметному решению общественных проблем, осуществляемая без принуждения и оказывающая социализирующее влияние на субъект деятельности.

1.2.2. Задачи организации волонтерской деятельности в образовательной организации:

Основными задачами организации волонтерской деятельности обучающихся являются:

- вовлечение обучающихся 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 организации волонтерской деятельности обучающихся относятся:

- обучение обучающихся определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации;
- получение навыков самореализации и самоорганизации для решения социальных задач;
- замещение асоциального поведения социальным;
- гуманистическое и патриотическое воспитание;
- формирование кадрового резерва.

1.2.3. Нормативно - правовая база волонтерской деятельности

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

Конституция Российской Федерации (ч. 4 и 5 ст. 13, ч. 2 ст.19, ст. 30);

Гражданский кодекс Российской Федерации (ст. 117);

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р;

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;

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

Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)"

➤ Выдержки из Федерального закона от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)"

Статья 171. Права и обязанности добровольца (волонтера)

1. 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.

2. Помимо прав, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, доброволец (волонтер) имеет также иные права, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3. 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.

4. Условия осуществления добровольцем (волонтером) благотворительной деятельности от своего имени могут быть закреплены в гражданско-правовом договоре, который заключается между добровольцем (волонтером) и благополучателем и предметом которого являются безвозмездное выполнение добровольцем (волонтером) работ и (или) оказание им услуг в целях, указанных в пункте 1 статьи 2 настоящего Федерального закона, или в иных общественно полезных целях.

5. 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.

Условия договора между добровольческой (волонтерской) организацией и добровольцем (волонтером) могут предусматривать обязанность добровольца (волонтера) соблюдать при выполнении им работ и (или) оказании им услуг в рамках деятельности указанной организации иные обязательные требования, предусмотренные внутренними документами указанной организации, а также право добровольческой (волонтерской) организации в одностороннем порядке расторгнуть договор с добровольцем (волонтером) в случае нарушения им таких обязательных требований.

6. Договор, указанный в пункте 4 настоящей статьи, может предусматривать возмещение связанных с его исполнением расходов добровольца (волонтера) на питание, приобретение форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, предоставление помещения во временное пользование, оплату проезда до места назначения и обратно, уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности.

Договор, указанный в пункте 5 настоящей статьи, может предусматривать обязанности организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации по предоставлению добровольцу (волонтеру) питания, форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплате проезда до места назначения и обратно, уплате страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности, а также по возмещению связанных с исполнением договора расходов [2].

Задания к теме 1.2.

Задание 1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом и заполните колонки в соответствии с заголовком каждого столбца

Основные задачи волонтерской деятельности	Прикладные задачи организации волонтерской деятельности обучающихся

Задание 2. Ознакомьтесь с представленной выше информацией и ответьте на вопросы:

1. Имеет ли значение для участия в волонтерстве пол, возраст, национальность, вероисповедание?

- нет

- да

2. Обязаны ли добровольцы (волонтеры) не разглашать ставшие им известными в ходе осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности сведения, составляющие специально охраняемую законом тайну?

- нет

- да

3. Могут ли в гражданско-правовом договоре быть предусмотрены обязанности организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации по предоставлению добровольцу (волонтеру) питания?

- нет

- да

4. В каком году в России принят закон о волонтерской деятельности, который называется «Об общественных объединениях»?

- в 1980

- в 1995

- в 2000

- в 2005

Тема 1.3. Отечественный и зарубежный опыт организации добровольческих объединений в образовательных организациях

Россия и зарубежные страны имеют разнообразный и богатый опыт реализации добровольческих проектов и программ. Развитие этого опыта происходило с опорой на конкретно-исторический контент, ценностные и культурные смыслы, общинные особенности.

Первым крупным проектом в современном понимании добровольческой деятельности, следует считать проект 1920 года, когда добровольцы Германии и Франции совместными усилиями восстанавливали разрушенные в годы Первой мировой войны фермы.

Оформление волонтерского движения в разных странах сопровождалось осмыслением понятийного аппарата и появлением новых терминов:

- корпоративная социальная ответственность (США) – осуществление социально значимой деятельности благоприятно как для сообщества, так и для сотрудников и компании в целом;
- социальное служение – нравственное понятие и вид социальной практики, прежде всего добровольческой;
- социальная и гражданская активность.

В США в 1990-е годы почти половина населения страны была вовлечена в волонтерскую деятельность, которая рассматривалась как форма гражданского участия в общественно-полезных делах и механизм решения ряда социальных, социально-педагогических проблем.

Во многих странах волонтерство – это уникальная возможность получения жизненного опыта. Приобретение этого опыта происходит при участии большого количества некоммерческих организаций, общинных структур, при поддержке государственного законодательства [44]. Так, например, в Германии широко известна молодежная программа «Добровольный социальный год», которая предполагает интеграцию молодых людей в социокультурную среду посредством участия в решении различных социальных, экологических и других проблем.

Сегодня во многих зарубежных странах при поддержке ЮНЕСКО организуются интернациональные молодежные рабочие лагеря, цель которых реализовать проекты, на которые у страны нет средств. Главное, чтобы эти проекты были однозначно социально значимыми.

История российского добровольчества развивалась по другой траектории. Из глубины веков взошла идея благотворительности, милосердия и «вспомоществования». Развитие идей добровольчества развивалось на фоне расслоения российского общества, войн и становления системы государственного контроля.

Начало 90-х годов исследователи называют периодом возрождения добровольчества. Процесс затруднялся разобщенностью и пассивностью граждан, всеобщим недоверием. По данным Аналитического центра при Правительстве РФ на декабрь 2020г. численный состав добровольческого корпуса в России составил 4,5% от общего количества жителей страны. Но наблюдается положительная динамика развития добровольческих объединений.

Задания к теме 1.3.

Задание 1. Приведите примеры опыта добровольчества и благотворительности в России на разных этапах исторического развития.

Задание 2. Опишите опыт добровольческой деятельности на примере одной из зарубежных стран. При описании используйте следующие критерии: добровольческое событие, его социальная значимость (актуальность, необходимость), участники, результат.

Тема 1.4. Государственная политика в области содействия развитию волонтерства и добровольчества институтов гражданского общества и формы государственной поддержки добровольчества (волонтерства) и СОНКО

1.4.1. Этапы развития государственной политики в отношении волонтерства [по материалам Хакимовой Н.Р. Самореализация молодежи в волонтерском движении как приоритетном направлении социальной и молодежной политики]

В России понятие волонтерства формируется в 90-е гг. вместе с зарождением некоммерческих, общественных и благотворительных организаций, составляющих третий сектор экономики. Законом "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" дано определение: "Волонтеры – граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации".

Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобренной распоряжением Правительства РФ от 30 июля 2009 г. № 1054-р, благотворительная деятельность некоммерческих организаций, бизнеса и физических лиц, а также добровольческая активность граждан определяются как важнейшие факторы социального развития общества в таких сферах, как образование, наука, культура, искусство, здравоохранение, охрана окружающей среды и ряде других. Содействие развитию практики благотворительной деятельности граждан и организаций, а также распространению добровольческой деятельности (волонтерства) в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, отнесены

к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики.

Движение волонтеров ориентировано на молодежь, имеющую желание в чем-либо себя проявить, стать полезнее и значимее для себя лично и для общества в целом. Поэтому благотворительные организации часто организуются при высших и средних специальных учебных заведениях, студенты которых могут обрести опыт, необходимый для будущей профессиональной деятельности.

Основными сферами приложения добровольческой деятельности являются социальная сфера, образование, охрана окружающей среды, предотвращение преступности, правовая защита, досуг [54, с. 139]

1.4.2. Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации

Стандарт включает в себя 9 шагов к добровольчеству в регионе:

1. Принятие регламента взаимодействия региональных органов государственной власти с социальными некоммерческими организациями (далее - СО НКО), добровольческими (волонтерскими) организациями.

Регламентом должны быть предусмотрены условия вовлечения добровольцев, в том числе посредством СО НКО, в деятельность государственных и муниципальных учреждений субъекта Российской Федерации, включая необходимые требования к добровольцам, их подготовке, перечень необходимых документов, гарантии доступа добровольцев к мерам государственной поддержки.

2. Назначение ответственного за развитие добровольчества (волонтерства) в регионе на уровне не ниже заместителя руководителя главы субъекта Российской Федерации.

Высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации должно быть назначено лицо, обеспечивающее межведомственное взаимодействие по вопросам содействия развитию добровольчества в целях равномерного распределения мер государственной поддержки по направлениям добровольчества, а также ответственное за организацию канала (каналов) прямой связи с добровольцами и организаторами добровольческой деятельности (далее - ответственное лицо). Ответственное лицо утверждает приоритетные направления поддержки добровольчества в субъекте Российской Федерации.

3. Создание Совета по вопросам добровольчества (волонтерства).

При главе субъекта Российской Федерации должен быть сформирован Совет по вопросам добровольчества (волонтерства) в качестве консультативного органа с учетом специфики направлений добровольчества в регионе. В состав Совета должны войти основные организаторы добровольческой деятельности, в том числе СО НКО, лидеры добровольческих групп, общественные объединения и организации, предприятия. Совет выявляет региональные и местные барьеры, обобщает рекомендации по вопросам развития добровольчества, служит экспертной площадкой для обсуждения вопросов развития практик гражданского участия.

4. Открытие ресурсных (добровольческих) центров.

В субъекте Российской Федерации должна быть определена региональная организация (ресурсный центр), оказывающая комплекс информационных, консультационных, методических услуг организациям и гражданам в области добровольческой деятельности. Ресурсный центр может быть организован на базе государственного, муниципального учреждения или некоммерческой организации, на базе действующей инфраструктуры социальных инноваций или образовательных учреждений. Задачи центра - популяризация добровольчества, мобилизация добровольческих усилий граждан и сотрудников организаций, их методическая подготовка, тиражирование технологий управления добровольческими ресурсами.

Добровольческий центр должен быть обеспечен помещением для работы с

добровольцами и организациями, в субъекте Российской Федерации должен быть опубликован реестр помещений, предоставляемых добровольцам и добровольческим организациям на безвозмездной и бесплатной основе для проведения разовых мероприятий по привлечению и подготовке добровольцев.

5. Предоставление субсидий и грантов добровольческим организациям.

В отдельное направление поддержки должны быть выделены проекты СО НКО, направленные на вовлечение граждан в добровольческую деятельность, поддержку деятельности добровольческих объединений, популяризацию добровольчества и благотворительности, информирование общества о деятельности в сфере добровольчества и благотворительности, приоритет должны получить добровольческие центры, оказывающие комплексные услуги. В целях повышения прозрачности конкурса необходимо разрабатывать требования к организациям-заявителям, к оценке проектов, а также публиковать методические рекомендации по оформлению заявок на получение субсидий.

6. Оказание информационной поддержки и популяризации добровольчества (волонтерства).

Информация о возможностях участия в добровольческой деятельности должна быть размещена на информационных ресурсах муниципалитетов и органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере их компетенции. Подведомственные им организации должны содействовать сбору информации о потребностях и предложениях добровольческой деятельности, в том числе на базе добровольческого центра и на базе региональных и федеральных Интернет- платформ. В субъекте Российской Федерации должны быть предусмотрены мероприятия по популяризации добровольчества, в том числе презентации, лекции на базе добровольческих центров и организаций, фестивали, выставки и форумы.

7. Подготовка добровольцев (волонтеров) и должностных лиц.

На базе добровольческого центра должны быть организованы регулярные программы подготовки по приоритетным направлениям поддержки добровольческой деятельности, а также поддержаны программы подготовки, осуществляемые организаторами добровольческой деятельности в регионе. Организации, привлекающие добровольцев в субъекте Российской Федерации, должны обеспечить проведение инструктажа добровольцев перед непосредственным началом выполнения работ или услуг.

В субъектах Российской Федерации должно быть обеспечено тиражирование программ подготовки для должностных лиц органов власти и сотрудников подведомственных государственных и муниципальных учреждений в области вовлечения СО НКО и добровольцев в деятельность указанных учреждений.

8. Разработка мер поощрения добровольцев (волонтеров).

В субъекте Российской Федерации должна быть предусмотрена реализация комплексных мероприятий в области поощрения добровольцев, в том числе проведение конкурсов в области лучших практик организации добровольческой деятельности, организация личных наград за заслуги в области благотворительности и добровольчества, выдача благодарственных писем и грамот.

Добровольцы, организаторы добровольческой деятельности и должностные лица, прошедшие подготовку, должны получать поощрение в нематериальной форме.

9. Оценка внедрения Стандарта.

В регионе должна быть выстроена система обратной связи, предусматривающая оценку результатов внедрения Стандарта и механизмов поддержки, а также деятельности ответственного лица добровольцами, СО НКО и другими организаторами добровольческой деятельности на основе принципов всеобщей доступности и открытости. Элементами системы должны выступать каналы прямой связи с ответственным лицом, экспертная деятельность Совета по вопросам добровольчества, а также оценка

социально-экономических эффектов внедрения Стандарта [48].

Задания к теме 1.4.

Задание 1. Проанализируйте материалы и назовите этапы развития государственной политики в отношении развития институтов гражданского общества

1. Этап
2. Этап
- №. Этап

Задание 2. Ознакомьтесь с полной версией Стандарта поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации, пользуясь предложенной выше ссылкой. Перечислите и назовите все этапы стандарта.

Список литературы к Разделу 1

1. Кузнецова, Е.И. Государственная политика в сфере волонтерства: тенденции и перспективы [Электронный ресурс] / Е.И. Кузнецова, А.В. Сычева, С.Е. Юрков // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. - 2017. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-v-sfere-volonterstva-tendentsii-i-perspektivy>
2. Курагина Г. С., Семикин В. В., Игнатенко М. С. Педагогические условия, способствующие возникновению и развитию волонтерских инициатив молодежи в современной России // Известия Иркутского государственного университета. Серия: психология [Текст] — 2013 — Том 2. - N 2. - С. 54-61. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-sposobstvuyushchie-vozniknoveniyu-i-razvitiyu-volonterskih-initsiativ-molodezhi-v-sovremennoy-rossii>
3. Семикин В.В. Игнатенко М. С. Курагина Г.С. Теоретические основы волонтерской деятельности. Учебно-методическое пособие - СПб: ООО «КопиР Групп», 2014. 80с.
4. Волонтерство. Делая добро: рекомендательный список литературы / МБУК «ЦБС»; Информационно-библиографический отдел / сост. Ю.Г. Ивашишникова. -Уссурийск, 2018. -24 с.
5. Хакимова, Н.Р. Самореализация молодежи в волонтерском движении как приоритетном направлении социальной и молодежной политики [Электронный ресурс] / Н.Р. Хакимова, А.С. Синяткина // Вестник Кемеровского государственного университета. - 2016. -Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/samorealizatsiya-molodezhi-v-volonterskom-dvizhenii-kak-prioritetnom-napravlenii-sotsialnoy-i-molodezhnoy-politiki>
6. «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»: Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СПС «Консультант Плюс»
7. «Об общественных объединениях»: Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 20.12.2017) // СПС «Консультант Плюс»
8. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»: федеральный закон №15-ФЗ от 5 февраля 2018 года // СПС «Консультант Плюс»
9. «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»: Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р // СПС «Консультант Плюс»
10. «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»): Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 28.09.2018) // СПС «Консультант Плюс»

РАЗДЕЛ 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Тема 2.1. Организационная структура волонтерского движения в образовательной организации

2.1.1. Процесс формирования организационной структуры волонтерского движения

Организационная структура учреждения - это поведенческая система, это люди и их группы, постоянно вступающие в различные взаимоотношения для решения общих задач. Такая многосторонность организационного механизма несовместима с использованием каких-либо однозначных методов - либо формальных, либо неформальных. Необходимо сочетание научных методов и принципов формирования структур (системного подхода) с большой экспертно-аналитической работой, изучением отечественного и зарубежного опыта.

Процесс формирования организационной структуры включает в себя:

- формулировку целей и задач,
- определение состава и место подразделений, и их ресурсное обеспечение (включая численность работающих),
- разработку регламентирующих процедур, документов, положений, закрепляющих и регламентирующих,
- формы, процессы, которые осуществляются в организационные системы управления.

Процесс формирования организационной структуры можно организовать в три этапа:

- 1) *Формирование общей структурной схемы*. Данный этап имеет принципиальное значение, поскольку при этом определяются главные характеристики организации, а также направления деятельности, по которым должно быть осуществлено более углубленное проектирование как организационной структуры, так и других важнейших аспектов системы.
- 2) *Разработка состава основных подразделений и связей между ними* заключается в том, что предусматривается реализация организационных решений не только в целом, но и вплоть до самостоятельных подразделений аппарата управления, распределения конкретных задач между ними и построения внутриорганизационных связей.
- 3) *Регламентация организационной структуры* - предусматривает разработку количественных характеристик аппарата управления и процедур управленческой деятельности. Она включает:

- определение состава внутренних элементов базовых подразделений;
- определение проектной численности подразделений;
- распределение задач и работ между конкретными исполнителями;
- установление ответственности за их выполнение;
- разработку процедур выполнения управленческих работ в подразделениях;
- расчеты затрат на управление и показателей эффективности аппарата управления в условиях проектированной организационной структуры.

Масштаб управления. При определении масштабов управления учитывается несколько важных факторов. Помимо степени сложности, характера выполняемой работы, необходимо учитывать субъективные возможности лидера, его способности сотрудничать с коллективом. Лидер может уменьшить время, необходимое для управления и контроля, путем делегирования на выполнение четко поставленной задачи; составление ясного и краткого плана, разработки соответствующих приемов и подходов; использование готовых схем и нормативов.

Для эффективной работы организации важно четко определить функциональные обязанности, полномочия, порядок и формы взаимодействия.

Распределение обязанностей означает определение масштаба полномочий и меры

ответственности по каждой должности. *Полномочия* - это ограниченное право использовать ресурсы и организации и направлять усилия ее работников на выполнение задач. Полномочия закрепляются за должностью. Возможны два направления распределения полномочий: делегирование полномочий (передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение); централизация решений.

От масштаба полномочий зависит степень централизации и децентрализации. Делегирование полномочий является составной частью децентрализации. Централизация характеризуется отсутствием передачи полномочий. Преимущества централизованного управления: а) лучший контроль за деятельностью организации; б) возможность приведения к единому стандарту операций; в) устранение возможного дублирования мероприятий, усилий; г) более эффективное использование кадров, оборудования.

Недостатки централизованного управления: а) рост бюрократизма, увеличение документации; б) задержки в принятии решений; в) решения могут приниматься теми, кто незнаком с реальными ситуациями.

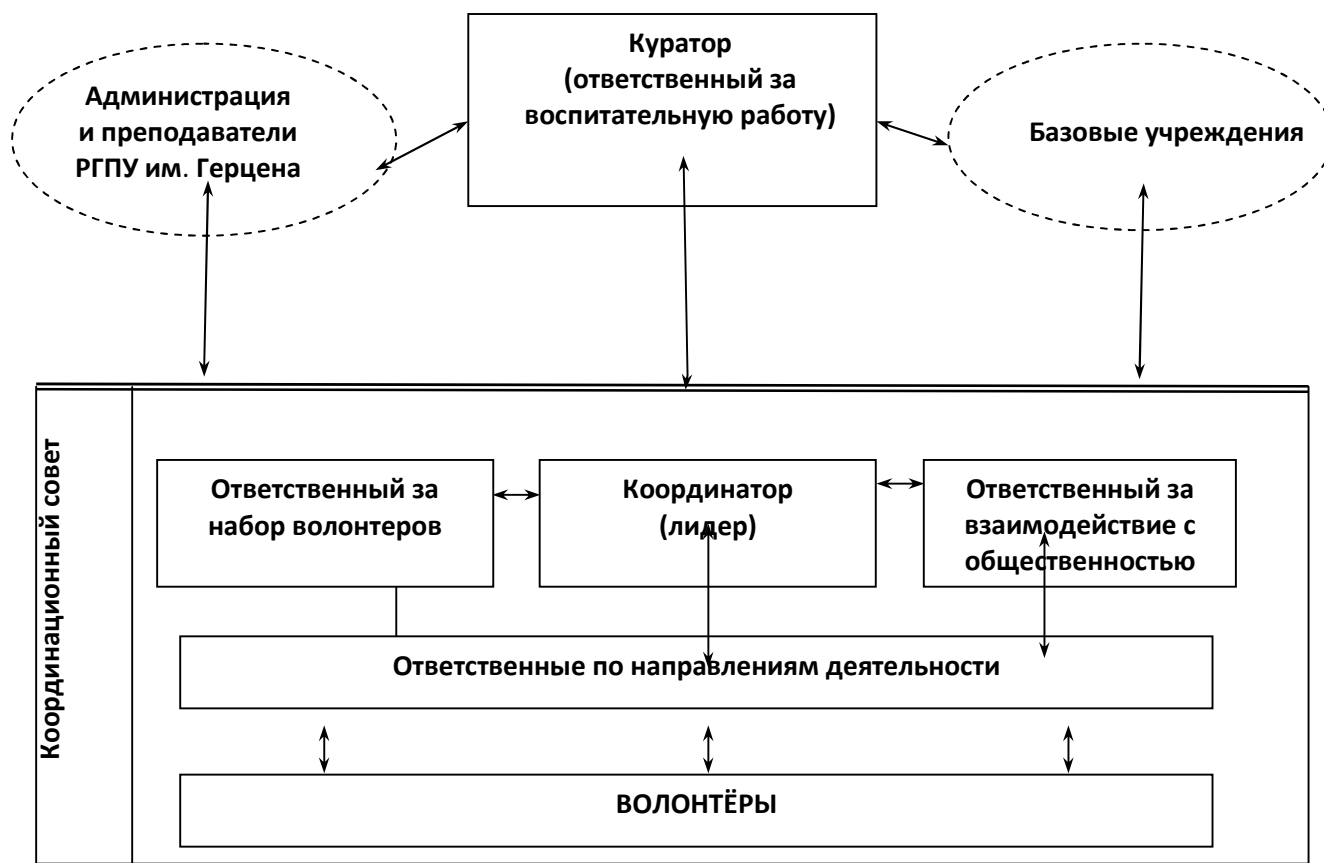
Организационная структура волонтерского движения

Структура волонтерских сообществ, как правило, двухуровневая. Первый уровень - инициативная группа (совет дела), а второй уровень - участники акции, проекта, программы. Функция инициативной группы – организовать выбранное дело по решению лично-значимой проблемы на основе благотворительного проекта, распределить роли участников, определить зоны ответственности.

В том случае, когда инициативная группа волонтеров, инициировавших благотворительный проект, сама же является и исполнителем конкретных действий в этом проекте структура является одноуровневой.

Рассмотрим организационную структуру волонтерского движения на примере РГПУ им. Герцена. Организация движения в вузе строится на принципах самоуправления. Курирует деятельность волонтеров в университете отдел воспитательной работы. В числе главных организаторов движения выступает студенческий совет. Высшим органом самоуправления может являться Совет клуба, в состав которого входят представители всех факультетов.

Пример структуры волонтерской организации



Функции куратора волонтерского движения:

- помощь в организации, координация и курирование деятельности студенческого волонтерского движения;
- создание условий для развития волонтерского движения;
- помощь в организации посреднической деятельности;
- сотрудничество с благотворительными фондами и организациями, преподавателями РГПУ им. А.И. Герцена;
- помощь в организации практической работы студентов-волонтеров с нуждающимися в социально-психолого-педагогической помощи и поддержке.

Функции членов координационного совета:

Координатор:

- планирование деятельности волонтерского движения;
- общее руководство координационным советом;
- установление контактов с подшефными организациями;
- участие в организации рекламы волонтерского движения.

Ответственный по набору:

- набор волонтеров и их учёт (анкеты и ведение базы данных);
- решение вопросов по подготовке и обучению волонтеров;
- взаимодействие с ответственными по направлениям.

Ответственный по рекламе:

- организация рекламы о деятельности волонтерского движения;
- создание информационных стендов о подшефных организациях и учреждениях;

- создание информационных стендов о деятельности волонтеров в подшефных организациях и учреждениях.

Ответственные по направлениям:

- текущий контроль деятельности волонтеров (анкеты, обратная связь);
- предоставление отчетности координационному совету;
- решение вопросов, связанных с консультированием и обучением волонтеров, графика их работы, и других организационных вопросов. [26].

С другими примерами структуры волонтерской организации вы можете познакомиться по ссылке <http://molkhv.ru/my/kraevoj-volonterskij-tsentr/item/478-metodicheskie-rekomendatsii-po-rabote-s-volontjerami-dobrovoltсами-dlya-rukovoditelya-organizatsii>

2.1.2. Организация взаимодействия волонтеров

Схема взаимодействия волонтеров для решения поставленных задач представлена выше, она хорошо прослеживается в структуре волонтерской организации. Однако, выстраивая организацию взаимодействия волонтеров важно помнить, что волонтерская группа рассматривается как социальная, а не рабочая группа. Выполнение конечной миссии организации, в данном случае, зависит не только от хорошо выстроенной организационной структуры, четко расписанных схем взаимодействия волонтеров в процессе реализации проекта, использования современных средств передачи и распространения информации, но также, в большой степени, от понимания и учета социальной мотивации волонтеров. Социальная мотивация строится на основе контактов с другими людьми. К социальной мотивации относятся: желание приобрести новый круг общения, преодолеть чувство одиночества, изолированности; возможность найти единомышленников; стремление к общению и обмену опытом; потребность в чувстве принадлежности и необходимости; потребность играть значимую роль в обществе и иметь цель в жизни.

Следовательно, в процессе планирования важно предусматривать организационные условия для взаимодействия волонтеров, которые будут отвечать потребностям самих волонтеров, например,

- организация возможности свободного общения волонтеров друг с другом в комфортной обстановке (организация вечеринок, праздников, выезды на природу и др.);
- предоставление возможности поделиться своим опытом с другими волонтерами, научить их что-то делать (например, танцевать, пользоваться видео-редактором, делать сувениры и т.д.);
- организация волонтерского наставничества;
- проведение коммуникативных тренингов и др.

С вопросами поддержки социальной мотивации волонтеров, сопровождения лидеров и кураторов волонтерского движения и иными материалами по данной теме можно ознакомиться по ссылке <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-dobrovolcheskoy-deyatelnosti-v-studencheskoy-srede/viewer> [26].

Контрольные вопросы:

1. Назовите элементы формирования организационной структуры учреждения?
2. Назовите этапы формирования организационной структуры волонтерского движения?
3. Что необходимо учитывать при организации взаимодействия волонтеров?

Задания по теме 2.1.

Задание 1. На основе изученных материалов разработайте организационную структуру волонтерского движения с учетом условий своей образовательной организации и представьте ее в виде схемы с описанием полномочий организаторов.

Тема 2.2. Практические аспекты создания добровольческого объединения в образовательной организации

2.2.1. Алгоритм действий организатора волонтерской деятельности обучающихся

Одним из важных условий организации волонтерской деятельности является наличие технологии или алгоритма ее организации. На основе многолетнего опыта организации волонтерской деятельности на базе РГПУ им. А.И. Герцена нами был разработан алгоритм действий организатора.

Алгоритм состоит из следующих этапов:

I. Ознакомительный этап

1. Ознакомьтесь с нормативно-правовыми документами разного уровня по волонтерскому движению, изучите опыт по организации волонтерской деятельности молодежи.
2. Проанализируйте опыт организации волонтерской деятельности молодежи в современных условиях, адаптируйте наиболее продуктивные идеи к вашей образовательной организации.
3. Определите возможные модели организации волонтерства, актуальные для вашей образовательной организации.

II. Диагностико-прогностический этап

1. Выявите единомышленников среди педагогов и иных сотрудников образовательного учреждения, которые заинтересованы в решении этой проблемы и могут оказать поддержку и сопровождение волонтерской деятельности обучающихся. Сформируйте корпус кураторов волонтерского движения, определите их функции.
2. Определите готовность обучающихся к волонтерской деятельности.
3. Выявите активных обучающихся, обладающих организаторскими способностями, обсудите с ними возможности стать инициаторами и организаторами волонтерского движения.

III. Подготовительный этап

1. Разработайте проект развития волонтерской деятельности в своей образовательной организации.
2. Составьте календарный план мероприятий по организации волонтерского движения обучающихся.

IV. Организационный этап

1. Предложите инициативным обучающимся определить лидера и создать координационный совет волонтерского движения.
2. Помогите обучающимся в разработке проекта, организуемого ими волонтерского движения.
3. Продумайте вместе с обучающимися, входящими в координационный совет структуру организации деятельности волонтеров.
4. Предложите обучающимся варианты создания положения о волонтерском движении, кодекса волонтера.
5. Предложите обучающимся разработать варианты символики волонтерского движения.
6. Подготовьте презентации баз, нуждающихся в деятельности волонтеров, организуйте выступление представителей этих учреждений перед волонтерами.
7. Разработайте и проведите обучающие семинары и консультации по подготовке волонтеров.
8. Продумайте и составьте для волонтеров, членов координационного совета рекомендации по созданию благоприятного психологического климата в волонтерской организации.

9. Организуйте педагогическое сопровождение волонтерской деятельности.

V. Курирование деятельности волонтерского движения

1. Продумайте все возможности поддержания мотивации волонтеров: благодарность от руководства в устной и письменной форме, информация в стенгазетах, на сайте образовательной организации о проведении акций с поименным списком всех участников и выражение благодарности каждому участнику волонтерского движения и т.д.
2. После каждого проведенного мероприятия необходимо подготовить и опубликовать обзор проведенной деятельности в виде газеты, фоторепортажа, материалов сайта, презентации.
3. Организуйте семинары по обмену опытом волонтеров.
4. Продумайте и проведите церемонию награждения участников волонтерского движения.

VI. Этап развития волонтерской организации

В ходе разработки программы развития проектируется целостная концепция волонтерской среды, обосновывается миссия организации:

1. Прописываются стратегии перехода к новому желаемому образу организации.
2. Программа содержит в себе план осуществления важнейших нововведений во всех структурах волонтерской организации, включая структуру управления.

2.2.2. Основы педагогического взаимодействия с координационным советом волонтеров

Для обеспечения успешной деятельности волонтерской организации важно обеспечить педагогическое сопровождение членам координационного совета (желательно чтобы в координационный совет входили: лидер движения, ответственные за информирование, ответственные за набор волонтеров, ответственные по направлениям деятельности) и волонтерам. Педагогическое сопровождение координационного совета волонтеров важно осуществлять ненавязчиво, руководствуясь принципом создания условий для самостоятельного принятия инициативными волонтерами важных организационных решений.

В процессе педагогического сопровождения организаторы волонтерской деятельности осуществляют следующие функции:

- посредническую функцию (обеспечивают успешное взаимодействие между координационным советом и администрацией, координационным советом и благополучателями, координационным советом и спонсорами и т.д.);
- информативную функцию (знакомят волонтеров с лучшими волонтерскими практиками);
- функцию поддержки (помогают преодолевать типичные трудности при осуществлении волонтерской деятельности);
- педагогическую функцию (организуют обучение волонтеров)

С материалами по обеспечению поддержки и сопровождения волонтерской деятельности вы можете ознакомиться по ссылке: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-dobrovolcheskoy-deyatelnosti-v-studencheskoy-srede/viewer> [25].

В качестве примера предлагаем ознакомиться с некоторыми рекомендациями, разработанными на базе РГПУ им. А. И. Герцена по созданию благоприятных условий для осуществления волонтерской деятельности организации, которые организаторы волонтерской деятельности могут предложить членам координационного совета.

Рекомендации координационному совету:

- Каждый доброволец должен знать, куда и к кому ему следует обратиться; кто и в какие сроки даст ему ответ об его участии в акции или программе; как часто, где, в какое

время и что конкретно ему надо будет делать; перед кем он будет отчитываться; к каким ресурсам будет иметь доступ для реализации соответствующих задач. Волонтеры должны иметь возможность познакомиться со всей структурой движения, знать ответственных за каждое направление и иметь возможность встреч и неформального общения со своими единомышленниками.

- Волонтер должен знать, к кому он может обратиться за помощью в случае необходимости, кто будет сопровождать его деятельность.

- Каждый волонтер должен иметь возможность принимать участие в обсуждении стратегии проведения акции или другого мероприятия, вносить свои предложения по усовершенствованию готового сценария, творчески подходить к исполнению своей миссии.

- Продумайте, как можно проинформировать о возможности участия в волонтерском движении и привлечь их в нем участвовать. Создайте специальный раздел на сайте вуза, агитационные материалы. Регулярно помещайте в этом разделе всю информацию о деятельности волонтерского движения (объявления об акциях, информацию о базах, календарный план мероприятий, анкеты волонтеров и т.п.).

- Разработайте и подготовьте всю необходимую документацию для организации деятельности волонтеров: презентации баз, на которых будет проходить деятельность волонтеров, анкету волонтера, журнал учета деятельности волонтеров и т.д.

- Разработайте формы отчетности о деятельности волонтеров: формат фотоотчета, рефлексивный листок, эссе, характеристика с места осуществления волонтерской деятельности и т.д.

С материалами по вопросам педагогического взаимодействия с волонтерами вы можете познакомиться по ссылке <http://molkhv.ru/my/kraevoj-volonterskij-tsentr/item/478-metodicheskie-rekomendatsii-po-rabote-s-volontjerami-dobrovoltsami-dlya-rukovoditelya-organizatsii> [36].

2.2.3. Порядок и механизм самоорганизации волонтерского сообщества

Рассмотрим порядок и механизм самоорганизации волонтерского сообщества:

1. *Осознание конкретной проблемы (группы проблем).* Студент, который «увидел» проблему, существующую в жизни факультета, университета, города, страны и изъявил желание попытаться решить её, доступными для него средствами. Для этого он ищет единомышленников среди однокурсников, преподавателей и вместе они разрабатывают проект, направленный на её решение.

2. *Формирование инициативной группы и разработка проекта.* На этом этапе происходит формирование инициативной группы, совета дела. Вместе собираются те студенты и преподаватели, которые хотят решить поставленную проблему. Формирование инициативной группы может происходить и на собрании группы, курса, представителей факультета, на общеуниверситетской конференции. Инициативная группа разрабатывает проект: формулирует цели и задачи своей деятельности? определяет временные рамки и состав своего сообщества (кого будет привлекать к своей деятельности, и кто будет её участником), решает, в какой форме будет реализована их деятельность.

3. *Реализация разработанного проекта или целевой программы.* На этом этапе осуществляется практическая деятельность всех членов волонтерского сообщества. Её содержание и формы определяются решаемой студентами проблемой.

4. *Реализация проекта, целевой программы, подведение итогов и рефлексия участников.* Это итог работы инициативной группы и всех, кого она привлекла к осуществлению проекта.

Критериями *результативности и эффективности* деятельности предлагаемых моделей волонтерской организации студентов являются:

- решение выбранной студентами проблемы;
- опыт организаторской деятельности, который приобретён студентами;

- становление профессиональной компетентности студентов;
- умение ответственно действовать по собственной инициативе [19, с.27]

2.2.4. Организационно - педагогические способы и методы организации волонтерской деятельности

Рассмотрим организационно - педагогические способы и методы организации волонтерской деятельности.

Таковыми методами являются:

- методы мотивации: поощрение, проведение конкурсов волонтерской деятельности;
- методы ориентации и обучения: консультирование; тренинги; проведение мастер-классов с известными людьми; сюжетно-ролевые, познавательные, деловые, имитационные игры; включение волонтеров в разработку программ для работы с клиентами;
- методы супервизорства: оперативная практическая помощь в решении возникающих проблем; обсуждение с наставником проведенных мероприятий;
- методы установления взаимодействия с различными благотворительными фондами и организациями, молодежными объединениями: переговоры, совместное планирование деятельности;
- методы привлечения ресурсов: деловое сотрудничество по проекту с представителями местных и региональных администраций, руководителями учреждений образования и социальной защиты; участие в проектах, грантах, фандрайзинг;
- методы оценки деятельности волонтеров: педагогическая оценка личностного и творческого роста волонтеров; рефлексивный дневник; бланк учета и оценки деятельности волонтеров со стороны подшефных организаций.

Задания к теме 2.2.

Задание 1. Ознакомьтесь с алгоритмом организации волонтерской (добровольческой) деятельности в образовательном учреждении.

Чтобы спланировать свою деятельность и успешно решить профессиональную задачу по организации и реализации волонтерской деятельности в своей образовательной организации составьте проект алгоритма своих действий по предложенной форме, используя предложенный вам примерный алгоритм организации волонтерской деятельности, учебно-методические материалы, другие источники информации, свой опыт, учитывая имеющиеся в вашей образовательной организации ресурсы и условия.

Форма для заполнения проекта алгоритма действий организатора волонтерской деятельности

№	Название этапа и краткий перечень действий	Методы	Сроки	Участники	Ответственный
1.					

Тема 2.3. Обеспечение педагогических условий для самоорганизации волонтерского сообщества

Создание условий для организации и дальнейшего сопровождения деятельности волонтерских движений является важной частью работы образовательных учреждений. Рассмотрим педагогические условия организации волонтерской деятельности учащейся молодежи. В исследовании Н.В. Маковой показано, что педагогические условия подготовки

молодых людей к волонтерской деятельности и ее организации, *во-первых*, основаны на зависимости от взаимоотношений обеих сторон образовательного процесса, от отношения к воспитаннику как к «центру» воспитательной системы, безусловном его принятии и уважении, воспитании человечности и эмпатии. По мнению исследователей, заставить относиться к кому-либо или чему-либо так, как хотелось бы педагогу, невозможно, поскольку выбор отношенческой позиции, насыщение ее личностными смыслами производится каждым человеком субъективно свободно. Учитывая эту особенность, преподаватель в процессе подготовки к добровольчеству должен ориентироваться на потребности ученика, получении им удовольствия от общения с педагогом, что может привести к глубокому эмоциональному переживанию тех социальных проблем, которые встают перед ним в данный момент. Только в процессе гуманистического взаимодействия будет реализовано насыщение ценностных ориентиров ученика, которые он будет избирать самостоятельно, свободно, осознанно, придавая им личностный смысл. Следовательно, по мнению автора, *вторым условием* успешной подготовки молодого человека к волонтерской деятельности выступает насыщение педагогического взаимодействия личностными смыслами [10, с. 239].

Третьим условием успешной подготовки к волонтерской деятельности выступает педагогическое содействие формированию у студентов позитивной «Я-концепции». Исходя из того, что «Я-концепция» - относительно устойчивая, в большей или меньшей степени осознанная, переживаемая или неповторимая система представлений индивида о самом себе, на основе которой он строит свое взаимодействие с другими людьми, представляется важным рассмотрение того окружения, пространства, где развивается человек. Это пространство, наполненное реальными связями с другими людьми, позволяет увидеть существование и развитие индивида только в «сообществе и через сообщество». Такой подход к пониманию развития волонтера как субъекта собственной жизнедеятельности помогает осознать педагогическое взаимодействие в процессе подготовки к добровольчеству как соответствующее нравственным нормам человеческого общежития, основанное на безусловном принятии, эмпатии, уважении и любви [33].

Самоорганизация волонтерского движения предполагает создание следующих условий:

- наличие активного ценностного отношения педагогов к проблеме подготовки к волонтерской деятельности;
- понимание педагогами проблемы лидерства и умение работать с потенциальными лидерами, способными осуществить самоорганизацию волонтерского движения;
- владение методами оценки готовности потенциальных волонтеров к деятельности;
- готовность к осуществлению педагогически-целесообразного патронирования, поддержки лидера волонтерского движения, помощи в его работе;
- наличие специально разработанной программы (технологии) сопровождения волонтеров.

С подробным теоретическим анализом педагогических условий, способствующих возникновению и развитию волонтерских инициатив молодежи в современной России можно ознакомиться по ссылке <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-sposobstvuyuschie-vozniknoveniyu-i-razvitiyu-volonterskih-initsiativ-molodezhi-v-sovremennoy-rossii> [24].

Наряду с проблемой организации волонтерской деятельности, всегда остро стоит вопрос поддержки и сопровождения деятельности волонтеров. Опыт организации и осуществления руководства волонтерским движением студентов психолого-педагогического факультета РГПУ им. А.И. Герцена позволил определить ряд педагогических условий, способствующих поддержанию мотивации волонтеров и обеспечивающих успешность их деятельности

Таковыми условиями являются:

1. *Наличие налаженной структуры организации деятельности волонтеров*: каждый доброволец должен знать, куда и к кому ему следует обратиться, кто и в какие сроки даст ему ответ о его участии в акции или программе, как часто, где и в какое время, что конкретно ему надо будет делать, перед кем он будет отчитываться, к каким ресурсам будет иметь доступ для реализации соответствующих задач. Волонтер должен знать, к кому он может обратиться за помощью или кому могут задать вопросы. Студенту-волонтеру необходимо руководство и уверенность, которая исходит из знания того факта, что кто-то находится всегда рядом для оказания помощи в осуществлении его деятельности.

2. *Наличие налаженной схемы взаимодействия волонтеров*. Волонтеры должны иметь возможность познакомиться со всей структурой движения, знать ответственных за каждое направление и иметь возможность встреч и неформального общения со своими единомышленниками. Каждый волонтер должен иметь возможность принимать участие в обсуждении стратегии проведения акции или другого мероприятия, вносить свои предложения по усовершенствованию готового сценария, творчески подходить к исполнению своей миссии.

3. *Наличие благоприятного психологического климата в волонтерской организации*. Любой контакт волонтера с представителями организационной структуры и работодателями должен проходить в доброжелательной обстановке, обеспечивающей волонтеру осознание, того, что ему всегда рады. Волонтер должен чувствовать себя желанным, чувствовать, что его присутствие запланировано, ожидаемо и необходимо. Очень важно, чтобы доброволец чувствовал важность и необходимость выполняемой им работы, понимал, что его пожелание сделать посильный вклад в то или иное мероприятие воспринимается с благодарностью и уважением. Если волонтер заявляет о желании участвовать в деятельности, не соответствующей его знаниям и опыту, необходимо корректно предложить ему альтернативные варианты, показав при этом, каким образом можно получить недостающие компетенции в привлекающей его области.

4. *Наличие культуры движения*, обеспечивающей чувство принадлежности к общему делу: символика, традиции, моральный кодекс волонтера, позитивный настрой.

5. *Наличие яркого лидера*.

6. *Наличие обратной связи*. После каждого проведенного мероприятия необходимо подготовить обзор проведенной деятельности в виде газеты, фоторепортажа, материалов сайта, презентации, отчета или творческих эссе участников акции, организовать семинар по обмену опытом. Важно чтобы деятельность добровольцев находила своевременное освещение и отклик общественности.

7. *Участие в волонтерской деятельности значимых для студентов-волонтеров людей*: преподавателей, представителей общественных и социальных организаций, администрации университета.

8. *Разработанная система поощрений*: запись в студенческой трудовой книжке, предоставляющая возможность зачесть волонтерскую деятельность как часть практики; благодарность от руководства факультета в устной и письменной форме.

9. *Наличие четкой программы действий на базах проведения волонтерской работы*.

10. *Организация условий для проведения исследовательской работы*.

11. *Предоставление возможности получения дополнительного образования, практических навыков работы в интересующей области*.

Выполнение данных условий явилось залогом успешной деятельности в течение двух лет более восьмидесяти студентов-волонтеров на базе восьми социозащитных и реабилитационных учреждений Санкт-Петербурга. Деятельность волонтеров получила высокую оценку руководителей организаций и учреждений, в которых они работают. Сами студенты отмечают, что опыт волонтерства значительно обогатил их духовно, дал им возможность ощутить значимость их профессии, правильность выбранного направления образовательного маршрута, повысил мотивацию к получению необходимых знаний и

умений, помог развить такие важные личные качества как толерантность и коммуникабельность [23].

Выполнение всех выше указанных организационно-педагогических условий организации деятельности волонтерского движения, не только обуславливает успешность этой деятельности, но и способствует организации эффективной воспитательной среды для учащейся молодежи.

Задания к теме 2.3.

Задание.1. Проанализируйте условия организации волонтерской деятельности в вашем образовательном учреждении. Заполните опросник «Подготовленность педагогических работников к организации добровольческой деятельности». Выберите один вариант ответа.

1. Учитывает ли стратегия деятельности Вашей организации работу с добровольцами и волонтерами?

- А) Да, это один из принципов учреждения.
- Б) Этот вопрос пока не определен.
- В) Мы находимся в процессе анализа стратегия деятельности организации

2. Кто будет осуществлять работу с волонтерами? Есть ли в вашей организации координатор по работе с добровольцами и волонтерами?

- А) Да, координатор есть, он обучен для этой работы и имеет опыт организации волонтерских программ.
- Б) Волонтеры справляются сами.
- В) Мы находимся в процессе разработки функций и полномочий координатора по работе с добровольцами и волонтерами.

Кто в Вашей образовательной организации готов поддержать вас в процессе организации добровольческой деятельности обучающихся?

- А) Педагогический коллектив. Администрация образовательной организации.
- Б) Мы еще не изучали этот вопрос.
- В) Мы изучаем этот вопрос в настоящее время.

3. Вы планируете привлекать добровольцев/волонтеров в уже существующие программы и проекты или будете разрабатывать свои?

- А) Да, мы определили проекты для участия.
- Б) Еще не решили.
- В) Предполагаем, что оба варианта возможны.

4. Определены ли сферы деятельности для добровольцев/ волонтеров?

- А) Да, сферы и направления деятельности волонтеров согласованы и утверждены со всеми ответственными и заинтересованными сторонами.
- Б) Пока нет, но возможно в этом вообще нет необходимости.
- В) Сферы и направления деятельности волонтеров находятся в стадии согласования.

5. Определены ли требования к подготовленности и личным качествам добровольцев/волонтеров, в зависимости от сферы и направления их деятельности?

- А) Определены соответственно планируемой деятельности.
- Б) Это лишнее.
- В) Находимся в процессе определения требований к подготовленности и личным качествам добровольцев/волонтеров, в зависимости от сферы и направления их деятельности.

6. Определены ли обязанности и полномочия добровольцев и волонтеров?

- А) Обязанности и полномочия волонтеров определены. Но они могут гибко корректироваться.
- Б) Обязанности и полномочия будут определяться вместе с волонтерами в процессе осуществления волонтерской деятельности.
- В) Обязанности и полномочия волонтеров разрабатываются в данный момент.

7. Обеспечена ли работа добровольцев/волонтеров в соответствии с их деятельностью?

А) Да, есть все необходимое для организации работы волонтеров и для работы самих волонтеров.

Б) Будем решать этот вопрос в процессе деятельности волонтеров.

В) В данный момент мы изучаем возможности для обеспечения деятельности волонтеров.

8. Определены ли источники ресурсов для организации добровольческой работы?

А) Составлена смета затрат на волонтерскую деятельность. Ресурсы для этого дают спонсоры и администрация.

Б) Для волонтерской деятельности не требуется много ресурсов. Об источниках пока не думали.

В) В данный момент мы ищем ресурсы для организации добровольческой работы.

9. Прогнозируете ли вы риски и трудности при организации и реализации добровольческой деятельности обучающихся и способы их преодоления

А) Мы определили возможные риски и трудности при организации и реализации добровольческой деятельности обучающихся и способы их преодоления. Считаем, что это очень важно для успешной организации волонтерской деятельности.

Б) Пока нет, будем решать проблемы по мере их поступления.

В) Мы находимся в стадии определения возможных рисков при организации и реализации добровольческой деятельности обучающихся и способов их преодоления [7].

Ключ:

Преимущественные выборы пункта А – высокий уровень готовности к управлению процессом организации волонтерской деятельности.

Преимущественные выборы пункта В – средний уровень готовности к управлению процессом организации волонтерской деятельности

Преимущественные выборы пункта Б – низкий уровень готовности к управлению процессом организации волонтерской деятельности

Тема 2.4. Мотивация обучающихся для участия в добровольческой деятельности и раскрытие их творческого потенциала в процессе работы в волонтерской организации

*«Мотивацию, конечно, невозможно поддерживать постоянно.
Но это как принимать душ: нужно делать это на регулярной основе»
Зиг Зиглар*

2.4.1. Общая характеристика мотивации к участию в добровольческой деятельности

Мотивация – это одно из ключевых психологических понятий, на которых строится понимание зачем (почему) человек занимается тем или иным видом деятельности и что хочет в конечном итоге получить. Обратимся к характеристике основных понятий.

Мотивация – побудительная основа психической жизни человека, совокупность причин психологического характера, определяющих активность поведения человека.

Структура мотивации представлена потребностями, собственно мотивами и целями.

Потребность – состояние нужды в определенных условиях или объектах, которых недостает человеку для нормального существования. Чем выше эволюционное развитие организма, тем больше у него потребностей. У человека помимо физических существует целый ряд материальных, духовных и социальных потребностей. Часто потребности делят на два основных вида – биологические (витальные) и информационные: биологические

обеспечивают жизнедеятельность организма, информационными потребностями являются познавательные и социальные потребности.

Мотив — побудительная причина для начала деятельности с целью удовлетворения какой-либо потребности. Мотивы обладают широтой и гибкостью. Широта проявляется в разнообразии мотиваций человека: ежедневно у человека возникает множество мотивов деятельности – от элементарного желания удовлетворить чувство голода до намерения выполнить сложную умственную работу. Гибкость раскрывается как возможность удовлетворить потребность различными способами: голод можно утолить, употребив в пищу различные продукты и разное их количество; сложное задание мы можем выполнить также различными способами.

1. Цель — тот прообраз результата, который хочет получить человек по итогам своей деятельности и, на достижение которого направлена его активность [42, с. 101-105].

В психологии описаны два вида мотивации: внутренняя и внешняя.

Внутренняя мотивация (интринсивная) связана с получением удовлетворения от уже имеющегося объекта, выполняемой деятельности.

Внутренняя мотивация проявляется в виде интереса. Будучи заинтересованным в чем-либо, человек легко мотивируется, не испытывает сложностей при работе с объектом интереса и не требует вознаграждения.

Внутренняя мотивация побуждает к выполнению действия, потому что оно несет личную выгоду. По существу, работа выполняется ради самого себя, а не для получения какого-либо вознаграждения.

Примеры поведения, которое является результатом внутренней мотивации:

- занятия музыкой, живописью, потому что это приносит удовольствие;
- решение кроссвордов, потому что человек находит данное занятие интересным;
- игра, которую человек считает захватывающей и т.п.

В каждом из этих случаев поведение человека мотивировано внутренним желанием делать что-либо ради собственного удовольствия.

Внешняя мотивация (экстринсивная) обусловлена различными внешними обстоятельствами. Внешняя мотивация может быть положительной (стремление к успеху) и отрицательной (избегание неудачи).

Внешняя мотивация имеет место, когда мы хотим выполнить какое-либо действие или принять участие в мероприятии, чтобы получить вознаграждение или избежать наказания.

Примеры поведения, которое является результатом внешней мотивации:

- изучение предмета, за который обучающийся хочет получить хорошую оценку;
- посещение мероприятия, чтобы избежать недовольства педагога;
- участие в соревновании, чтобы получить приз;
- хорошая успеваемость, чтобы получить повышенную стипендию и т.п. [17, с. 68-69]

В каждом из этих примеров поведение обусловлено желанием получить вознаграждение или избежать отрицательного результата.

Мотивация как процесс состоит из шести основных стадий.

1. **Возникновение потребностей.** Потребность появляется как ощущение нехватки чего-либо, нужды, чувства неудовлетворенности. Многие потребности не требуют сиюминутного разрешения, но некоторые должны быть удовлетворены как можно быстрее.

2. **Поиск путей устранения потребности.** Постоянное чувство неудовлетворенности, нужды в чем-либо негативно отражается на человеке. В психологии описаны основные способы, с помощью которых потребность может быть устранена: либо это полное ее удовлетворение, либо подавление или замена, либо переключение на другие потребности.

3. **Определение целей действия.** Для устранения потребности человек должен знать, какие средства он должен для этого использовать и какой результат его ждет в итоге.

4. **Осуществление действия.** Некоторые потребности требуют от человека приложения значительных материальных, временных или моральных затрат на их

удовлетворение. Потребности могут меняться с течением времени, однако они редко удовлетворяются сами по себе, без волевого усилия человека.

5. Получение вознаграждения за осуществление действия. На данном этапе человек соотносит полученный результат со своими представлениями о нем. Вознаграждением могут быть как простое устранение негативного эффекта влияния потребности (например, исчезновение голода), так и возникновение положительных эмоций (например, при покупке вещи, о которой давно мечтал).

6. Устранение потребности. В случае положительного разрешения влияния потребности и получения необходимого результата потребность исчезает – навсегда или на некоторое время.

В работе с обучающимися, чья социальная составляющая мотивационной сферы еще только развивается, следует помнить, что негативно на мотивационный процесс могут влиять следующие факторы.

Во-первых, смешанность мотивов. Зачастую на человека воздействует целый ряд мотивов, определить среди которых ведущий оказывается достаточно сложно. Например, мы часто ловим себя на мысли, что нам «хочется что-то съесть», но не всегда можем определить, чего именно нам хочется; при всем богатстве выбора фильмов зачастую крайне сложно определить, какой именно хочется посмотреть. Подросток хочет проявить себя и стать волонтером, но не знает, чем конкретно ему хотелось бы заняться, кому помогать.

Во-вторых, различие мотивационных структур у разных людей. Одни люди легко подавляют свои потребности; другие не в состоянии ни разрешить свои проблемы, ни подавить потребность в их решении. Можно говорить и о рабочей мотивации – у одних людей жажда выполнения работы развита лучше, чем у остальных. На мотивационную структуру влияет и общее количество мотивов. При небольшом количестве или слабости мотивов человеку легче выделить один из них и заняться его удовлетворением; при большом количестве равнозначных мотивов или потребностей человеку гораздо сложнее сделать свой выбор и разрешить проблему.

Психологи условно выделяют следующие группы личностных мотивов добровольческой деятельности.

1. Компенсаторные мотивы: решение собственных проблем, ожидание ответной помощи, улучшение собственного самочувствия, преодоление чувства одиночества.

2. Идеалистические мотивы: желание способствовать изменениям в обществе, быть социально полезным, помогать нуждающимся, отвечать на добро добром, бороться с определенной проблемой, улучшать благополучие другого человека, а также моральный долг и сочувствие.

3. Мотивы выгоды: получение полезных связей, проба себя на пути к карьере, приобретение дополнительных знаний, умений и навыков, расширение опыта, общественное призвание.

4. Мотивы личностного роста: желание самореализации, самосовершенствования, развития самосознания.

5. Мотивы расширения социальных контактов: потребность в контактах с другими людьми, желание просто общаться, интересное времяпрепровождение [8; 27].

Волонтерская деятельность (как и другие виды деятельности) детерминирована не одним, а несколькими мотивами. Причем эти мотивы неоднозначны и разноплановы. И все мотивы имеют право на существование. Другой вопрос, какие мотивы будут более эффективными для того или иного вида волонтерской деятельности. Например, для волонтерской деятельности с детьми, инвалидами, престарелыми наиболее эффективны идеалистические мотивы, мотивы личностного роста, возможно, компенсаторные. Характер и динамика мотивов будут зависеть от возраста самих волонтеров, их опыта участия в добровольческой деятельности.

2.4.2. Психологические теории мотивации

В основе большинства теорий мотивации находится понятие потребностей человека.

Одним из первых бихевиористов, работы которого описывали сложность человеческих потребностей и их влияние на мотивацию, был Абрахам Маслоу.

Абрахам Гарольд Маслоу (1908–1970) – знаменитый американский психолог. Окончив школу, стал студентом Университета Висконсина по направлению «Психология», в котором проводил исследования доминантного поведения, со временем продолжив их уже в Колумбийском университете под началом Альфреда Адлера. А. Маслоу считается основателем и лидером гуманистической школы психологии, начавшей развиваться в 50–60-е годы прошлого века.

Иерархия потребностей была предложена Абрахамом Маслоу в 1943 г. в публикации «Теория человеческой мотивации» (A Theory of Human Motivation) в популярном научном журнале «Психологическое обозрение» (Psychological Review). В своей работе «Мотивация и личность» (Motivation and Personality, первое издание 1954) Маслоу предположил, что все потребности человека врожденные и организуются в иерархическую систему, образуя знаменитую пирамиду, в основании которой лежат физиологические потребности. Зачастую первые два уровня пирамиды называются первичными потребностями, остальные три – вторичными. Первичные потребности жизненно необходимо реализовывать, их неудовлетворение приводит к серьезным нарушениям жизнедеятельности человеческого организма. Вторичные потребности реализуются человеком в случае полной реализации первичных потребностей.

Теорию Ф. Герцберга называют «Двухфакторной мотивационно-гигиенической концепцией», которую он разработал в 50-х годах прошлого века. Теория Ф. Герцберга основана на проведенных им интервью с 203 инженерами и бухгалтерами одной крупной фирмы в Питсбурге, когда они описывали те ситуации, в которых работа приносила им особое удовлетворение, и те, в которых она им особенно не нравилась. По итогам исследования Ф. Герцберг разделил полученные ответы на два типа мотивирующих факторов: гигиенические факторы и мотиваторы. **Гигиенические факторы** связаны со средой, в которой выполняется работа. При отсутствии или недостатке гигиенических факторов у человека может возникать чувство неудовлетворенности. К числу гигиенических факторов относят: административную политику компании; зарплаты и премии, условия труда; межличностные отношения с начальством, коллегами и подчиненными; социальные статусы; безопасность труда.

Мотиваторы вызывают удовлетворенность работой, связываются с содержанием работы и потребностями личности в самовыражении. Отсутствие мотиваторов не ведет к неудовлетворению работой. При этом их присутствие в какой-либо степени способно мотивировать работников должным образом, вызывать чувство удовлетворения от работы и повышать ее эффективность.

К числу мотиваторов относят: достижения; повышение по службе, карьерный рост; признание заслуг; ответственность; возможности для личностного роста.

В соответствии с теорией Ф. Герцберга сначала должны удовлетворяться гигиенические потребности. Путем удовлетворения гигиенических потребностей работников организация должна устранить чувство неудовлетворенности, что способствует достижению высокой производительности труда, заинтересованности в работе. Для того чтобы приблизиться к оптимальной производительности, должны быть удовлетворены и мотиваторы. При положительном решении этой задачи работники полностью реализуют свои потребности и достигают оптимального уровня мотивации и, как следствие, производительности.

Еще одна, довольно распространенная мотивационная теория, принадлежит канадскому ученому В. Вруму и называется «Теория ожиданий». Данная теория утверждает, что индивиды имеют тенденцию действовать тем или иным образом на основе ожидания

того, что за этими действиями последует вознаграждение и что это вознаграждение будет привлекательно для индивида.

Теория основывается на использовании трех переменных (отношений).

1. Взаимосвязи между затратами на труд и получаемыми результатами. Каждый человек ожидает, что затраты определенного количества прилагаемых для достижения результата усилий приведут к его получению.

2. Взаимосвязи между результатом и вознаграждением. Человек должен быть уверен в том, что достигнутый им результат приведет к получению желаемого вознаграждения.

3. Привлекательности (валентности) вознаграждения. В качестве цели своего труда человек может рассматривать различные виды вознаграждений – от денег до повышения по службе или же простого чувства удовлетворения от выполненной работы.

Ожидание в рамках теории В. Врума рассматривается как оценка человеком вероятности определенного события. Оно измеряется индивидом с помощью значений от нуля (в случае абсолютной уверенности в том, что человек задание не выполнит) до единицы (если человек абсолютно уверен в том, что, то или иное событие наступит).

На восприятие собственных ожиданий человека влияют:

- уверенность в своих силах;
- количество оказываемой поддержки от коллег, подчиненных или начальства;
- качество оборудования для выполнения работы;
- доступность необходимой информации.

Существует еще немало теорий мотивации, которые дополняют друг друга и могут быть использованы при организации добровольческой деятельности в условиях образовательного учреждения.

2.4.3. Готовность как психологическая характеристика волонтера

Понимание готовности как целостного образования характеризуется психофизиологической, эмоционально-волевой, когнитивной мобилизацией личности в момент его включения в деятельность определенной направленности. При этом готовность есть свойство личности, которое развивается в результате накопления жизненного опыта, который базируется на формировании позитивного отношения к данной деятельности, осознание мотивов и потребностей в ней, объективизации ее предмета и способов взаимодействия с ним.

В качестве компонентов готовности можно рассматривать психологическую установку, мотивы деятельности, знания о предмете и способах деятельности, навыки и умения их практического внедрения, а также профессионально важные качества личности и профессиональное самосознание, отношение субъекта к этой деятельности.

Среди компонентов социально-психологической готовности к волонтерской деятельности исследователи (А. А. Шагурова) выделяют:

- мотивационный (характеризуется осознанием собственных мотивов деятельности, формированием стратегии волонтерской деятельности);
- личностный (характеризуется альтруизмом, гуманностью, милосердием, стрессоустойчивостью, толерантностью, активной жизненной позицией);
- эмоционально-волевой (характеризуется эмпатией, умением работать с разными эмоциональными состояниями, смелостью в принятии решений);
- коммуникативный (характеризуется навыками партнерского общения, поведением в конфликтных ситуациях и т.п.) [55].

2.4.4. Поддержка мотивации волонтеров

Мотивацию человека, не важно, какой деятельностью он занимается (планирует заняться), необходимо поддерживать, «подпитывать» ее. Для этого существует немало способов. Некоторые из них пришли из теории, но большая часть – из практики.

Здесь, пожалуй, уместно вспомнить основы возрастной психологии, в частности подростковой. Психологи (Л.С. Выготский и другие) выделили основные группы главных интересов подростков. К ним относятся: эгоцентрическая доминанта- интерес к собственной личности; доминанта усилия - тяга подростков к сопротивлению, преодолению, к волевым напряжениям, что может проявляться в упрямстве, хулиганстве, борьбе против авторитетов, протесте и т.д.; доминанта к романтике - стремление к неизвестному, рискованному, к приключениям, к героизму. Об этих преобладающих особенностях нельзя забывать организаторам волонтерской деятельности обучающихся и стараться выстраивать мотивационную поддержку с учетом этих особенностей.

Многое, в поддержании мотивации, зависит от координатора волонтеров, так как он является ключевой фигурой в работе с добровольцами. Координация включает в себя личные встречи с волонтерами, работу по командообразованию, информационную рассылку, собрания, ведение чатов и т.п.

Для поддержания мотивации необходима обратная связь, причем не только положительная, но и отрицательная (развивающая): нельзя оставлять волонтера без внимания или ответа. Благодарность, поощрение за участие и труд – необходимый элемент поддержки. Форма благодарности может быть разной: от искреннего «Спасибо» до публикации его фотографии на сайте организации (с разрешения самого волонтера) или обобщения его опыта.

Мотивировать к волонтерской деятельности могут и своевременная помощь в подготовке к мероприятию, психологические игры и упражнения на командообразование, создание благоприятного психологического климата в организации.

Для того, чтобы развитие волонтеров из числа обучающихся прошло успешно необходимы определенные условия:

1) полнота информации о современной жизни; они имеют право и должны получать достаточно достоверную информацию по всем волнующим подростков вопросам, проверять ее и анализировать;

2) сочетание свободы и ответственности в деятельности; подросткам необходимо конструктивное взаимодействие со взрослыми, принятие выработанных правил в школе, семье, обществе;

3) принятие себя (своего физического Я, характера, особенности, эмоций и т.д.);

4) обучение навыкам достойного поведения (взаимодействия, отстаивание чувства собственного достоинства).

На наш взгляд, волонтерская деятельность вполне может обеспечить такие условия.

Задания к теме 2.4.

Задание 1. Попробуйте проанализировать собственные мотивы. К какому из предложенных типов они относятся? Как Вы оцениваете эффективность для выбранного направления волонтерской деятельности? Попробуйте предположить, какие мотивы наиболее эффективны для разных направлений волонтерской деятельности, например, для экологического, исторического, волонтерства в сфере здорового образа жизни и спорта и других?

Задание 2. Опираясь на изученные материалы по теме, «нарисуйте» портрет современного волонтера

Важно:

- выбрать конкретную категорию обучающихся (возрастная группа и т.п.);
- в портрете представить не менее 3-5 ключевых особенностей (психологических, социальных, социокультурных, мотивационных и пр.) волонтера;
- по каждой особенности сформулировать преимущества и недостатки для вовлечения в волонтерскую деятельность (описание и логичное обоснование)

Тема 2.5. Роль лидера в волонтерской организации

Сущность понятия «лидер»

Лидер - лицо, способное воздействовать на других в целях интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов данного сообщества. В общественной жизни, лидера, как центральную, наиболее авторитетную фигуру в конкретной группе лиц, можно выделить практически в каждом виде деятельности, и в любой исторический период.

Термин «лидер» имеет два значения:

- индивид, обладающий наиболее ярко выраженными, полезными (с точки зрения внутригруппового интереса) качествами, благодаря которым его деятельность оказывается наиболее продуктивной. Такой лидер служит образцом для подражания, своеобразным «эталоном», к которому должны, с точки зрения групповых ценностей, примыкать другие члены группы. Влияние такого лидера основано на психологическом феномене отраженной субъективности (т.е. идеальном представлении других членов группы).
- лицо, за которым данное сообщество признает право на принятие решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса. Авторитет этого лидера основан на способности сплачивать, объединять других для достижения групповой цели. Такое лицо, независимо от стиля лидерства (авторитарного или демократического), регулирует взаимоотношения в группе, отстаивает ее ценности в межгрупповом общении, влияет на формирование внутригрупповых ценностей, и в некоторых случаях символизирует их.

Понятие лидерства широко распространено в социологии, политологии, психологии и ряде других наук о человеке и обществе. Этому феномену посвящены обширные теоретические и эмпирические исследования. Изучение лидерства имеет непосредственную прагматическую направленность. В первую очередь, оно служит разработке методов эффективного руководства, а также отбора лидеров [44].

Теории лидерства

«Теория черт лидера» исходит из того, что лидерами люди рождаются. Ряд врожденных свойств и характеристик индивида (сила и подвижность нервных процессов, способность к эмпатии, ярко выраженные эвристические и интеллектуальные способности), как утверждают сторонники этой теории, позволяют ему занять господствующее положение в любой ситуации и взять на себя роль ведущего, т. е. лидера.

В жизни имеется сколько угодно случаев, когда лица, отмеченные сильной волей, интеллектом и другими достоинствами, так и не стали лидерами. По данным Е. Дженнингс, почти в каждой группе есть члены, превосходящие лидеров по уму, способностям, однако они не имеют статуса лидера.

В 50-х годах «теорию черт лидера» сменила концепция «лидерства как функции группы» (Р. Крачфилд, Д. Креч, Г. Хоманс), а также теория «лидерства как функции ситуации» (Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Харе).

Теория «лидерства как функции группы» исходила из того, что феномен лидерства есть результат внутригруппового развития, все члены группы в той или иной степени участники этого процесса, а лидер - это член группы с наибольшим статусом, который наиболее последовательно придерживается норм и ценностей группы.

Третья точка зрения - «теория лидерства как функции ситуации» - в настоящее время самая распространенная. Наблюдения над тем, как одни и те же лица в разных группах могут занимать разное положение, играя в них различные социальные и межличностные роли (ребенок может быть лидером среди ребят своего двора и «отвергаемым» в классе; учитель может быть лидером в своем коллективе и «ведомым» в семье и т.д.), привели исследователей к выводу, что лидерство - это не столько функция личности или группы, сколько результат сложного и многопланового влияния различных факторов и ситуаций.

Подход к личности с точки зрения ролей, которые принимает она на себя, дал повод

рассматривать различные факторы (ситуации) как моменты, с которых и начинается выдвижение лидера. Отсюда и тезис, что специфика лидерства как функции ситуации и роли заключается в том, что эту роль лидеру не «дают», а он ее «берет» сам (Н. С. Жеребова). Лидер-это тот, кто в определенной ситуации берет на себя большую ответственность за выполнение групповых задач, чем все остальные[44].

В пределах одного школьного класса всегда можно выделить школьников, которым лучше других дается организация и проведение спортивных, культурно-массовых, общественно полезных, туристских и других мероприятий. Имеются случаи, когда в группе появляется универсальный лидер (он и самый подходящий капитан волейбольной команды, и самый лучший капитан команды КВН, только он может лучше других организовать проведение вечера или выпуск стенной газеты, только с ним можно быть уверенным, что в походе быстро разобьешь палатки и т. д.). Однако, как правило, в различных ситуациях выдвигаются различные лидеры.

Еще в 50-х годах Р. Бейлс экспериментально выявил, что в каждой малой группе выдвигается как минимум два типа лидеров: эмоциональный и инструментальный. Функция эмоционального лидера - психологический климат в группе, забота об оптимальном урегулировании межличностных отношений. Обычно он выступает в роли арбитра, советчика. Инструментальный лидер - тот член группы, который берет на себя инициативу в специфических видах деятельности (благодаря своей особой компетентности в тех или иных делах) и координирует общие усилия по достижению цели.

Исследование лидерства, проведенное Н. С. Жеребовой, показало, что специфическая сфера деятельности (учеба, общественно-полезный труд, общественная работа, отдых) выдвигает своего инструментального (ситуативного) лидера [16]. Такие же данные получены и в работе, выполненной под руководством В. В. Шпалинского. При исследовании студенческих и трудовых коллективов в большинстве случаев лидерами в четырех названных сферах оказались различные люди. Полное совпадение лидеров в одном лице в ситуациях совместной работы, учебы, общественно полезной деятельности и отдыха наблюдалось только в единичных случаях. В этой связи заслуживает внимания определение лидера, данное Б. Д. Парыгиным: «Лидер - это член группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях определенной, специфической, как правило, достаточно значимой ситуации, чтобы обеспечить организацию совместной коллективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели» [44].

Соотношение понятий «лидер» и «руководитель»

Лидер — это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы. Он может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих организаторских способностей. Руководитель назначен официально, извне, а лидер выдвигается “снизу”. Лидер не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним. Знания и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы.

Ошибочно как отождествлять лидерство и руководство в группе, так и противопоставлять их. Как отмечают современные исследователи, лидерство и руководство - это персонифицированные формы социального взаимодействия и интеграции всех механизмов и способов социально-психологического воздействия для достижения максимального эффекта в групповой деятельности. Если феномен лидерства по своей природе связан, прежде всего, с регулированием межличностных отношений, носящих неоформленный характер, то руководство является носителем функций и средством регулирования официальных (оформленных) отношений в рамках социальной организации (Е. С. Кузьмин, Б. Д. Парыгин) [44].

Взаимозависимость лидера и коллектива.

Талант руководства людьми основывается на целом комплексе социально - психологических качеств и свойств. Большую роль играет доверие и любовь к своему лидеру. Доверие к лидеру — это признание его высоких достоинств, заслуг и полномочий, признание необходимости, правильности и результативности его действий. Это внутреннее согласие с носителем авторитета, готовность действовать в соответствии с его установками. Ведь заставить идти за собой при отсутствии средств принуждения можно лишь на основе доверия. И доверие это означает, что люди находятся во внутреннем согласии и единении с лидером. Структура механизмов воздействия лидеров на массу зависит от свойств последователей. Лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива. Группа, имея образ лидера, — модель, требует от реального лидера, с одной стороны, соответствия ей, а с другой — от лидера требуется способность выражать интересы группы. Только при соблюдении этого условия последователи не просто идут за своим лидером, но и желают идти за ним. В соответствии со свойствами последователей лидером выстраиваются структуры воздействия на них. Эти структуры призваны обеспечить, во-первых, инициирование активности, координацию действий группы и обеспечение ее внешних связей и престижа. Во-вторых, для этого надо отрегулировать межличностные отношения в группе, обеспечить личностную поддержку членам группы.

Типология лидеров

В современной политологии нередко называются четыре собирательных образа лидера:

1. Лидера - знаменосца отличает собственное видение действительности, наличие идеи, увлекающей массы.
2. Лидер - служитель стремится выступать в роли выразителя интересов своих сторонников, ориентируется на их мнение и действует от их имени.
3. Лидер - торговец способен привлекательно преподнести свои идеи и убедить людей в их преимуществе.
4. Лидер - пожарный ориентируется на решение наиболее актуальных проблем в обществе, насущные требования момента.

В реальной жизни эти четыре образа лидерства обычно встречаются в сочетании у различных людей в разных пропорциях.

С точки зрения масштабности решаемых задач выделяют:

1) бытовой тип лидерства (в школьных, студенческих группах, досуговых объединениях, в семье);

2) социальный тип лидерства (на производстве, в профсоюзном движении, в различных обществах: спортивных, творческих и т.д.);

3) политический тип лидерства (государственные, общественные деятели). Существует несомненная связь между судьбой лидера бытового, лидера социального и лидера политического. Первый всегда имеет возможность выдвинуться в лидеры другого типа. Лидер с организаторскими способностями в состоянии быстро и правильно оценивать ситуацию, выделять задачи, нуждающиеся в первоочередной реализации, достаточно точно рассчитать сроки решения задач. Мысль о том, что главная отличительная черта способного организатора состоит в умении быстро находить эффективные пути и средства решения задач, подтверждается на каждом шагу.

Существует два психологических типа лидеров: “игроки” и “открытые”. Первые внешне выглядят эффектными, надежными, гибкими. Они умеют “пускать пыль в глаза”, а поэтому быстро меняют позиции, следуя исключительно своим интересам. На деле они не умеют работать с полной отдачей, плохо справляются с проблемами. “Открытые” лидеры не столь заметны, но они последовательны. Берутся за любые трудные дела, стремятся добросовестно во все вникнуть, чем завоевывают доверие и уважение на долгое время. Они тоже гибки и действуют с учетом обстоятельств, но живут не сегодняшним днем, а устремлены в будущее. Власть в их руках остается надолго. Именно они являются

истинными лидерами, обладающими непререкаемым авторитетом у своих подчиненных.

В социально-психологической литературе существует также классификация типов лидерства по стилям руководства. Здесь допускается существование трех основных типов лидеров:

- авторитарный;
- демократический;
- нейтральный (анархический).

Для лидера авторитарного типа характерно жесткое, единоличное принятие решений, касающихся группы, слабый интерес к работнику как к личности. Лидер демократического типа стремится к выработке конкретных решений, демонстрируя при этом интерес к неформальному человеческому аспекту отношений. Для нейтрального типа лидера характерна полная отстраненность от дел коллектива.

Личная эффективность руководителя

Личная эффективность понимается как результативное достижение личных целей с помощью выбора наиболее оптимальных способов организации деятельности. Личная эффективность охватывает все сферы жизни, а не только профессиональную.

Говоря же о профессиональной эффективности, мы имеем в виду максимально высокие показатели успешности в профессиональной деятельности, какой бы она ни была.

Управленческая эффективность выступает как инструмент управляющего, позволяющий достичь более высоких результатов работы [47].

Питер Друкер выделяет 5 основных элементов, от которых зависит то, насколько высокой будет эффективность управленца.

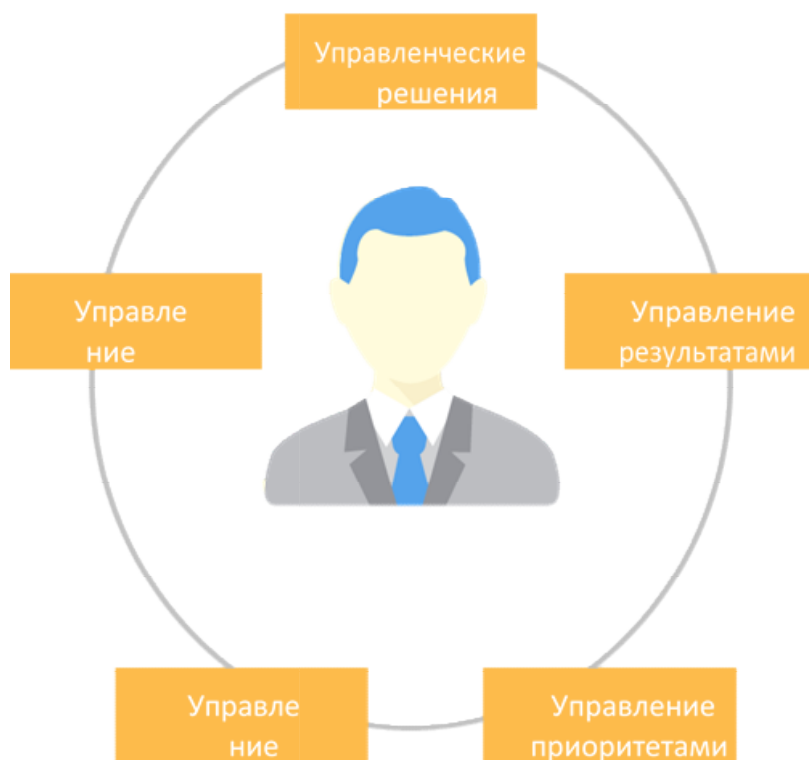


Рис. 1. Элементы управленческой эффективности

Качества лидера

Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности. Однако порой

лидером становится человек, и не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером. Возникла ситуативная теория лидерства, согласно которой лидером становится тот человек, который при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, необходимые для оптимального разрешения этой ситуации для данной группы. В разных ситуациях группа выдвигает разных людей в качестве лидера. Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к разрешению тех или иных групповых ситуаций, проблем, задач, кто несет в себе наиболее важные для этой группы личностные черты, кто несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе. Лидер — это как бы зеркало группы, лидер появляется в данной конкретной группе, какова группа — таков и лидер. Человек, который является лидером в одной группе, совсем не обязательно станет вновь лидером в другой группе (группа другая, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру).

Качества, которыми должен обладать лидер волонтерской организации:

- Проницательность. Лидер должен воодушевлять людей поставленными целями, задачами, уметь показать, насколько эти цели и задачи актуальны, востребованы в обществе и привлекательны для самих волонтеров.
- Коммуникативность. Лидер должен уметь преподнести своё видение решения ситуации так, чтобы это находило положительные отклики у самих волонтеров, спонсоров, благополучателей и общества в целом.
- Настойчивость. Лидер должен уметь преодолевать препятствия, встречающиеся на его пути к достижению цели.
- Воодушевление. Лидер должен уметь вдохновлять людей так, чтобы их энергия помогала достичь конечного результата.
- Организационные способности. Лидер должен уметь объединять людей, группы людей, привлекать необходимые ресурсы для успешного выполнения данных задач.

Кроме этого волонтерский лидер должен обладать и гуманитарными качествами. Он должен обладать эмпатией и проявлять внимание и интерес к волонтерам, так как в свою очередь, данный интерес имеет большой эффект в социальном управлении. Окружённые заботой и вниманием люди успешней достигают поставленных целей, чем те, к которым не проявляется заинтересованность [34, с. 57-65.] С материалами по данной теме ознакомьтесь по ссылке <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39247615> [27].

Функции лидера волонтерской организации.

Руководитель волонтерской организации выполняет ряд функций:

- определение целей (принятие решений о целях управления и средствах их достижения);
- административно-организационную (формирование органов управления, распределение заданий между волонтерами, согласование их действий и контроль за реализацией решений);
- экспертную (в т. ч. консультация волонтеров);
- стимулирующую (оценка качества работы волонтеров, поощрения);
- представительскую (перед внешними организациями);
- воспитательную (создание благоприятного климата в коллективе, развитие способностей и инициативы волонтеров).

Познакомьтесь с опытом Андрея Мещеринова, координатора по сопровождению волонтеров движения «Даниловцы» [37].

Задания к теме 2.5.

Задание 2.5.1. Апробируйте опросный лист для оценки качеств лидера волонтерской организации

1. Уровень профессиональной подготовки в области волонтерской деятельности		
Уровень развития профессиональных знаний и навыков не позволяет правильно ориентироваться в организации волонтерской деятельности	1 2 3 4 5	Отлично ориентируюсь в специфике организации волонтерской деятельности
2. Уровень знания нормативных актов, регламентирующих организацию волонтерской деятельности, отечественного и зарубежного опыта		
Нормативные акты знает плохо	1 2 3 4 5	Отличное знание нормативных актов
3. Хорошо ли ориентируюсь, в чьей компетенции находится решение возникающих в работе проблем, к кому и по каким вопросам следует обращаться, где можно получить необходимую информацию.		
Ориентируется плохо, постоянно нуждается в поясняющей информации, часто обращается “не по адресу”	1 2 3 4 5	Отлично знает в чьей компетенции находится решение проблем, хорошо ориентируется в способах их решения
5. Умение работать с людьми		
Не в состоянии доходчиво разъяснить задание, контроль либо отсутствует, либо слишком назойлив, в возможностях волонтеров не разбирается	1 2 3 4 5	Четко и доходчиво разъясняет задания, своевременно информирует и советует, отлично ориентируется в возможностях волонтеров
6. Способность к деловому общению (умеет ли лидер четко высказать свои мысли, выслушать и понять собеседника?)		
Высказывания воспринимаются с трудом, не умеет слушать собеседника, не стремится к взаимопониманию	1 2 3 4 5	Хорошо воспринимается, убедителен, умеет выслушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания
7. Умение организовать эффективную деятельность волонтеров (конкретно ли ставит цели работы, целесообразно ли распределяет задания, разумно ли планирует деятельность волонтеров?)		
минимальный уровень максимальный уровень		
При планировании работы реальная ситуация не учитывается, цели не разъясняются исполнителям, задания распределяются нецелесообразно	1 2 3 4 5	Планирование работы базируется на оценке реальной ситуации, тщательно определяются цели, продумывается распределение заданий

Тема 2.6. Подбор и подготовка волонтеров (добровольцев)

При подборе волонтеров необходимо использовать комплексный подход, в частности предполагается собеседование с кандидатом, использование психодиагностических методов (тестирование), а также наблюдение за его поведенческими особенностями.

Критерии отбора волонтеров

В качестве критериев готовности 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.

Для организации студенческого волонтерства важным является изучение личности студентов, их интересов, потребностей, мотивов поведения. Такой подход будет способствовать активизации инициативы и самостоятельности студентов в вузе, максимальному раскрытию личностных качеств.

При отборе кандидатов в волонтеры необходимо учитывать следующие параметры качеств добровольца, необходимых для осуществления волонтерской деятельности:

- *параметры личностного развития*: осознанность выбора, интерес к деятельности, мотивация в ее получении и совершенствовании в ней, альтруизм, желание помогать людям, осознание сложности будущей волонтерской деятельности, готовность к неудобствам, дискомфорту, адекватное знание содержания волонтерской деятельности;
- *ценностные ориентации личности*: гуманизм, честность, порядочность, искренность, справедливость, милосердие;
- *устойчивость свойств личности, черты характера*: эмпатийность, настойчивость, целеустремленность, самодисциплина, ответственность, смелость, самоконтроль, оптимизм, великодушие, толерантность, аккуратность, участливость, независимость, рациональность, вежливость, инициативность, исполнительность.

Волонтерство - это естественный процесс, рождаемый энтузиазмом и желанием открыть другим возможность добровольного участия в достижении общей цели. В связи с этим, *инициаторы волонтерских проектов* должны:

- быть добровольцами сами: нет смысла поощрять других к участию в том, к чему ты сам равнодушен, это может привести к разочарованию;
- разъяснять планируемые проекты со всей возможной честностью и простотой.
- предоставлять свободу выбора, не прибегать к подбору волонтерской команды по типу «вербовки», что может привести к сильному сопротивлению; помнить, что никто не в силах вызвать в других дух волонтерства или преданности делу.
- обозначить проблему и дать студентам время, чтобы у них появилось свое видение ее решения.

Смысл студенческого волонтерства состоит, прежде всего, в том, что он способствует запуску процессов самопознания, самоизменения ценностных ориентиров, приобретению профессиональный опыт.

Однако запуск этих механизмов невозможен без эмпатии, достаточно развитой. Эмпатия способствует сбалансированности межличностных отношений, делает поведение человека социально обусловленным.

Прежде выдвижения волонтерской инициативы целесообразно исследовать уровень эмпатийных тенденций (методика И.М. Юсупова). Эмпатия (сопереживание) - умение поставить себя на место другого человека, способность к произвольной эмоциональной отзывчивости на переживания других людей.

Структура интервью с волонтером

Интервью с кандидатом является важнейшим методом подбора волонтеров. 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. Важно подчеркнуть, что интервьюер оценивает не только, что говорит кандидат (вербальная составляющая), но и как он отвечает вопросы (невербальная составляющая). Структура

интервью может быть дополнена и расширена интервьюером в зависимости от его личностных предпочтений, и в соответствии с ходом беседы.

Третий компонент - *использование методов психодиагностики* для подбора волонтеров.

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

1) *16 - PF, форма C* (шестнадцатифакторный личностный опросник Р.Кеттелла).

2) *Naht - test. Проективная методика, направленная на изучение агрессивного отношения.* Разработан Б. Брайклином, З. Пиотровским, Э. Вагнером.

3) *Исследование уровня эмпатийных тенденций* (И. М. Юсупов) для исследования эмпатии (сопереживания), т.е. умения поставить себя на место другого человека и способности к произвольной эмоциональной отзывчивости на переживания других людей. Сопереживание - это принятие тех чувств, которые испытывает другой человек так, если бы они были нашими собственными.

4) *Метод включенного наблюдения* (групповая проверка). Групповая проверка является одним из эффективных методов отбора кандидатов для профессий социономического типа, где основа - общение. Группе предлагается несколько заданий, которые предполагают активное взаимодействие участников, в процессе которого им необходимо 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.

5) *Методика «Шкала социального интереса»*

В каждой паре представленных качеств, студентам предлагается выделить то, которым они предпочли бы обладать как одной из собственных характеристик.

1) Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев). Данная методика предназначена для выявления в качестве личностной характеристики склонности субъекта к конфликтности и агрессивности.

2) *определение и развитие коммуникативной компетентности волонтера.*

Инициативной группе необходимо овладеть инструментарием, направленным на выявление коммуникативных способностей волонтеров и методиками развития коммуникативной компетентности волонтеров. *Методика изучения коммуникативных способностей* (Никишина В.Б., Василенко Т.Д.).

Обучение. Обучение – относительно постоянное изменение, на поведенческом и познавательном уровне, происходящее в результате взаимодействия индивида и окружающей среды.

Могут применяться следующие методы обучения добровольцев:

- деловая игра – способ определения оптимального решения экономических, управленческих и иных задач, путем имитации или моделирования хозяйственной ситуации и правил поведения участников;

- инструктирование – мягкий способ организационного воздействия, заключающийся в разъяснении обстановки, задач, возможных трудностей и последствий неправомερных действий человека, в предостережении от возможных ошибок и т.д. Обычно инструктирование принимает форму консультационной, информационной и методической помощи человеку, направленной на защиту его прав и свобод;

- кейс-метод или метод ситуаций – техника обучения, использующая описание реальных экономических, производственных и социальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них;

- группа качества – группа работников организации, регулярно собирающихся на добровольных началах для выработки направлений повышения качества производства продукции и услуг;

- рабочий инструктаж – практика обучения на рабочем месте, включающая выбор и подготовку преподавателя и обучающегося к прохождению обучения; объяснение и демонстрация процесса преподавателем; закрепление знаний на рабочем месте;

- ротация кадров – (горизонтальные) перемещения работников с одного рабочего места на другое, предпринимаемые с целью ознакомления работников с различными производственными задачами организации;

- тренинг – систематическая тренировка или совершенствование определенных навыков и поведения участников тренинга.

- лекции, консультации позволяют молодым людям сориентироваться в теоретических проблемах, особенностях человеческой личности и возможностях ее развития. Теоретические занятия дополняются социально-педагогическим тренингом, который имеет целью выработку навыков практического общения с разными группами детей и взрослых.

- Занятия практикумы. В ходе занятий-практикумов волонтеры анализируют свои личностные особенности, принимают решения о путях и средствах развития тех или иных качеств, свойств и способностей или их коррекции.

- уроки-диспуты, мастер-классы способствуют формированию запаса разнообразных решений проблемных, правовых и этических ситуаций, накоплению опыта устойчивого и гибкого реагирования на различные социальные воздействия.

- Познавательные, деловые, имитационные, учебно-демонстрационные игры. Важным педагогическим средством, используемым в процессе подготовки волонтеров, является цикл учебно-демонстрационных и других игр, способствующих выявлению возможных трудностей будущих волонтеров и стимулированию их к преодолению сложных жизненных ситуаций, развитию педагогической компетентности. Методика учебно-демонстрационных игр представляет собой совокупность способов формирования и развития качеств социальной компетентности, ориентирована на эвристический и креативный характер действий участников. Проведение учебно-демонстрационных игр обеспечивает мобилизацию интеллектуальных резервов, стимулирует мотивы включенности в волонтерскую деятельность, позволяет расширить представления о себе и своих возможностях. При этом происходит значительное расширение возможности самореализации, самокоррекции субъектом собственных индивидуальных особенностей.

В процессе подготовки волонтеров к добровольческой деятельности следует рассмотреть следующие **темы**:

- 1) формирование команды волонтеров — необходимое условие эффективной работы;
- 2) формирование навыков работы в супервизорской группе и коллективе;
- 3) обучение основным практическим навыкам консультирования, эффективного общения и способам оказания психологической поддержки;

- 4) обучение безопасным способам разрешения конфликтных ситуаций и оказание помощи в кризисных ситуациях;

- 5) формирование понимания необходимости повышения собственной компетентности в работе и приобретение навыков нового поведения через обязательные тренинговые занятия;

- 6) профилактика «синдрома сгорания» через осознание и прорабатывание собственных психологических проблем;

- 7) формирование умения анализировать успехи и ошибки, допущенные в работе, осознавать собственные отношения, чувства и ожидания в процессе осуществления волонтерской деятельности;
- 8) оценивание эффективности работы волонтеров.

При оценивании готовности кандидатов в добровольцы к осуществлению мероприятий можно ориентироваться на критерии, представленные в Таблице 1 [38].

Таблица критериев готовности несовершеннолетних волонтеров к профилактической деятельности среди сверстников и их показателей

Таблица 1

Критерии	Показатели
Поведенческий критерий	Внимание: <ul style="list-style-type: none"> • уровень внимания; • включенность в процесс обсуждения; • концентрация внимания при обсуждении поставленных проблемных ситуаций.
	Активность в познавательной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • частота обращений к педагогу; • участие в дискуссии.
	Лидерство: <ul style="list-style-type: none"> • уровень проявления себя; • лидерские качества; • умение общаться в группе; • уверенность действий.
Интеллектуальный критерий (уровень оценки явления)	Интерес и желание: <ul style="list-style-type: none"> • уровень первичного интереса и желания участвовать в профилактической деятельности; • первичное желание принять в нем участие.
	Представления: <ul style="list-style-type: none"> • глубина первичных представлений по обсуждаемой теме.
	Творчество: <ul style="list-style-type: none"> • неординарность задаваемых вопросов.
Психологический критерий	Готовность: <ul style="list-style-type: none"> • уровень первичной готовности к обучению и профилактической деятельности.
	Включенность: <ul style="list-style-type: none"> • первичная включенность в обсуждаемую тематику на уровне внутреннего сопереживания.
	Контактность: <ul style="list-style-type: none"> • общение в группе; • уровень взаимодействия со сверстниками.
Поведенческий критерий	Внимание: <ul style="list-style-type: none"> • уровень внимания; • включенность в процесс обучения; • концентрация внимания при обсуждении поставленных проблемных ситуаций.
	Активность: <ul style="list-style-type: none"> • частота посещений; • участие в дискуссиях на занятиях.
	Лидерство: <ul style="list-style-type: none"> • проявление лидерских качеств;

	<ul style="list-style-type: none"> уверенное поведение; динамика проявления себя в процессе обучения.
Интеллектуальный критерий (уровень оценки явления)	<p>Интерес и желание:</p> <ul style="list-style-type: none"> рост заинтересованности участия в проекте; формирование стойкого мотивированного желания активного действия.
	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> изменение представлений по обсуждаемой теме; широта и глубина описываемых явлений, их предпосылок и причин; правильность формулировок; понимание специальной терминологии; умение ориентироваться в пройденном материале; <p>уровень выполнения теоретических и практических заданий.</p>
	<p>Творчество:</p> <ul style="list-style-type: none"> неординарность задаваемых вопросов; творческий подход при изложении сути проблемы в практических заданиях; реальность предлагаемых выходов из смоделированных проблемных ситуаций.
Психологический критерий	<p>Готовность:</p> <ul style="list-style-type: none"> к реализации задач проекта, к выполнению требований учебного процесса. <p>Включенность:</p> <ul style="list-style-type: none"> уровень включенности и понимания профилактической деятельности; осознание волонтером своего места при рассмотрении социальных явлений: сторонний наблюдатель или активный участник.
	<p>Контактность:</p> <ul style="list-style-type: none"> динамика проявления себя в группе; проявление новых личностных качеств. <p>Критерии третьего уровня - итоговые</p>
Поведенческий критерий	<p>Внимание:</p> <ul style="list-style-type: none"> устойчивое внимание.
	<p>Активность:</p> <ul style="list-style-type: none"> активное участие в проекте социальное патрулирование.
	<p>Лидерство:</p> <ul style="list-style-type: none"> стойкое проявление лидерских качеств; уверенное поведение на улице.
Интеллектуальный критерий	<p>Интерес и желание:</p> <ul style="list-style-type: none"> полная заинтересованность проектом; устойчивое желание осуществлять профилактическую деятельность.
	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> уровень применения на практике знаний, полученных в процессе обучения; оперирование специальной терминологией, успешное выполнение поставленных задач.
	<p>Творчество:</p> <ul style="list-style-type: none"> умение найти выход из сложившейся ситуации в практической

	деятельности; <ul style="list-style-type: none"> • уметь заинтересовать собой, «зацепить» подростка
Психологический критерий	Готовность: <ul style="list-style-type: none"> • полная готовность к работе на улице • умение ориентироваться к ситуации на улице • умение найти оптимальный выход из сложившейся ситуации
	Включенность: <ul style="list-style-type: none"> • ощущение волонтером своей роли
	Контактность: <ul style="list-style-type: none"> • адекватное взаимодействие со сверстниками • умение войти в контакт с подростками • умение распознать и адекватно отвечать на провокацию на улице

Что необходимо для того, чтобы провести хороший тренинг

1. Ясная и значимая цель тренинга.
2. Необходимое оборудование.
3. Удобный график работы.
4. Реалистичные временные рамки.
5. Тренеры, которые понимают, как содержание, так и аудиторию.
6. Хорошие материалы для пресс-релизов.
7. Особое внимание логистике.
8. Правильно подобранная методика обучения в соответствии с временными рамками и аудиторией.
9. Правильно подобранные участники тренинга.
10. Различные возможности обучения.
11. Возможность обсуждения и обмена мнениями.
12. Гибкость.
13. Возможность обучения для тех, кто воспринимает информацию визуально, кто воспринимает аудиоинформацию, кто воспринимает информацию принимая участие в практических мероприятиях.
14. Тренеры, которые знают куда идти и как правильно повести за собой группу.
15. Необходимо вкраплять в тренинги различные расслабляющие вещи (игры, например), чтобы не было скучно.

Список того, что необходимо для проведения тренинга

1. Достаточное место для участников.
2. Правильная расстановка столов.
3. Необходимое количество стульев.
4. Теле/радиооборудование: рабочее состояние, правильный размер, хороший оператор.
5. Система удлинитель.
6. Розетки: расположение, тип подсоединения.
7. Освещение и расположение выключателей.
8. Экраны для теле/радиооборудования.
9. Контроль температуры и вентиляции.
10. Туалеты.
11. Стол регистрации.
12. Подиум (трибуна для публичных выступлений).
13. Бейджики.
14. Список участников с адресами с контактной информацией.
15. Флип-чарт, подставка.
16. Маркеры.

17. Кассета.
18. Вешалки для одежды.
19. Информация, оборудование для курящих.
20. Стол для информационных материалов.
21. Информация о парковке.
22. Указатели "Выход".
23. Записные книжки для участников.
24. Раздаточный материал.
25. Экстраматериалы для тех, кто придет позже.
26. Расписание перерывов.
27. Часы.

Тема 2.7. Волонтерская (добровольческая) социальная практика как инновационная технология в системе подготовки специалистов помогающих профессий

Для подготовки качественных социальных кадров наряду с традиционными нужны принципиально новые, активные формы обучения, занимающие промежуточное место между теорией и практикой. Для составления полной картины профессиональной деятельности крайне необходимо и непосредственное знакомство студентов со своей будущей профессией, ее основными достоинствами и недостатками. Вариантом решения данной проблемы может стать организация и проведение волонтерской практики для студентов, обучающихся по специальности «социальная работа» и «социальная педагогика».

Волонтерская практика – это дополнительный вид практической подготовки будущих специалистов по социальной работе и социальной педагогике. Особенности данной практики таковы, что она не нуждается в выделении дополнительных часов в рамках учебного процесса,

Ее введение позволит студентам:

- продолжить процесс профессионального самоопределения студентов (некоторые студенты, поступив в институт, до конца не осознают содержание деятельности специалиста по социальной работе, которым они должны стать после обучения),
- сформировать образ одного из потенциальных клиентов социальной работы, суметь выделить проблемы, с которыми они сталкиваются ежедневно, попытаться оказать им помощь и поддержку - вот неполный перечень задач данного вида практики, в процессе прохождения которой студенты отрабатывают свои профессиональные знания, умения и навыки, получают возможность реализовать свои теоретические познания.

Цели волонтерской практики:

- 1) содействовать профессиональному самоопределению студентов как будущих специалистов социальной работы через освоение социальной роли волонтера;
- 2) содействовать профессиональному становлению студентов как будущих специалистов социальной работы через освоение практических навыков работы социального работника среднего звена;
- 3) сформировать у студентов истинное представление о профессии, предоставить возможность апробировать теоретические знания в рамках осуществления различного вида социального взаимодействия через участие в добровольческой деятельности;
- 4) Ознакомить студентов с конкретными условиями и содержанием отдельных социальных процессов.

Задачи волонтерской практики:

1. Обеспечить условия для эффективной адаптации студентов к условиям избранной профессиональной деятельности.
2. Углубить представление о будущей профессии путем «погружения» в среду.

3. Сформировать представление о специфике работы различных учреждений социальной сферы.

4. Совершенствовать умения, навыки оказания первичной помощи клиентам, потребителям социальных услуг.

Элементы организации социальной практики:

1. Для прохождения практики студенту выделяется определенное количество часов (не более 6-ти часов в неделю), которые студент должен будет отработать в качестве волонтера. Данные о волонтерской деятельности каждого студента отмечаются куратором практики совместно с руководителем по специальной форме. Без данного компонента практика считается недействительной.

2. Формы волонтерской деятельности студентов в рамках практики:

а) осуществление посильной помощи благополучателям;

б) участие в просветительской работе;

в) участие в работе детских, молодежных общественных объединений;

г) работа при проведении опросов общественного мнения, социологических исследований;

д) участие в социально значимых акциях;

е) составление и реализация социально-значимых проектов.

3. По итогам волонтерской практики студент сдает зачет. Зачет складывается из посещения запланированных учреждений, оценки учреждений, где студент проходит добровольческую социальную практику, оценки умения четко и грамотно представить результаты своей работы в дневнике, отчете по волонтерской практике на итоговой конференции.

4. Места прохождения волонтерской практики заранее согласуются с руководителями служб, учреждений, организаций. Базами данного вида практики могут выступать: учреждения системы социальной защиты населения, учреждения, организации и службы системы здравоохранения, образования, МВД, войсковые части, фонды социального, медицинского и пенсионного страхования, территориальные службы занятости населения, общественные благотворительные организации и учреждения, научно-исследовательские лаборатории, научные центры, кафедры вуза, территориальные центры и фонды социальной помощи населению и т.д.

Волонтерская социальная практика - это инновационная и эффективная технология при подготовке специалистов по социальной работе. В результате ее прохождения студентам предоставляется возможность получения новых знаний и практического опыта в избранном деле, первая настоящая проба сил, возможность саморазвития и самосовершенствования, формирования профессиональных умений и навыков в ходе конкретной профессионально ориентированной и общественно значимой проверки верности профессионального выбора. Привлечение молодежи к добровольческой деятельности через введение волонтерской социальной практики является средством "мягкого", ненасильственного вхождения студента в новое, открытое общество гражданского становления.

В основе построения волонтерской социальной практики лежат принцип добровольности, предполагающий участие студентов в общественных мероприятиях по собственному желанию. Студентам не навязываются несвойственные им ценности, а создаются условия для развития их творческого, духовного начала; предоставляется право ответственного выбора. Право выбора – основное правило при организации добровольческой социальной практики. Выбор касается:

1) места прохождения практики (учреждение);

2) категорий людей, нуждающихся в помощи (пожилые люди, ветераны войны, инвалиды, дети и молодежь, бездомные, беженцы, бывшие заключенные и др.);

3) времени прохождения практики (студент сам распределяет свое время).

Контроль и управление - осуществлялся через: а) проведение круглых столов и установочных собраний со студентами, входящими в контрольную группу; б) дневники

социальной практики и творческие отчеты, которые студенты-практиканты сдают для проверки; в) организацию и поддержку связи с представителями учреждений города в течение прохождения студентами практики; г) итоговую конференцию, на которой студенты в творческой форме рассказывают о проделанной работе при прохождении волонтерской социальной практики.

Волонтерская практика может осуществляться посредством проведения такой технологии как круглый стол. Так, например, с целью повышения уровня организации практической подготовки социальных работников и социальных педагогов и установления взаимовыгодного сотрудничества с различными учреждениями города в начале учебного года может быть организован круглый стол «Перспективы взаимовыгодного сотрудничества».

На круглый стол могут быть приглашены специалисты из учреждения системы социальной защиты населения, системы здравоохранения, системы образования, органов внутренних дел, учреждений исполнения наказания, войсковых частей, фондов социального, медицинского и пенсионного страхования, территориальных служб занятости населения, общественных и благотворительных организаций и учреждений и т.д.

Вопросы, обсуждаемые на круглом столе, могут иметь следующую направленность:

- организация различного вида волонтерских социальных практик на базе учреждений (заключение договоров о сотрудничестве кафедры с учреждениями различных сфер);
- взаимодействие специалистов учреждений и студентов – практикантов (наставничество, условия прохождения практики в соответствии с целями и задачами практики и т.д.);
- перспективы трудоустройства выпускников.

В рамках проведения круглого стола может быть организована:

- выставка: лучших работ студентов и преподавателей в области инновационных технологий в социальной сфере; социальных проектов-победителей, созданных и реализуемых студентами-волонтерами; литературы социальной направленности (учебники, журналы и т. д.) из ресурсов библиотеки и т. д;
- вставка резюме (портфолио) студентов-выпускников и студентов старших курсов;
- выставка - продажа методических пособий по социальной работе.

Все материалы круглого стола могут быть опубликованы в сборнике, в СМИ города, на сайте.

Такой вид социальной практики позволяет будущим работникам социальной сферы непосредственно узнать специфику добровольческой деятельности, приобрести необходимый опыт организации добровольческих программ и движений, а это возможный и желаемый путь сегодняшнего студента-добровольца.

Тема 2.8. Взаимодействие образовательной организации с СО НКО в вопросах реализации добровольческой деятельности

*«Создает человека природа,
но развивает и образует его общество»*

В. Г. Белинский

Взаимодействие – базовая философская категория, которая отражает процессы воздействия объектов (субъектов) друг на друга, их изменения, взаимную обусловленность.

Основа взаимодействия – добрая воля обеих сторон. Поэтому отношения с благополучателями базируются на взаимном доверии и уважении.

Взаимодействие образовательных организаций с СОНКО регламентируется на основе законодательных актов: ФЗ «Об общественных объединениях», «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», «О некоммерческих организациях», распоряжение Правительства РФ «Концепция содействия развитию добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 года».

Направления взаимодействия образовательных организаций с СОНКО в сфере добровольчества (волонтерства) могут быть различными. Это и разработка совместных проектов, участие в реализации проектов и программ, сопровождение проектов и участников из числа обучающихся, решение образовательных и воспитательных задач и т.п.

Механизм взаимодействия образовательной организации и СОНКО – это разработанная командой совокупность правил, способов, технологий, документов по организации, обеспечению ресурсами и реализации совместных работ, которая направлена на решение значимых социальных задач. С основными группами механизмов можно ознакомиться по ссылке <https://refdb.ru/look/2766287-p3.html>

Основа взаимодействия – построение конструктивного общения участников совместной деятельности. Конструктивное общение предполагает, что участники обмениваются данными, понимают друг друга и формируют стратегию действий.

Задание 2.8.1. Опишите одну из форм взаимодействия образовательной организации с социально ориентированным НКО. Уточните, с какой целью было организовано это взаимодействие

Задание 2.8.2. Опишите несколько способов (2-3) организации эффективного общения представителей образовательной организации и СО НКО.

Литература к Разделу 2

1. Курагина Г. С., Семикин В. В., Игнатенко М. С. Педагогические условия, способствующие возникновению и развитию волонтерских инициатив молодежи в современной России // Известия Иркутского государственного университета. Серия: психология [Текст] — 2013 — Том 2. - № 2. - С. 54-61. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-sposobstvuyuschie-vozniknoveniyu-i-razvitiyu-volonterskih-initsiativ-molodezhi-v-sovremennoy-rossii>
2. Курагина Г. С. Организационно-педагогические условия становления волонтерской деятельности студенческой молодежи // ВЕСТНИК ТОГИРПО [Текст] — 2013 — № 2. - С. 298-299. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21241148>
3. Курагина Г.С., Сундукова Э.И. Организация добровольческой деятельности в студенческой среде//Социальная педагогика. 2017. № 3. С. 119-138. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-dobrovolcheskoy-deyatelnosti-v-studencheskoy-srede/viewer> (дата обращения 15.08.20)
4. Курагина Г.С., Сундукова Э.И., Липинская М.Н. О совершенствовании воспитательного пространства вуза в соответствии с динамикой причин участия студентов в добровольческой деятельности// Письма в Эмиссия.Оффлайн: электронный научный журнал. 2018. № 12. С. 26-85. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39247615>
5. Львова С.В. Организация волонтерского движения в образовательной организации: учеб. -метод. пособие: в 3 ч. / С. В. Львова, Л. Ю. Овчаренко, Ю. В. Чельшева. – Москва: Перо, 2018. – Ч. 1. – 101 с.
6. Методические рекомендации по работе с волонтерами (добровольцами) для руководителя организации. Авт.-сост. А.В. Ковтун, А.А. Соколов, А.П. Метелев / Под ред. Т.Н. Арсеньевой. М.: 2017 – [Электронный ресурс]. – URL: <http://molkhv.ru/my/kraevoj-volonterskij-tsentr/item/478-metodicheskie-rekomendatsii-po-rabote-s-volontjerami-dobrovoltsami-dlya-rukovoditelya-organizatsii>
7. Мещиринов А. Волонтер - лидер и его группа – [Электронный ресурс]. – URL: <https://volonter-school.ru/2016/05/volonter-lider-i-ego-gruppa>
8. Митрохина О. В., Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников: автореф. дис. на соиск. учен. степ.

- канд. пед. наук. М.: Изд-во Академия повышения квалификации по переподготовке работников образования, 2004.
9. Семикин В.В. Игнатенко М. С. Курагина Г.С. Теоретические основы волонтерской деятельности. Учебно-методическое пособие - СПб. ООО «Копи- Р Групп», 2014. 80с
 10. Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере: учебно-методический комплекс: экспериментальное учебно-методическое пособие для научно-педагогических работников и студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям педагогического образования/А. В. Шевцов, Е. Н. Глубокова, А. Н. Кошелева, Г. С. Курагина, В. Ф. Луговая, Е. Н. Петровская, Э. И. Сундукова, Е. В. Рохина. — Санкт-Петербург: Издательство Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, 2008. — 199 с. . – [Электронный ресурс]. – URL <http://window.edu.ru/resource/289/64289/files/umk13.pdf>
 11. Федоров, А.С., Зотова, В.А., Метелев, А.П. Модель школьного добровольческого отряда: Методическое пособие. - М.: Издательство «Перо», 2018. - 101 с. Электронный ресурс: https://drive.google.com/file/d/12qVi2xLYYZWkHgXHIPdDPiMdU_3AF6O/view
 12. Шагурова А. А. Социально-психологическая готовность молодежи к волонтерской деятельности : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Шагурова Ангелина Александровна; [Место защиты: Рос. гос. социал. ун-т]. - Москва, 2013. - 25 с.

РАЗДЕЛ 3. КОМПЕТЕНЦИЯ ПЕДАГОГА В ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Тема 3.1. Роль педагога в сопровождении и поддержке волонтерской деятельности обучающихся

*«Преподавателям слово дано не для того,
чтобы усыплять свою мысль,
а чтобы будить чужую»
В. О. Ключевский*

Деятельность педагога представлена разнообразными направлениями, видами и формами. Деятельность педагога базируется на следующих принципах (О. С. Газман):

- ребенок не может быть средством в достижении педагогических целей;
- самореализация педагога – в творческой самореализации ребенка;
- дети – носители грядущей культуры, следует соизмерять свою культуру с культурой растущего человека.

Задача педагога – обеспечить успешное вхождение участников добровольческой деятельности из числа обучающихся в референтную общность. Это вхождение характеризуется тремя фазами: адаптацией, индивидуализацией и интеграцией.

Педагог, как один из основных субъектов добровольчества, для расширения пространства деятельности прогнозирует содержание конкретных направлений; определяет критерии оценки готовности добровольца осуществлять работу; при необходимости вводит новые знания и умения; гибко перестраивается, если работа пошла непродуктивно; обеспечивать преемственность и непрерывность добровольческой деятельности в образовательной организации, сохраняя и поддерживая традиции добровольчества.

Сопровождение волонтеров – это неотъемлемая базовая, и в тоже время сложная, имеющая многие составляющие, задача для любой волонтерской организации. Она требует комплексного подхода и решения и не может осуществляться от случая к случаю. Функцию сопровождения на себя, как правило, берет на себя организатор (педагог, в случае, если это учащаяся молодежь) с привлечением разнообразных ресурсов.

Система сопровождения зависит от модели волонтерской организации, поскольку является частью внутренней логики волонтерства и не может быть встроена куда бы то ни было в виде отдельного самостоятельного блока. По сути своей сопровождение – это разделение ответственности с волонтером за то доброе дело, которое волонтер и волонтерская организация делают вместе. Ресурс волонтера всегда ограничен. Волонтер не может и не должен брать всю ответственность за свое волонтерство, за то служение, что совершает волонтерская организация. Именно организация должна стать помощником, наставником, что ведет волонтера, что держит его за руку, что вместе с волонтером делает доброе дело. В этом случае у волонтера появляется твердая почва под ногами, он чувствует и свои реальные силы, и поддержку со стороны организации и становится способным к ответственному и эффективному и, в то же время, не травмирующему, значимому и полезному для него самому добровольчеству.

Говоря проще, сопровождение волонтеров – это быть рядом. Это ответы на вопросы и запросы, возникающие у волонтеров и решение их проблем. В целом можно говорить о шести видах запросов от волонтеров:

- что и как делать;
- отношения с подопечными (то есть с объектом волонтерской деятельности, если это, конечно, люди);
- отношения с другими волонтерами и группой;
- личные вопросы;
- просьбы о помощи;

- профессиональный рост (по отношению к обучающимся-школьникам следует, пожалуй, говорить о знаниях и умениях, которые будут так или иначе определять сферу будущих профессиональных интересов или выбора).

Таким образом, задачи по сопровождению волонтеров могут быть сформулированы следующим образом:

1. Научить что и как делать.

2. Организовать труд волонтера. Время – наш важный ресурс. Понятие «тайм-менеджмента» сегодня широко используется. Появление такого названия не означает, что раньше люди не умели организовывать свое рабочее и личное время. Но, чем более стремительной становится наша жизнь, тем более трудной становится задача управления временем.

Тайм-менеджмент – это конкретный навык грамотной организации своего времени. Сегодня многие люди стараются обладать этим навыком. Здесь уместно задать вопрос обучающимся, почему умение самостоятельно организовать себя и свое время является преимуществом для человека. Можно предложить это сделать в форме «мозгового штурма». Все озвученные идеи, так или иначе связаны с различными сферами жизни человека – работой, учебой, семьей, дружескими отношениями, здоровьем, личностным развитием, отдыхом. И мы стремимся к тому, чтобы каждая из перечисленных областей была наполнена – в учебе была стабильная успеваемость, здоровье было крепким, выбранный профессиональный путь был интересен для нас самих, отдых был насыщен впечатлениями и т.п. На пути к достижению целей мы встречаем «пожирателей времени» в виде лени, личной неорганизованности, отсутствия самодисциплины, «бумажных завалов», привычки откладывать «на потом» и т.п. Важно понять то, как стать более внимательным к своему времени, научиться чувствовать его и грамотно распределять. Чтобы научиться планировать и расставлять приоритеты, приведем пример упражнения «Матрица Эйзенхауэра» [40].

Матрица представляет собой четыре квадрата, основанием которых служат две оси: ось важности (по вертикали) и ось срочности (по горизонтали). Получается, что каждый квадрат отличается своими качественными показателями. В каждый из квадратов записываются все задачи и дела. Образуется довольно ясная и объективная картина того, чем следует заняться в первую очередь, чем – во вторую и т.д.

Квадрат А. Важные и срочные дела. Сюда следует записать самые важные и безотлагательные дела. При правильном и постоянном использовании данной системы планирования этот список всегда должен быть пустым. Суть сводится к тому, чтобы успевать делать важные дела в положенные сроки и не допускать авралов.

Квадрат В. Важные, но не срочные. Сюда следует записать проекты, над которыми сейчас работаете. Здесь перечислены задачи, выполнить которые необходимо по мере возможности. Система планирования предполагает, что именно дела из данной категории будут разбираться прежде всего. И в этом случае первый квадрат матрицы будет оставаться пустым.

Квадрат С. Не важно, но срочно. Здесь фиксируются дела, имеющие незначительный приоритет важности. Это все то, что снижает нашу продуктивность и мешает выполнению основной работы. Например, поломка компьютера, неотложная помощь кому-либо.

Квадрат D. Не важно и не срочно. Здесь живут «пожиратели времени». Все то, что не оказывает положительного влияния на основной вид деятельности, но при этом положительно сказывается на психоэмоциональном состоянии человека (разговор по телефону, просмотр развлекательной программы, общение в социальных сетях и т. п.)

Далее, обучающимся можно предложить упражнение «24 часа». Они вспоминают и записывают все, что делали за последние 24 часа (на составление списка дел отводится не более 7 минут) и далее расставляют дела по приоритетности согласно матрице Эйзенхауэра. Затем следует обсуждение, анализ, в чем каждый видит потерю своего времени, нерациональное его использование и возможности для более эффективной организации своей жизни.

Итак, с помощью этого примера мы показали возможный способ научить организовывать свое время, расставлять приоритеты. Для педагога-организатора волонтерской деятельности представляется важным самому владеть приемами тайм-менеджмента и быть высокоорганизованным человеком.

3. Минимизировать риски. Это достигается через предварительную подготовку, знакомство с правилами, сильное распределение ответственности во время работы, контроль во время работы, эффективным способом решения проблем и через обратную связь от волонтера.

4. Помочь наладить отношения с потенциальными благополучателями. Невозможно помочь человеку, если он не готов и не хочет принимать помощь; невозможно помочь, если волонтер не чувствует конкретной нужды или переживаний подопечного. Порой непросто удержать свои границы и устоять против явно потребительского или обесценивающего отношения со стороны подопечного или любого благополучателя. Заранее все предугадать нельзя, но учиться этому во время волонтерства можно и нужно. Поэтому волонтерская организация призвана постоянно помогать волонтерам в этом.

5. Выстроить и поддерживать отношения в волонтерской группе. Групповая работа в волонтерстве приоритетна. Она самая безопасная и эффективная. В группе равномерно по силам распределена ответственность. Группа может быть гарантом долгосрочной и постоянной помощи. Она аккумулирует опыт и часто является первичной терапевтической группой, способной оказать психологическую помощь. Волонтерская группа – сложная система отношений, от которых зависит не только качество и плодотворность работы отдельного волонтера, но и порой зависит целое волонтерское направление или проект, или программа. Именно поэтому мероприятия, связанные с командообразованием, развитием навыков бесконфликтного общения, созданием благоприятного психологического климата в волонтерской организации, направленные на развитие лидерских качеств, переключение внимания, профилактику манипулирования статусом волонтера и т.п. оказываются в центре внимания организаторов волонтерской деятельности.

Чувство команды очень поддерживает волонтеров. Если они приходят в проект и находят там друзей, повышаются шансы, что они останутся в организации дольше. Анализ опыта различных организаций показывает, что в среднем командообразующие мероприятия проводятся раз в 2-3 месяца. Среди этих мероприятий могут быть: вечер национальных культур, когда волонтеры из разных стран представляют свои традиции, киновечер, совместное времяпрепровождение (на катке, в парке, в походе, на пикнике и т.п.). Это особенно приятная часть работы с волонтерами, хотя она тоже требует тщательной подготовки.

На досуговые, командные мероприятия не обязательно иметь отдельную статью в бюджете — можно провести вечер с настольными играми и чаем. Но это, действительно, важный момент общения, поскольку в спокойной атмосфере намного проще установить доверительные отношения и обсудить те сложности, с которыми сталкиваются волонтеры. Подобные встречи особенно нужны, если волонтеры пересекаются редко. На таких встречах они могут поделиться своими впечатлениями и переживаниями от участия в проекте, событии, акции.

Игры и упражнения на командообразование являются неотъемлемой частью сопровождения волонтерской команды.

Игры на знакомство обязательны перед началом любого общения, так как позволяют снять напряжение и создать атмосферу безопасности. Вариантов много. От хорошо знакомого простого «Снежного кома» до более сложных вариантов, когда участники делятся на пары и в течение 2-3 минут расспрашивают партнера, задавая ему самые разные вопросы (о хобби, предпочтениях, работе, учебе, умениях, неудачах, мечтах и т.п.), а далее, как можно более ярко, но лаконично (по образу рекламы) представляют всем членам группы своего собеседника. Или упражнение-знакомство «Суперспособность». Каждому участнику в группе предлагается подумать и рассказать всем каким супергероем он себя сейчас ощущает

или какой бы суперспособностью хотел бы обладать. Например, «Меня зовут***, сегодня я бы хотел обладать суперспособностью останавливать время, чтобы успеть сделать все дела» и т.д.

6. Предлагать ответы на личные вопросы и запросы, организовать обучение по актуальным запросам. Здесь стоит вспомнить о группах мотивов, значимых для волонтеров.

7. Организовать дополнительное обучение по «неволонтерским» темам, предложить волонтерам досуг и общение. Включенность волонтеров в свое дело и их внутренние отношения между собой будут куда более позитивны, если волонтерская организация выйдет за рамки только работы и станет для них сообществом единомышленников, пространством общения, получения новых знаний, досуга и т.д.

8. Организовать профилактику эмоционального выгорания. Возможно, когда речь идет о волонтерах из числа обучающихся, проблемы эмоционального выгорания не так актуальны, однако, влияние негативных ситуаций может неблагоприятно сказываться на мотивации к волонтерской деятельности, переживанию отрицательных эмоций. Формирование представления о ресурсных возможностях в трудных ситуациях представляется нам важной задачей. Волонтеров необходимо ознакомить с понятием внешних и внутренних ресурсов, влияющих на эффективность деятельности, а также представить способы восстановления ресурсного потенциала человека.

Понятие ресурса мы связываем, в первую очередь, с человеком, его личностью. Наличие определенных ресурсов, потенциалов, возможностей расширяет сферу деятельности личности, круг ее интересов, делая более достижимыми значимые цели в жизни. Ресурсы субъективно повышают ценность человека в глазах окружающих и в его собственном мнении о самом себе, делают его более сильным, значительным, продуктивным. Когда мы выносим суждение о другом человеке, мы учитываем не только его актуальную ситуацию, но и потенциальные возможности и ресурсы. Это, в определенном смысле, значимый капитал каждой личности.

Ресурсы делятся на социальные и личные, иначе говоря, на внешние и внутренние. Внешние – это материальные ценности, социальные статусы (роли) и социальные связи, которые обеспечивают поддержку социума, помогают человеку снаружи.

Внутренние ресурсы – это психический личностный потенциал, характер и навыки человека, которые помогают изнутри. Однако, это деление весьма условно. Те и другие ресурсы тесно связаны и при утрате внешних ресурсов постепенно происходит утрата ресурсов внутренних. Надежные внешние ресурсы обеспечивают сохранность внутренних ресурсов, но только в том случае, если эти внутренние ресурсы уже есть. Исследователи уверены, что когда человек получает внешние ресурсы, еще не имея внутренних, то это подобно декорации, которая может в любой момент осыпаться [46].

Чем больше у человека внутренних ресурсов, тем выше способность человека восстанавливаться при утрате внешних. Важно понять самому и донести до волонтеров, что самые сильные внутренние ресурсы не заменяют внешние, однако, они позволяют какое-то время существовать без внешних. На одних внутренних ресурсах человек долго существовать не может, он должен найти подходящую среду и вступить с ней во взаимодействие, обеспечивать с ее помощью все свои потребности, иначе через какое-то время ресурс будет исчерпан. Для обучающихся такой средой может стать волонтерская организация, которая будет способствовать наращиванию внешних ресурсов, укрепляя при этом внутренние. Относясь к окружающему миру враждебно или без интереса, человек быстро истощает себя. Любовь, страсть, восторг, любопытство, вдохновение, изумление, симпатия, тяга к знаниям, стремление, желание – все это способы подключиться к новым источникам энергии. Приведем пример упражнения «Я могу все». Его цель – поиск имеющихся внутренних и внешних ресурсов. Важно понимать, как сам человек оценивает свой ресурсный багаж. На листе бумаги участникам предлагается написать 10 своих качеств, которые помогают справляться в трудной ситуации. После составления этого списка участники обдумывают и записывают 10 способов восполнения личных ресурсов. При

сложении этих списков получится примерная картинка, портрет тех самых ресурсов, которые есть у каждого из нас.

Как правило, волонтеры эмоциональны, ведь деятельность и эмоции взаимосвязаны: если сам процесс деятельности приносит удовлетворение, эмоция вызовет последующее действие. По опыту можно заметить, что мы занимаемся быстрее и лучше тем, что нам приятнее, что приносит удовольствие, вызывает позитивные эмоции. Настроение человека также влияет на его готовность помогать, участвовать в добровольческой деятельности. Интересно, что как хорошее, так и плохое настроение (в отличие от нейтрального, то есть от безразличия, от отсутствия эмоций) способно увеличить склонность человека к просоциальным действиям. Негативные эмоции могут быть и конструктивными, если, конечно, за эмоцией последует какое-то действие: изменить, улучшить, сделать по-другому, более эффективно. Поэтому нужно не бояться высказывать негативные эмоции, но делать это конструктивно, в форме предложений: что изменить и как. Для волонтера особенно важно гармоничное сочетание эмоциональной экспрессивности, то есть отзывчивости и эмоциональной устойчивости, то есть умения держать свои эмоции под контролем.

При работе над проявлениями эмоционального выгорания можно обратиться к распространенным способам саморегуляции, упражнениям мышечной и дыхательной релаксации, кинезиологическим приемам. Можно предложить несложные упражнения, позволяющие работать с эмоциональными проявлениями негативного характера «здесь и сейчас». Например, упражнение «Выбрасываем злость». Предложите участникам представить свою злость. Какого она цвета? Размера? Веса? Какой формы? А далее предложите ее (злость) нарисовать так, как представили ее себе. Может она похожа на что-то? Нужно ли вам столько злости? Выбросите лишнюю злость в мусорное ведро (участникам предлагается скомкать или порвать свои рисунки и выбросить). Далее следует обсуждение, как ощущают себя участники после работы над своей злостью. И далее можно предложить упражнение на ресурс. Например, «В лучах солнца» (нарисовать солнце с лучами, на лучах написать положительные качества, которыми обладает волонтер, рисунок с собой носить, добавлять лучи).

9. Содействовать волонтерам в их росте и развитии. Волонтеры со временем набираются опыта и знаний. Это их внутренний капитал. И они могут конвертировать его в профессионализм не только через дополнительное обучение, но, прежде всего, через принятие на себя большей ответственности, через реализацию более сложных задач и проектов. Здесь можно выделить разные аспекты, связать с проблемами развития в соответствии с возрастом, мотивацией и установками. Обратим внимание на развитие позитивного самоотношения у подростков, на отработку навыков уверенного поведения.

При решении этой задачи можно подобрать упражнения или разработать занятия, которые помогут обеспечить участников волонтерской организации средствами самопознания (самонаблюдение, рефлексия и т.д.) или укрепить чувство собственного достоинства, или развить навыки, необходимые для уверенного поведения.

Можно использовать мини-диагностику «Ступеньки». На листе бумаги изобразить 10 ступеней, расположить себя на одной из этих ступеней, а далее интерпретировать расположение на этой лестнице участников (1-4 ступень, занижена самооценка, 5-7 – адекватная, 8-10 - завышена).

Цель дискуссии – выделить основные качества личности уверенного человека, выделить проявления уверенного поведения. Прежде всего следует подготовить вступление с обращением к участникам занятия с вопросом о том, что такое самооценка, как связаны неуверенность и самоуверенность. Предложите участникам составить два списка характеристик личности уверенного в себе человека и его поведения. Первый список может представлять собой критерии, по которым участники определяют, что перед ними уверенный человек. Во втором списке в ходе обсуждения участники пытаются вывести качества, которыми обладает уверенный в себе человек.

Поведение уверенного в себе человека характеризуется рядом особенностей, которые позволяют ему действовать более эффективно. Это поведение целенаправленно и ориентировано на преодоление возникающих препятствий, а не на переживания по их поводу. Это поведение гибкое, подразумевающее адекватную реакцию на быстро меняющуюся обстановку, разные варианты поведения. Это социальное ориентирование – направлено не на «уход в себя», то есть ориентация на сотрудничество. Это поведение настойчивое, но не агрессивное. Человек прилагает усилия для достижения своих целей. Это поведение, направленное на успех, а не на избегание неудачи. То есть позитивная оценка своих сил и способность видеть положительные стороны ситуаций.

Уверенные в себе люди характеризуются адекватной самооценкой и развитым умением регулировать свое эмоциональное состояние, а также менее подвержены манипулятивному воздействию.

Упражнение «Я такой, какой я есть» способствует выработке у участников более объективной самооценки. Волонтерам предлагается нарисовать себя, чтобы никто из других участников не видел. Рисунки не подписываются, до конца упражнения остаются анонимными. Организатор собирает все рисунки, перемешивает и раздает заново. Происходит обмен впечатлениями участников по каждому рисунку – кого увидели, как могут охарактеризовать и т.п. Полезно услышать о себе со стороны, что-то взять на заметку, чтобы работать над собой.

И, наконец, упражнение «Зато...». Участникам предлагается вкратце описать на листе бумаги ситуацию, которая, по мнению автора, была трудноразрешимой или стрессовой, или конфликтной, или запомнившейся, как негативно окрашенная и т.п. Все листки организатор собирает, перемешивает, раздает заново участникам. Каждая ситуация зачитывается вслух и участники должны привести как можно больше доводов к тому, что ситуация вовсе не трудноразрешимая, а простая, или даже смешная, нелепая, выгодная и т.п. Участники после зачитывания ситуации вслух, продолжают словами «зато...», «могло бы быть и хуже...» или «здорово, ведь теперь...» и т.п.

Безусловно, роль педагога – организатора в сопровождении и поддержке волонтерской деятельности обучающихся значима. Он сам должен быть чутким к неуверенности, тревогам, сомнениям и запросам волонтеров и быть доступным для взаимодействия.

Задание 3.1.1. Кратко опишите алгоритм действий педагога – организатора добровольческого объединения в образовательном учреждении – по привлечению обучающихся в объединение.

Задание 3.1.2. Перечислите личностные и профессиональные качества педагога, необходимые ему для создания и поддержки добровольческого объединения. Аргументируйте свой ответ.

Тема 3.2. Деонтологические основы в работе педагога с добровольческими объединениями

***«Деонтологическая теория считает основой нравственной жизни долг, выполнение которого связано с внутренним повелением. Следуя долгу человек отказывается от корыстного интереса и остается верен самому себе»
И. Кант***

По мнению исследователей, добровольчество есть акт высокого духовно-нравственного преодоления. В своей деятельности организаторы добровольческих объединений руководствуются этическими принципами и неуклонно следуют определенным нормам и правилам взаимодействия с субъектами добровольческой деятельности.

Деонтология – это учение о должном. Содержательно деонтология представляет собой систему смыслов, понятий, норм, установлений и предписаний о долге перед самим собой, перед добровольчеством как перед особым видом деятельности и социальным институтом, перед конкретным объектом (человеком или предметной средой) добровольческой деятельности.

Деонтология, в отличие от этики, не восполняет недостаток знаний, личного опыта, а непосредственно указывает, императивно обеспечивая необходимые действия.

Долг – необходимость выполнять свои нравственные обязанности. Долг – это превращение требований нравственности, общих для многих людей, в личную нравственную задачу.

Волонтерская деятельность носит преимущественно альтруистический характер, так как не предполагает получения вознаграждения за труд волонтера. С другой стороны, участие волонтера в добровольческой деятельности может объясняться с позиций разумного эгоизма. Гармония между этими двумя крайними положениями становится одной из деонтологических задач организатора волонтерской деятельности.

Деонтологические принципы: личной ответственности, соответствия полномочий и ответственности, организованности и дисциплинированности, доверия и свободы действия, инициативы и творческого подхода и т.п.

Задания к теме 3.2.

Задание 3.2.1. Сформулируйте по 2-3 положения в этический кодекс добровольца в следующие разделы:

Личная ответственность добровольца

1. _____
2. _____

Проявление уважения и непредвзятое отношение добровольца к благополучателю

1. _____
2. _____

Задание 3.2.2. Ответьте на вопросы, выберите один правильный ответ

1. Ответственность как категория этики
 - а) способность правильно понять нужды других людей и собственные;
 - б) принять на себе последствия совершаемых поступков;
 - в) преднамеренность поступков;
 - г) вменяемость;
 - д) все ответы верны.
2. К основным понятиям и категориям деонтологии относят
 - а) долг, ответственность, императив, обязанность;
 - б) добро, зло, добродетель, нравственность;
 - в) клиент, служение, учреждение;
 - г) призрение, филантропия.
3. Этическая ответственность добровольца перед своими коллегами
 - а) уважение;
 - б) конфиденциальность;
 - в) междисциплинарное сотрудничество;
 - г) компетентность;
 - д) все ответы верны.

Литература к разделу 3

1. Бабичева А. Волонтерство: прошлое, настоящее, будущее. Сборник материалов по подготовке волонтеров. - Самара, 2016. – 148 с.
2. Глебова Л. Н. Волонтерство как форма социального партнерства в малых городах России // Теория и практика психолого-социальной работы в современном обществе : материалы V Междунар. заоч. науч.-практ. конф. – Арзамас, 2017. – С. 150-152.
3. Горлова Н. И. Организация волонтерского движения на базе высших учебных заведений России: тенденции и приоритеты развития // Вестник Московского государственного областного университета. Сер.: История и политические науки. – 2017. – № 4. – С. 124-131 ; То же [Электронный ресурс]. – URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-volonterskogo-dvizheniya-na-baze-vysshih-uchebnyh-zavedeniy-rossii-tendentsii-i-prioritety-razvitiya>
4. Лескова И. В. Культура корпоративного волонтерства в российских организациях // Социальная политика и социология. – 2017. – Т. 16, № 3. – С. 129-136.
5. Липканская К. Л. Волонтерство как фактор становления детско-взрослого сообщества в школе / К. Л. Липканская, М. В. Александрова // Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. – 2017. – № 4 (102). – С. 72-74.
6. Львова С. В. Организация волонтерского движения в образовательной организации : учеб.-метод. пособие : в 3 ч. / С. В. Львова, Л. Ю. Овчаренко, Ю. В. Чельшева. – Москва : Перо, 2018. – Ч. 1. – 101 с.
7. Певная М. В. Детское и подростковое волонтерство: социальная эффективность и условия ее достижения (кейс Екатеринбурга) / М. В. Певная, П. А. Амбарова // Социология образования. – 2017. – № 5. – С. 57-69.
8. Соловьева С. Л. Ресурсы личности//Медицинская психология в России. - №2 (3). – 2010. [Электронный ресурс] http://www.medpsy.ru/mprij/archiv_global/2010_2_3/nomer/nomer02.php (дата обращения: 18.05.2021)
9. Сушко В. А. Проявление волонтерства в современном российском обществе // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 11. – С. 43-46 ; То же [Электронный ресурс]. – URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/proyavlenie-volonterstva-v-sovremennom-rossiyskom-obschestve>
10. Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере: учебно-методический комплекс: экспериментальное учебно-методическое пособие для научно-педагогических работников и студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям педагогического образования/А. В. Шевцов, Е. Н. Глубокова, А. Н. Кошелева, Г. С. Курагина, В. Ф. Луговая, Е. Н. Петровская, Э. И. Сундукова, Е. В. Рахина. — Санкт-Петербург: Издательство Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, 2008. — 199 с. . – [Электронный ресурс]. – URL <http://window.edu.ru/resource/289/64289/files/umk13.pdf>
11. Ульянова Е. В. Специфика волонтерской деятельности российских некоммерческих организаций // Орловский государственный институт культуры как фундаментальный центр сохранения и развития отечественной культуры : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Орел, 2017. – С. 348-351

Рефлексия по результатам изучения темы

Ранее владел информацией по данной теме	Ранее не владел информацией по данной теме	Усвоил информацию по данной теме полностью	Усвоил информацию по данной теме частично	Получил дополнительную информацию к известной ранее

СПИСОК ИПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»: Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СПС «Консультант Плюс».
2. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»: федеральный закон №15-ФЗ от 5 февраля 2018 года // СПС «Консультант Плюс».
3. «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»): Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 28.09.2018) // СПС «Консультант Плюс».
4. «Об общественных объединениях»: Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 20.12.2017) // СПС «Консультант Плюс».
5. «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»: Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р // СПС «Консультант Плюс».
6. Акимова Е. В. Педагогическое волонтерство в деятельности детско-молодежных объединений: автореф. дис. ... канд. пед. наук: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Е.В. Акимова; Рязан. гос. ун-т. им. С.А. Есенина — Рязань, 2006. — 21 с.
7. Анкета «Подготовленность педагогических работников к организации добровольческой деятельности» - [Электронный ресурс]. — URL <https://dlib.rsl.ru/01003283093>
8. Бабичева А. Волонтерство: прошлое, настоящее, будущее. Сборник материалов по подготовке волонтеров. - Самара, 2016. – 148 с.
9. Бархаев А. Б. Социально-психологические условия вовлечения волонтеров в деятельность общественных организаций: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. Москва, 2010.
10. Благотворительная деятельность как условие психологической безопасности образовательной среды в вузе / М. М. Асильдерова, Ш. К. Маматханов, П. А. Мурадисова [и др.] // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – № 6(73). – С. 239-240.
11. Волонтерство. Делая добро: рекомендательный список литературы / МБУК «ЦБС»; Информационно-библиографический от- дел / сост. Ю.Г. Ивашинникова. -Уссурийск, 2018. - 24 с.
12. Глебова Л. Н. Волонтерство как форма социального партнерства в малых городах России // Теория и практика психолого-социальной работы в современном обществе: материалы V Междунар. заоч. науч.-практ. конф. – Арзамас, 2017. – С. 150-152.
13. Горлова Н. И. Организация волонтерского движения на базе высших учебных заведений России: тенденции и приоритеты развития // Вестник Московского государственного областного университета. Сер.: История и политические науки. – 2017. – № 4. – С. 124-131; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-volonterskogo-dvizheniya-na-baze-vysshih-uchebnyh-zavedeniy-rossii-tendentsii-i-prioritety-razvitiya>
14. Горлова Н. И. Современные тенденции развития института волонтерства в России // Вестник Костромского государственного университета. – 2017. – Т. 23, № 3. – С. 77-80; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tendentsii-razvitiya-instituta-volonterstva-v-rossii> (16.01.2018).
15. Данилова О.Р. Формирование профессиональной компетентности будущих социальных педагогов в учебно-воспитательном процессе вуза посредством волонтерской деятельности: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Данилова Олеся

- Рифкатовна; [Место защиты: При ФГБОУ ВПО «Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет»]. - Комсомольск-на-Амуре, 2011.
16. Жеребова, Н. С. Лидерство в малых группах [Текст]: Автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата философских наук. (620) / Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова. - Ленинград: [б. и.], 1969. - 15 с.
 17. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2008. – 512 с. с. 68-69.
 18. Козодаева Л. Ф. Социально-культурные условия формирования нравственных качеств студенческой молодежи в процессе добровольческой деятельности: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. Тамбов, 2010.
 19. Косова, А. А. Проблемы организации добровольческой деятельности среди молодежи / А. А. Косова // Студенческий. – 2019. – № 10(54). – С. 26-29.
 20. Костюченко М. О. Развитие социальной активности студентов в воспитательном процессе вуза (на примере волонтерской деятельности): автореф. дис. ... канд. пед. наук: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / М.О. Костюченко; Воронеж. гос. ун-т. — Воронеж, 2017.
 21. Кудринская Л. А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика / Л. А. Кудринская // Социологические исследования. — 2006. — № 5. — С. 15—22., с. 15
 22. Кузнецова, Е.И. Государственная политика в сфере волонтерства: тенденции и перспективы [Электронный ресурс] / Е.И. Кузнецова, А.В. Сычева, С.Е. Юрков // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. -2017. -Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-v-sfere-volonterstva-tendentsii-i-perspektivy>.
 23. Курагина Г. С. Организационно-педагогические условия становления волонтерской деятельности студенческой молодежи // ВЕСТНИК ТОГИРРО [Текст] — 2013 — N 2. - С. 298-299. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21241148>
 24. Курагина Г. С., Семикин В. В., Игнатенко М. С. Педагогические условия, способствующие возникновению и развитию волонтерских инициатив молодежи в современной России // Известия Иркутского государственного университета. Серия: психология [Текст] — 2013 — Том 2. - N 2. - С. 54-61. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-sposobstvuyuschie-vozniknoveniyu-i-razvitiyu-volonterskih-initsiativ-molodezhi-v-sovremennoy-rossii>
 25. Курагина Г. С., Сундукова Э. И. Волонтерская деятельность как вид социального взаимодействия // Социальное взаимодействие в современных условиях: различные аспекты исследования [Текст]: коллективная монография / РГПУ, кафедра социальной педагогики и социальной работы — Санкт-Петербург, 2017 — С. 129-142.
 26. Курагина Г.С., Сундукова Э.И. Организация добровольческой деятельности в студенческой среде//Социальная педагогика. 2017. № 3. С. 119-138. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-dobrovolcheskoy-deyatelnosti-v-studencheskoy-srede/viewer> <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32362437> (дата обращения 15.08.20).
 27. Курагина Г.С., Сундукова Э.И., Липинская М.Н. О совершенствовании воспитательного пространства вуза в соответствии с динамикой причин участия студентов в добровольческой деятельности// Письма в Эмиссия.Оффлайн: электронный научный журнал. 2018. № 12. С. 26-85. – [Электронный ресурс]. – URL <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39247615>.
 28. Леонова Е.И. Формирование социальной активности студентов в процессе социокультурной деятельности: новые парадигмы, интернационализация, образовательный перенос // Образование и саморазвитие. – Казань: Изд-во «Центр инновационных технологий», 2011. - №4 (26).- С.41-48.
 29. Лескова И. В. Культура корпоративного волонтерства в российских организациях // Социальная политика и социология. – 2017. – Т. 16, № 3. – С. 129-136.

30. Липканская К. Л. Волонтерство как фактор становления детско-взрослого сообщества в школе / К. Л. Липканская, М. В. Александрова // Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. – 2017. – № 4 (102). – С. 72-74.
31. Луговая Е.А. Феномен добровольчества в социокультурном пространстве России: Автореферат: дисс...к.культ. н. _Саратов. -2012 -22с.
32. Львова С. В. Организация волонтерского движения в образовательной организации: учеб. -метод. пособие: в 3 ч. / С. В. Львова, Л. Ю. Овчаренко, Ю. В. Челышева. – Москва: Перо, 2018. – Ч. 1. – 101 с.
33. Маковой Н. В. Педагогические условия подготовки студентов вуза к волонтерской деятельности: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. Комсомольск-на-Амуре: ГОУВПО Амурский государственный университет, 2006.
34. Мельник, С. А. Работа воспитателя в суворовских военных училищах по воспитанию положительно ориентированных лидеров / С. А. Мельник // Новые технологии в образовании: Сборник научных статей / Научный редакцией О.В. Алдакимова. – Москва: Издательство "Перо", 2018. – С. 57-65.
35. Методические рекомендации по работе с волонтерами (добровольцами) для руководителя организации. Авт.-сост. А.В. Ковтун, А.А. Соколов, А.П. Метелев / Под ред. Т.Н. Арсеньевой. М.: 2017 – [Электронный ресурс]. – URL: <http://molkhv.ru/my/kraevoj-volonterskij-tsentr/item/478-metodicheskie-rekomendatsii-po-rabote-s-volontjoramii-dobrovoltzami-dlya-rukovoditelya-organizatsii>.
36. Методическое пособие по созданию и организации работы Студенческого Добровольческого Агентства в учебном заведении: опыт, которым можно воспользоваться // Под редакцией В.А. Лукьянова и С.Р. Михайловой. СПб.:ООО «МультиПроджектСистемСервис» - 2011- 76 с.
37. Меширинов А. Волонтер - лидер и его группа – [Электронный ресурс]. – URL: <https://volonter-school.ru/2016/05/volonter-lider-i-ego-gruppa>.
38. Митрохина О. В. Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. М.: Изд-во Академия повышения квалификации по переподготовке работников образования, 2004.
39. Оценка руководителя: оценка уровня профессиональной и управленческой подготовки - [Электронный ресурс]. – URL <https://hr-portal.ru/doki/ocenka-rukovoditelya-ocenka-urovenya-professionalnoy-i-upravlencheskoj-podgotovki>.
40. Пасниченко В. Многогранность матрицы Эйзенхауэра. – 2017. – Режим доступа: https://www.b17.ru/article/mnogogrannost_matritsyi_eyzenhauera/
41. Певная М. В. Детское и подростковое волонтерство: социальная эффективность и условия ее достижения (кейс Екатеринбурга) / М. В. Певная, П. А. Амбарова // Социология образования. – 2017. – № 5. – С. 57-69.
42. Рамендик Д. М. Общая психология и психологический практикум: учебник и практикум для прикладного бакалавриата/Д. М. Рамендик. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2019. – 274 с. с. 101-105.
43. Российская энциклопедия социальной работы / под общ. ред. д.и.н., проф. Е.И. Холостовой. — Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. — 1032 с.
44. Руководство и лидерство [Текст]: (Опыт социально-психол. исследования) / Под ред. проф. Б. Д. Парыгина. - Ленинград: [б. и.], 1973. - 143 с.: ил.; 22 см. - (Сборник научных трудов/ Ленингр. гос. пед. ин-т им. А.И. Герцена).
45. Семикин В.В. Игнатенко М. С. Курагина Г.С. Теоретические основы волонтерской деятельности. Учебно-методическое пособие - СПб: ООО «КопиР Групп», 2014. 80с.
46. Соловьева С. Л. Ресурсы личности//Медицинская психология в России. - №2 (3). – 2010. [Электронный ресурс] http://www.medpsy.ru/mprij/archiv_global/2010_2_3/nomer/nomer02.php (дата обращения: 18.05.2021).

47. Софиева С. Понятие личной и управленческой эффективности. - [Электронный ресурс]. – URL <https://hrtime.ru/material/poniatie-lichnoy-i-upravlencheskoj-effektivnosti-44343/>
48. Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации <https://edu.dobro.ru/upload/uf/a8d/a8d071b93a685ddf4313e8feadfda3b3.pdf>.
49. Сушко В. А. Проявление волонтерства в современном российском обществе // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 11. – С. 43-46; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/proyavlenie-volonterstva-v-sovremennom-rossijskom-obschestve>.
50. Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере: учебно-методический комплекс: экспериментальное учебно-методическое пособие для научно-педагогических работников и студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям педагогического образования/А. В. Шевцов, Е. Н. Глубокова, А. Н. Кошелева, Г. С. Курагина, В. Ф. Луговая, Е. Н. Петровская, Э. И. Сундукова, Е. В. Рохина. — Санкт-Петербург: Издательство Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, 2008. — 199с. – [Электронный ресурс]. – URL <http://window.edu.ru/resource/289/64289/files/umk13.pdf>.
51. Ульянова Е. В. Специфика волонтерской деятельности российских некоммерческих организаций // Орловский государственный институт культуры как фундаментальный центр сохранения и развития отечественной культуры: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Орел, 2017. – С. 348-351.
52. Федоров А.С., Зотова В.А., Метелев А.П. Модель школьного добровольческого отряда: Методическое пособие. - М.: Издательство «Перо», 2018. - 101 с. Электронный ресурс: https://drive.google.com/file/d/12qVi2xLYYIzWkHgXHIPdDPiMdU_3AF6O/view.
53. Филиппова Т. А. Формы и виды волонтерской деятельности в англоязычной культуре /Филиппова Т. А. // Научный альманах. — 2016. — № 4-4(18). — С. 372—376.
54. Хакимова Н.Р. Самореализация молодежи в волонтерском движении как приоритетном направлении социальной и молодежной политики [Электронный ресурс] / Н.Р. Хакимова, А.С. Синяткина // Вестник Кемеровского государственного университета. - 2016. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/samorealizatsiya-molodezhi-v-volonterskom-dvizhenii-kak-prioritetnom-napravlenii-sotsialnoy-i-molodezhnoy-politiki>.
55. Шагурова А. А. Социально-психологическая готовность молодежи к волонтерской деятельности: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05 / Шагурова Ангелина Александровна; [Место защиты: Рос. гос. социал. ун-т]. - Москва, 2013. - 25 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкетный опрос кандидатов в добровольцы с целью выявления их мотивации к участию в добровольческой деятельности

Цель анкетирования: определение уровня мотивации предполагаемого участника программы.

Просим Вас ответить на вопросы нашей анкеты! Ваши ответы очень важны для нашей работы, они помогут сделать Вашу добровольческую жизнь ярче и разнообразнее!

Помните, что – плохих ответов быть не может. Не пытайтесь произвести своими ответами благоприятное впечатление. Свободно выражайте свое собственное мнение.

СПАСИБО ЗА ВАШИ ОТВЕТЫ

Фамилия, имя (если хотите остаться анонимом – укажите пол)	
Возраст	
Учебное заведение, курс (класс)	

1. Каковы Ваши ожидания, связанные с деятельностью волонтера?

- а) помочь в создании стабильного и сплоченного общества; (1)
- б) удовлетворение потребности контакта с новыми людьми; (1)
- в) формирование новых жизненных установок личности; (1)
- г) раскрытие и формирование волевых ресурсов личности; (1)
- д) распространение инновационных моделей социально значимой деятельности молодежи; (1)
- е) не знаю. (0)

2. Сколько времени Вы можете уделять работе?

- а) 5 часов в неделю; (2)
- б) 10 часов в неделю; (3)
- в) 12 часов в неделю; (4)
- г) нерегулярно, по возможности; (1)
- д) не могу, нет свободного времени. (0)

3. Хотели бы Вы пройти подготовительный тренинг?

- а) да; (1)
- б) нет. (0)

4. Какое направление подготовки волонтеров Вас интересует?

- а) программа личностного роста; (2)
- б) формирование мотивации здорового образа жизни; (2)
- в) другое (указать); (1)
- г) не интересует ни одна из программ. (0)

5. Почему Вы заинтересовались этой работой?

- а) хочу иметь какое – то занятие; (1)
- б) надеюсь научиться чему – то новому; (2)
- в) хочу помогать нуждающимся людям; (2)
- г) хочу бороться с определенной социальной проблемой; (2)
- д) для собственного удовольствия; (1)
- е) хочу познакомиться с новыми людьми; (1)

6. Есть ли у Вас какой – либо опыт, полезный для этой работы?

- а) да; (2)
- б) нет; (0)
- в) не знаю. (0)

7. Как Вы предпочитаете работать?

- а) индивидуально; (1)
- б) в команде; (1)
- в) затрудняюсь ответить. (0)

8. Рассчитываете ли Вы на оплату своего труда в ходе волонтерской деятельности?

- а) да; (0)
- б) нет. (1)

9. Каковы основные причины, мотивы Вашего участия в волонтерском движении?

- а) чувство сострадания к нуждающимся людям; (1)
- б) решение конкретной задачи, поставленной в добровольческом проекте; (2)
- в) стремление получить новый взгляд на жизнь, людей, работу; (1)
- г) формирование новых качеств личности волонтера; (2)
- д) расширение границ общения; (1)
- е) участие в программе по формированию здорового образа жизни в молодежной среде; (2)
- ж) не знаю. (0)

15 – 20 баллов высокий уровень мотивации

5 – 15 баллов средний уровень мотивации

0 – 5 баллов низкий уровень мотивации

Анкетирование добровольцев

Просим Вас ответить на вопросы нашей анкеты! Ваши ответы очень важны для нашей работы, они помогут сделать Вашу добровольческую жизнь ярче и разнообразнее!

Помните, что – плохих ответов быть не может. Не пытайтесь произвести своими ответами благоприятное впечатление. Свободно выражайте свое собственное мнение.

СПАСИБО ЗА ВАШИ ОТВЕТЫ

Фамилия, имя (если хотите остаться анонимом – укажите пол)	
Возраст	
Учебное заведение, курс (класс)	

1. Как долго вы являетесь добровольцем?

2. Откуда Вы узнали о деятельности добровольческого движения

- из Интернета;
- от друзей;
- из образовательного учреждения;
- другое _____;

3. Что именно побудило Вас стать добровольцем?

- профессиональный интерес для карьерного роста;
- потребность получения специальных знаний и навыков;
- желание реализовать себя и свои инициативы;
- стремление быть социально полезными другим людям;
- пришел вместе с другом (подругой);
- пришел на мероприятие со своим образовательным учреждением;
- другое _____;

4. Что именно Вас привлекает в добровольческой деятельности и что побуждает заниматься ей дальше?

5. Какие преимущества и возможности дает Вам ваша добровольческая деятельность?

6. Какие из мероприятий Вам запомнились больше всего?

7. Что бы Вы хотели изменить в организации деятельности добровольцев?

8. Чем бы Вы бы хотели заниматься как доброволец (новые направления работы)?

Экспресс-диагностика педагогических работников

1. Учитывает ли стратегия деятельности Вашей организации работу с волонтерами?

- А) Да, это один из принципов развития организации.
- Б) Стратегия пока не определена.

2. Кто в Вашей организации так считает? Чье это решение?

- А) Члены Правления, менеджеры программ, персонал, это общее видение команды.
- Б) Исполнительный директор.

3. В какие структуры Вы планируете привлекать волонтеров? Это программы или проекты, отделы или службы, уже существующие, или новые?

- А) Для двух новых проектов, в социальную службу и для помощи в офисе.
- Б) Добровольцы нужны везде. Мы в стадии самоорганизации.

4. Каковы Ваши ожидания от работы волонтеров? В чем преимущества и недостатки?

- А) Мы увидели явные преимущества. Проблемы, которые неизбежно возникнут, мы в состоянии решать.
- Б) Больше всего мы опасаемся, безответственности, новые люди могут разрушить то, что уже создано.

5. Определены ли сферы ответственности и вакансии для волонтеров?

- А) Да, сферы и список вакансий подготовлен координатором и утвержден директорами программ/проектов.
- Б) Пока нет, но возможно в этом вообще нет необходимости.

6. Определены ли требования к квалификации и личным качествам волонтеров, в зависимости от вакансий?

- А) Определены соответственно ответственности.
- Б) Это лишняя демократия.

7. Чем волонтеры будут заниматься? Определены ли их обязанности и полномочия?

- А) Обязанности и полномочия волонтеров определены. Но они могут гибко корректироваться.
- Б) Обязанности и полномочия будут определяться вместе с волонтерами.

8. Организованы ли рабочие места, обеспечена ли работа волонтеров тем, что им потребуется?

- А) Для работы в офисе выделена и оборудована комната, есть канцелярские принадлежности, а для поездок – бесплатные проездные билеты. Есть все для работы с клиентами.
- Б) Это одна из задач.

9. Кто будет осуществлять работу с волонтерами? Есть ли в организации координатор по работе с волонтерами? Какова его квалификация?

- А) Да, координатор есть, он обучен для этой работы и имеет опыт организации волонтерских программ.
- Б) Руководители проектов справятся сами.

10. Сколько все это будет стоить? Определены ли источники ресурсов для организации волонтерской работы?

- А) Составлена смета затрат на работу с волонтерами. Ресурсы для этого охотно дают спонсоры, часть ресурсов учтена в новых проектах.
- Б) Для работы волонтеров не требуется много ресурсов. Об источниках пока не думали.

Опросник «Мотивация помощи»

Опросник предложен С.К. Нартовой-Бочаровой (1992).

Формулировки некоторых утверждений переделаны из настоящего времени («сейчас...») в неопределенное время, для того, чтобы выявить постоянные тенденции, а не сиюминутное настроение. – Е.И.

Инструкция. Вам предлагается выразить свое отношение к ряду утверждений. Если Вы согласны с тем или иным утверждением, поставьте знак «+» («да»), если не согласны – знак «-» («нет»).

Текст.

1. Я готов сопереживать другим людям.
2. Мне всегда трудно отвлечься от своих забот, даже если это требуется другим.
3. Я чувствую, что в состоянии помочь другим людям.
4. Я не способен разделить радость по поводу чужой удачи.
5. Мне трудно помочь другому человеку, если он мне малосимпатичен.
6. Трудно не раздражаться на неудачников, постоянно ожидающих помощи.
7. Не обязательно создавать нечто новое, главное – сохранять добрые отношения с людьми.
8. Люди часто раздражают меня.
9. Мне всегда хочется разделить с людьми все лучшее в моей жизни.
10. Мне кажется, что многие нуждаются в моей помощи.
11. Мне легко найти у любого человека черты, вызывающие симпатию.
12. В жизни часто встречаются случаи, когда не следует бояться отказать в помощи.

Ключ. За ответы «да» по утверждениям 1,3, 7, 9, 10, 11 и ответы «нет» по утверждениям 2, 4, 5, 6, 8, 12 начисляется по одному баллу. Подсчитывается сумма набранных баллов. Чем она больше, тем больше выражено стремление помогать людям.

Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (шкалы альтруизма и эгоизма)

Автор: О. Ф. Потемкина

Цель: выявление степени выраженности социально-психологических установок.

Инструкция: ответьте на каждый вопрос «да», если он верно описывает ваше поведение, и «нет», если ваше поведение не соответствует тому, о чем говорится в вопросе.

Тест

1. Вам часто говорят, что вы больше думаете о других, чем о себе?
2. Вы обычно много времени уделяете своей особе?
3. Вам легче просить за других, чем за себя?
4. Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?
5. Вам трудно отказать людям, когда они вас о чем-либо просят?
6. Для себя вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?
7. Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятность?
8. Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?
9. Для себя у вас обычно не хватает ни времени, ни сил?
10. Вам трудно заставить себя сделать что-либо для других?
11. Вы стремитесь как можно больше сделать для других людей?
12. Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?
13. Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни – жить интересами других людей?
14. Вы можете назвать себя эгоистом?
15. Ваша отличительная черта – бескорыстие?
16. Свободное время вы используете для своих увлечений?
17. Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?
18. Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?
19. Ваша отличительная черта – умение помочь другим людям?
20. Вы способны сделать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?

Ключ к методике выявления «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат»: обработка данных производится по горизонтальным строкам протокола. Сумма плюсов первой строки «Ориентация на альтруизм», сумма плюсов второй строки «Ориентация на эгоизм».

«Ориентация на альтруизм»: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19.

«Ориентация на эгоизм»: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20.

Перечень международных дней и акций, связанных с добровольческой деятельностью

№ п/п	Число, месяц	Международные дни и акции, посвященные здоровью
1)	10 сентября	День беседы
2)	11 сентября	День правильного питания
3)	13 сентября	День везения
4)	23 сентября	День гостей
5)	24 сентября	День доброго отношения к ближним
6)	26 сентября	День исполнения обещаний
7)	Последнее воскресенье сентября	Международный день глухонемых
8)	2 октября	День детского здоровья.
9)	10 октября	Всемирный день психического здоровья
10)	17 октября	Международный день борьбы с нищетой
11)	20 октября	День отказа от курения
12)	13 ноября	Международный день слепых
13)	14 ноября	Всемирный день борьбы против диабета
14)	16 ноября	Международный день толерантности
15)	17 ноября	Международный день отказа от курения
16)	20 ноября	Всемирный день ребенка
17)	21 ноября	Международный день приветствий
18)	27 ноября	День матери
19)	1 декабря	Всемирный день борьбы со СПИДом
20)	3 декабря	Международный день инвалидов
21)	4 декабря	День заказа подарков Деду Морозу
22)	5 декабря	Международный день добровольцев
23)	10 декабря	День прав человека
24)	11 февраля	Всемирный день больного человека
25)	1 марта	Всемирный день сна
26)	24 марта	Всемирный день борьбы с туберкулезом
27)	7 апреля	Всемирный день здоровья
28)	26 апреля	День памяти погибших в радиационных авариях и катастрофах
29)	28 апреля	День химической опасности
30)	29 апреля	Международный день танца
31)	5 мая	Международный день борьбы за права инвалидов
32)	8 мая	День Красного креста
33)	15 мая	Международный день семьи
34)	16 мая	Всемирный день памяти жертв СПИДа
35)	21 мая	День памяти умерших от СПИДа
36)	31 мая	Всемирный день без табака

Пример заповедей и кодекса волонтеров

Заповеди волонтера

1. Найди того, кто нуждается в твоей поддержке, помощи, защите его.
2. Раскрой себя в любой полезной для окружающих и тебя самого деятельности.
3. Помни, что твоя сила и твоя ценность – в твоём здоровье.
4. Оценивай себя и своих товарищей не по словам, а по реальным отношениям и поступкам.

Правила деятельности волонтера:

1. Если ты волонтер, забудь лень и равнодушие к проблемам окружающих.
2. Будь генератором идей!
3. Уважай мнение других!
4. Критикуешь – предлагай, предлагаешь – выполняй!
5. Обещаешь – сделай!
6. Не умеешь – научись!
7. Будь настойчив в достижении целей!
8. Веди здоровый образ жизни!

Кодекс волонтеров:

1. Хотим, чтобы стало модным – Здоровым быть и свободным!
2. Знаем сами и малышам научим, как сделать свое здоровье лучше!
3. Готовы доказать на деле: Здоровый дух – в здоровом теле!
4. Снова и снова скажем народу: «Зависимость может украсть свободу!»
5. Проблема. Цели. Ресурсы и срок. В работе первое дело – планирование! Волонтеры освоили новый подход – Социальное проектирование!
6. Соблазнов опасных подальше держись. С нами веди интересную жизнь! Думай, когда отвечаешь «нет» и «да» И помни, что выбор есть всегда!

Пример типового положения о добровольческой команде

УТВЕРЖДАЮ
Директор образовательного
учреждения

« ____ » _____ 20__ года

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о добровольческой команде
«Название команды»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение определяет основы регулирования деятельности добровольческой команды «**Название**»

2. Основные понятия

- 2.1. Добровольческая команда – это инициативная группа добровольцев
- 2.2. Движение объединяет добровольческие команды – инициативные группы добровольцев, сформированные на базе образовательного учреждения (*например*: государственных профессиональных образовательных учреждений, государственных бюджетных образовательных учреждений средних общеобразовательных школ, центров психолого-медико-социального-сопровождения административных районов города Санкт-Петербурга и других образовательных организаций)
- 2.3. Основанием для вступления в Движение является осознанное добровольное желание человека и принятие на себя правил движения.
- 2.4. Добровольческая деятельность – вид безвозмездной деятельности, являющийся способом самовыражения и самореализации граждан, действующих индивидуально или коллективно (в составе организованной группы) на благо других людей или общества в целом, а также организаций, привлекающих к своей деятельности добровольцев;
- 2.5. Добровольный труд (работа) – безвозмездный труд, осуществляемый на основе свободного выбора гражданином, действующим в интересах жителей Санкт-Петербурга или общества в целом индивидуально, коллективно (в составе организованной группы или организации);
- 2.6. Добровольцы – граждане, безвозмездно осуществляющие деятельность в интересах других людей или общества в целом;
- 2.7. Координатор добровольцев – ответственное лицо в организации, имеющее специальную подготовку и отвечающее за привлечение добровольцев, организацию их работы, координацию их деятельности;
- 2.8. Добровольческая акция – разовое мероприятие, направленное на решение социально значимых задач, участниками которого являются добровольцы;
- 2.9. Добровольчество – добровольческая деятельность и добровольный труд, направленные на решение социально значимых проблем или задач людей, групп, общества;

3. Цели и задачи Команды

- 3.1. Цель: создание условий для вовлечения молодежи в добровольческое движение.
- 3.2. Задачи:
 - 3.2.1. Привлечение учащихся к решению социально значимых проектов;
 - 3.2.2. Пропаганда здорового образа жизни;
 - 3.2.3. Внедрение социальных проектов, социальных программ, мероприятий, акций и участие в них;
 - 3.2.4. Взаимодействие и сотрудничество со всеми заинтересованными лицами и организациями в вопросах добровольчества, сохранения, укрепления и формирования здоровья обучающихся
 - 3.2.5. Организация досуга обучающихся как одного из звеньев профилактической работы;
 - 3.2.6. Получение необходимого опыта и навыков для реализации собственных идей и проектов в сфере пропаганды здорового образа жизни.

4. Основные направления деятельности Команды

- 4.1. Профилактическое
- 4.2. Социальное
- 4.3. Информационное
- 4.4. Просветительское

5. Виды добровольческой деятельности (примеры)

- 5.1. Проведение профилактической работы с молодёжью из «группы риска» (беседы, тренинги, тематические игры, дискуссии, акции).
- 5.2. Оказание конкретной помощи обучающимся, незащищённым слоям населения.
- 5.3. Разработка и реализация социальных проектов, мероприятий и акций.
- 5.4. Развитие проектов, направленных на пропаганду идей здорового образа жизни среди молодежи, профилактику курения, алкоголизма, употребления наркотиков.
- 5.5. Социальное патронирование детских садов, пожилых людей, центров временного пребывания детей, помощь образовательному учреждению.
- 5.6. Участие в мероприятиях, организованных образовательным учреждением, районной администрацией, ГБОУДОД Дворцом учащейся молодежи.
- 5.7. Информирование населения, в том числе через средства массовой информации, о деятельности добровольческого движения.
- 5.8. Привлечение новых единомышленников к участию в профилактической работе.

6. Права и обязанности волонтеров

- 6.1. Волонтер имеет право:
 - 6.1.1. Добровольно вступать в добровольческое движение.
 - 6.1.2. Добровольно выходить из состава участников добровольческого движения.
 - 6.1.3. Самостоятельно планировать свою деятельность и проявлять инициативу, свободно выражать личное мнение.
 - 6.1.4. Осуществлять свою деятельность исходя из своих устремлений, способностей и потребностей, если она не противоречит Конвенции по правам человека, Конвенции по правам ребенка, интересам ОУ и данному Положению.
 - 6.1.5. Вносить предложения при обсуждении форм и методов осуществления добровольческой деятельности в отряде, организации, с которой он сотрудничает.
 - 6.1.6. Участвовать в управлении добровольческой командой через деятельность в органах самоуправления.
 - 6.1.7. Пользоваться атрибутикой и символикой команды, утвержденной в установленном порядке.
- 1.2. Волонтер обязан:
 - 1.2.1. Знать и соблюдать цели, задачи и принципы своей команды и укреплять его авторитет. Поддерживать и развивать основные идеи движения.
 - 1.2.2. Иметь собственную устойчивую, отрицательную позицию к употреблению психоактивных веществ, алкоголя, табака и другим негативным явлениям, при необходимости уметь доказывать её значимость

1.2.3. Добросовестно выполнять порученную работу.

1.2.4. Посещать занятия, обучающие семинары, тренинги и т.д. для повышения уровня своей подготовленности к добровольческой деятельности.

2. Основные принципы руководства командой

7.1. Командой руководит координатор, избранный на общем собрании.

- Представляет команду перед всеми государственными органами и учреждениями, общественными и иными организациями.
- Организует деятельность добровольческой команды.
- Ведет документацию команды и отчитывается о своей работе
- Способствует формированию позитивного морально-психологического климата в команде;
- Способствует личностному творческому росту добровольцев; развитию и максимальной реализации их общественной активности; формированию социально ориентированной внутрикандной организационной культуры.
- Осуществляет информационное обеспечение жизнедеятельности добровольческой команды.
- Организует продуктивный, творческий досуг членов команды и их взаимодействие во внеурочное время.

7.2. Координатор волонтерской команды несет ответственность за психологический климат и безопасность членов команды.

3. Поощрение волонтера

8.1. Объявление благодарности приказом по образовательной организации;

8.2. Награждение грамотой;

8.3. Выступление участников добровольческого движения по телевидению, на радио или в местных газетах;

8.4. Подготовка публикации о достижениях участника добровольческого движения на школьном сайте, создание видефильма о лидерах добровольческого движения;

8.5. Награждение от официальных лиц;

8.6. Фотография с официальными лицами или известными людьми;

8.7. Участие в выездных семинарах, профильных сменах, туристических поездках.

Пример типовой единой формы отчета о деятельности добровольческой команды

Форма отчета о деятельности добровольческой команды движения добровольцев «Название команды», направленного на профилактику наркомании и других асоциальных явлений, пропаганду здорового образа жизни

в _____

(название образовательной организации)

за __ месяцев 20__ года

Форма 1

Информация о волонтерской команде

№ п/п	Название команды	Количественный состав команды	Ф.И.О., должность, контактный телефон куратора команды
Итого:			

Форма 2

Информация о мероприятиях, проведенных добровольцами

№ п/п	Наименование проведенных мероприятий	Количество проведенных мероприятий	Количество человек, охваченных данным мероприятием	Целевая аудитория
Итого:				

Форма 3

Информация о мероприятиях, проведенных по подготовке и обучению добровольцев

№ п/п	Название мероприятия по подготовке добровольцев	Сроки проведения	Количество обученных добровольцев	ФИО, должность и контактный телефон ответственного за проведение мероприятия
Итого:				

Исполнитель: _____ / _____

(специалист, ответственный за организацию добровольческой команды в ОУ)

Задания для проверки усвоения материала

Задание 1. Познакомьтесь с основными условиями, обеспечивающими поддержание мотивации волонтеров для продолжения участия в деятельности волонтерского движения и выразите отношение к ним, заполнив таблицу.

Таблица

Условия, обеспечивающие поддержание мотивации волонтеров для продолжения участия в деятельности волонтерского движения	«+» (согласен)	«-» (не согласен)	«интересно» (предлагаю)
1. Наличие налаженной структуры организации деятельности волонтеров			
2. Наличие благоприятного психологического климата			
3. Наличие культуры движения, обеспечивающей чувство принадлежности к общему делу: символика, традиции, моральный кодекс волонтера, позитивный настрой			
4. Наличие яркого лидера			
5. Наличие обратной связи			
6. Участие в волонтерской деятельности значимых для студентов-волонтеров людей: преподавателей, представителей общественных и социальных организаций, администрации университета			
7. Разработанная система поощрений: Наличие четкой программы действий на базах проведения волонтерской работы			
8. Организация условий для проведения исследовательской работы			
9. Предоставление возможности получения дополнительного образования, практических навыков работы в интересующей области			

Задание 2. Чтобы правильно спланировать свою деятельность и успешно решить профессиональную задачу по организации волонтерской деятельности составьте план своих действий, используя это пособие, другие источники информации, свой опыт, имеющиеся в вузе ресурсы и условия.

№	Перечень действий	Сроки	Участники	Ответственный
1.				

Задание 3. Разработайте содержание документов для организации волонтерской деятельности в учреждении определенного типа.

1. Анкета волонтера.
2. План структурированного интервью с волонтером.
3. Модель компетенции волонтера.
4. Профессионально-значимые личностные качества волонтеров.
5. Описание методики подбора волонтера и результаты ее апробации.

6. Программа подготовки волонтеров: ее цели, структура.
7. Структура консультаций для волонтеров на тему «Введение в волонтерскую деятельность».
8. Конспект практического занятия для волонтеров (например, по профилактике зависимости от психоактивных веществ).
9. Кодекс волонтера.
10. Положение о волонтерской организации.
11. Наказ волонтеру.
12. Обязательства волонтера.
13. Бланк учета волонтерской деятельности.
14. Лист наблюдений волонтера (Рефлексивный лист).

Экспертный лист для оценивания волонтерского проекта

Критерии оценки	Оценка эксперта				Примечания
	Да (5б)	Скорее Да(4б)	Скорее нет(3б)	Нет (0б)	
ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРОЕКТА					
Обоснована актуальность проекта					
Названы цель и задачи проекта					
Раскрыта сущность проекта (формы деятельности)					
Продемонстрирована модель организации работы по проекту (алгоритм деятельности, календарный, план мероприятий)					
Раскрыты практические пути и средства реализации проекта (время, место, ресурсы, законодательная база, партнеры)					
Представлены критерии результативности реализации проекта					
КУЛЬТУРА ЗАЩИТЫ ПРОЕКТА					
Четко, ясно и структурировано изложена информация					
Выдержан регламент презентации проекта					
Даны четкие, лаконичные ответы на вопросы					

Всего баллов: 45

Зачтено от 30 баллов

УДК 37

Г.С.Курагина, Э.И.Сундукова. Организация добровольческой деятельности в образовательных организациях (учебно-методическое пособие) // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. 2021. Т.2 (Методическое приложение). МЕТ 092. - 77 С. - URL: <http://met.emissia.org/offline/2021/met092/met092.pdf>

Курагина Галина Салихьяновна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры воспитания и социализации, институт педагогики, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

Сундукова Эльвира Ильдусовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры воспитания и социализации, институт педагогики, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

Copyright (c) 2021, Г.С.Курагина, Э.И.Сундукова. Copyright (c) 2021, Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал.

Свидетельство о регистрации СМИ Эл № ФС77-33379 от 02.10.2008 от Федеральной службы по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций. При перепечатке и цитировании просим ссылаться на " Письма в Эмиссия.Оффлайн ".

Адрес редакции: 191186, Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, 48, РГПУ им. А.И.Герцена, корп.11, к.24а
Эл.почта: emissia@mail.ru Internet: <http://www.emissia.org/> Тел.: +7-812- 9817711, +7-904-3301873

Издается Консультационным Бюро д-ра А.Ахаяна (Штоля) =ИП Ахаян А.А., (гос. рег. 306784721900012 от 07.08.2006) по Договору о сотрудничестве с РГПУ им. А.И.Герцена от 15.09.2006.