

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
АССОЦИАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКИХ ЦЕНТРОВ

**Методическое пособие для органов исполнительной власти
субъектов Российской Федерации и образовательных
организаций по вопросам развития волонтерского движения**

2016

Содержание

Введение

1. Из истории добровольчества (волонтерства).

1.1. Зарубежный опыт волонтерской (добровольческой) деятельности

1.2. Становление отечественного добровольчества (волонтерства)

2. Нормативно-правовое обеспечение волонтерской деятельности

2.1. Проблемы нормативно-правового обеспечения волонтерской деятельности в современной России

2.2. Нормативно-правовые особенности деятельности волонтеров в НКО.

3. Организационно-управленческое обеспечение волонтерской деятельности

3.1. Задачи формирования инфраструктуры поддержки волонтерских программ

3.2. Региональный опыт создания ресурсных центров молодежного добровольчества

4. Кадровое обеспечение волонтерской деятельности

4.1. Развитие социальной компетентности молодежи в добровольческом движении как основа личностного и профессионального развития

4.2. Развитие личностного потенциала добровольца через реконструкцию его качества жизни

5. Методическое обеспечение волонтерской деятельности

5.1. Особенности проектной деятельности в реализации волонтерских программ в организациях высшего профессионального образования.

5.2. Внедрение инновационных методик развития добровольческой активности молодежи.

5.3. Лучший опыт: методики и технологии работы добровольческих организаций.

Заключение

Приложения. Образцы нормативных документов

Список литературы

Введение.

Добровольческий труд в современной России – повседневная социальная практика. Волонтеры объединяются, чтобы сажать деревья, прививать здоровый образ жизни, организовывать различные общественные мероприятия, решать проблемы благоустройства территорий. Этот список можно продолжать.

Добровольчество – уникальный способ самовыражения личности, ее самореализации, саморазвития, формирования личной инициативы, гражданской ответственности, лидерских качеств. В последние годы появилось значительное количество работ, посвященных добровольчеству. Но при этом большинство опубликованных материалов не имеет ярко выраженного научно-методического характера. Общественные организации, волонтерские центры реализуют сложившиеся методические подходы без их критического осмысления, без предварительной оценки их целесообразности и эффективности. Очень часто можно видеть механическое копирование опыта зарубежных стран без адаптации к особенностям российской жизни. Концептуальное самоопределение национального добровольчества идет по пути стихийной интеграции сложившихся идей и подходов, многие из которых противоречат национально-культурным традициям нашей страны. Необходима научная оценка регионального опыта российского волонтерства, разработка и внедрение вариативных образовательных программ молодежи, участвующей в добровольческих акциях различной направленности.

Изучение деятельности волонтерских организаций представляется важным в контексте задач создания концептуальной основы развития добровольчества в современной России. Практические рекомендации по внедрению инновационных форм менеджмента в добровольческих проектах могут стать основой для авторских моделей развития волонтерства с учетом особенностей различных регионов. Представляется, что ключевым моментом

в успешном развитии добровольчества является формирование инфраструктуры системной поддержки волонтерских проектов путем совместных усилий государства и общественных организаций. Коллектив авторов выражает надежду, что публикуемые результаты научных исследований внесут скромный вклад в создание концепции стратегического развития российского добровольчества.

Продвижение волонтерских ценностей и менеджмент различных форм добровольческих усилий открывают новые возможности демократизации и консолидации общества.

Развитие молодежного добровольчества в России во многом зависит от особенностей традиционных общественных ценностей нашей страны, роли государства в организацию благотворительности и волонтерства. Поэтому вопросы государственной поддержки добровольческих усилий молодежи приобретает решающее значение в условиях обострения социальных проблем общества.

Происходящий по всему миру рост осознания того, что добровольчество вносит важный вклад, как в экономическое, так и в социальное развитие, способствует сплочению общества, укреплению доверия между людьми, свидетельствует о том, что основные идеи и ценности добровольчества становятся важнейшими приоритетами человечества в новом тысячелетии.

Добровольчество(волонтерство) в России и, в частности, молодежное добровольчество, как уже признано, за исторически короткий срок (20 лет) стало одним из приоритетных направлений социально-экономического развития страны, инструментом реализации государственной молодежной и социальной политики; является центром практической деятельности некоммерческих организаций (далее – НКО), многих других организаций различных организационно-правовых форм. И государством и обществом добровольчество все больше осознается существенным ресурсом для решения серьезных социальных проблем; повышения эффективности работы организаций некоммерческого сектора; развития территорий местных

сообществ; способом позитивного развития молодежи и повышения общественного потенциала; основой для построения гражданского общества и развития человеческого потенциала. Постепенно формируется понимание того, что реализация задач системного развития добровольчества, возможна только совместными усилиями государства, институтов гражданского общества и с привлечением международного опыта и практики.

В результате в течение последних 15 лет совместных общественно-государственных усилий в России созданы определенные предпосылки и условия формирования институциональных и правовых механизмов содействия в развитии добровольчества. Роль и усилия добровольцев ежегодно отмечается в Посланиях Президента, в докладах Общественной Палаты; —принят и реализуется ряд законодательных решений, способствующих развитию добровольчества; поддержка добровольчества становится приоритетным направлением государственной молодежной и социальной политики, в целом - социально-экономического развития страны.

В России, как и во многих странах мира, активно развиваются программы молодежного добровольчества, реализуемые совместными усилиями органов государственной власти, молодежными и поддерживающими молодежь НКО и образовательными организациями. Добровольческая деятельность молодежи охватывает множество типов активного участия молодежи в различных конкурсах, реализации социально значимых проектов, направленных на помощь своему сообществу, профилактику и предупреждение распространения ВИЧ инфекции и СПИДа среди подростков и молодежи, участие в дворовых спортивных мероприятиях и массовых соревнованиях, многое другое. Примеры позитивной практики общественно-полезного вовлечения молодежи можно обнаружить практически в каждом российском городе. При этом некоторые из программ развиваются как национальные инициативы. То есть начатые в одном из городов их развитие или повторение можно найти и в других городах.

Как правило, деятельность в сфере развития добровольчества осуществляется совместными усилиями органов государственной власти, общественными организациями и образовательными организациями. В ходе многообразной региональной практики разработаны, апробированы и внедряются различные методики и технологии, наглядно показывающие, что добровольчество в молодежной среде является одной из наиболее эффективных стратегий включения молодежи в социальную практику, усиления ресурсного потенциала молодежи в решении социально значимых и собственных проблем.

Структура молодежных добровольческих программ/центров, может существенно отличаться в каждом регионе, в том числе в зависимости от того, какова цель их создания, от места создания, условий, возможностей, назначения, уровня знаний и представлений организаторов о молодежных добровольческих программах. Поддержка различных форм молодежного добровольчества, объединений молодежи, инициирование и развитие подростково-молодежного добровольческого движения по первичной профилактике нарко-алкогольной зависимости, ВИЧ/СПИДа, пропаганде здорового образа жизни и др. развивается в Калмыкии, Амурской области, Тюмени, Тверской области, Кемеровской области, Курганской области, Чувашской Республики, Саха Якутия, Ярославская области, Республика Татарстан, Мордовия, Чувашская Республика, Костромская область, Сибирский регион, др., наглядно показывающих, что развитие добровольчества в молодежной среде является наиболее эффективной стратегией включения ресурсного потенциала молодежи в решение социально значимых и собственных проблем.

1. Из истории добровольчества (волонтерства).

1.1. Зарубежный опыт волонтерской (добровольческой) деятельности

История волонтеров, по известному выражению, «стара, как мир»: несмотря на множество социальных потрясений, вооружённых конфликтов и войн, которыми «богата» мировая история, в ней найдётся немало страниц, отражающих *оказание бескорыстной помощи людей друг другу в повседневной жизни*.

Благотворную роль в развитии идей социального служения в странах Европы оказали *миротворческие организации*, направленные на установление добрососедских отношений как между представителями социальных слоёв внутри одной страны, так и между жителями разных рас, национальностей и стран.

По мнению историков, *первый крупный проект*, связанный с *волонтерством в современном понимании этого слова*, был осуществлен в 1920 году во Франции, под Страсбургом. Участники проекта, французская и немецкая молодёжь, восстанавливали разрушенные в годы Первой мировой войны фермы. Добровольцы за свой труд не получали никакой заработной платы, однако им безвозмездно предоставлялись проживание, питание и медицинское страхование. Данный принцип организации волонтерского труда сохранился и по сей день.

В 1960-х годах стали появляться добровольческие программы, устанавливающие добрососедские контакты между жителями стран Западной и Восточной Европы. А пару десятилетий спустя широкое распространение получили проекты по защите окружающей среды. Самой известной организацией экологической направленности, объединившей 14 500 добровольцев по всему миру, является «Гринпис», цель которой – защита окружающей среды, экологическое просвещение и пропаганда экологичного образа жизни.

Рассмотрим некоторые особенности развития волонтерства в развитых странах (на примере США, Японии, Великобритании, Германии, Канады).

В *США* волонтерское движение зародилось еще в XIX веке, когда добровольцы обеспечивали функционирование различных некоммерческих организаций.

В дальнейшем эта идеология легла в основу концепции *«корпоративной социальной ответственности»* (Corporate social responsibility), частью которой является корпоративное волонтерство. Благодаря данной концепции сначала в США, потом на Западе, а впоследствии и в России стало возможным осуществление социально значимой деятельности, которая оказывается «благоприятной как для сообщества, так и для сотрудников и для компании» [18, 10].

Сегодня в США в добровольческом труде участвует более 50% населения. Чаще всего волонтеры работают в сфере обслуживания, больницах, профессиональных организациях, образовательных организациях, НКО. Они обучают английскому языку иммигрантов, организуют различные кружки и студии для детей и т.д.

Добровольцы в Америке – люди всех возрастов и профессий из разных сфер и слоев общества. Особую популярность в последнее время приобрело так называемое «виртуальное» волонтерство: создание и поддержка веб-сайтов, проведение онлайн-исследований, предоставление технической помощи некоммерческим организациям.

Основной структурой, благодаря которой организации и люди сообщают о своих нуждах в добровольных помощниках, а добровольцы могут найти подходящую вакансию, являются Добровольческие центры. Сегодня в США действует более 500 таких центров. Финансовый эквивалент добровольческого труда за год в Америке составляет более 5300 млрд. долларов.

В начале XX века идея добровольчества получила общественный резонанс в *Японии*, и уже в 1910 году правительство создало систему благотворительной помощи «Хоумен инн» (современное название «Минсей инн»).

До сих пор сохраняется основной принцип работы этой системы: выбранные члены общества, задачей которых было определение уровня благосостояния граждан, работают в сотрудничестве с правительством. С середины 1970-х годов центры добровольцев как неправительственные организации создавались в Японии через уже существующую сеть Советов социального благосостояния.

В настоящее время в стране восходящего Солнца существует более 3300 центров добровольцев, которые работают почти во всех муниципалитетах страны.

Активизация и поощрение волонтерской деятельности входит в круг обязанностей и целого ряда министерств в Японии. Система добровольческих центров вписана во все общенациональные, муниципальные и многие частные институты. 26% японцев имеют опыт волонтерства в прошлом. Из них 48 % уверены, что добровольческий труд очень полезен для личностного роста и общества в целом.

В Японии действует уникальная система поощрения волонтеров – «Банк времени» – накопление волонтерских часов с целью их обмена в будущем на эквивалентную помощь для самого волонтера или членов его семьи.

XIX век вошел в историю *Великобритании* как «золотой век» волонтерской деятельности. Руководимые мотивами филантропии и христианской добродетели, многие представители среднего и высшего классов вовлекались в социальную работу, чтобы бороться с катастрофической бедностью. События международного характера следующего столетия, которое ознаменовалось различными социальными потрясениями, оказали огромное влияние на возникновение в Великобритании в 1960-х годах многочисленных инициативных групп и организаций, которые привлекали молодежь к добровольной работе.

В 1973 г. создан Центр добровольцев Великобритании, добровольчество рассматривается как мощная и жизненная сила для благотворных изменений всего общества, а основной целью деятельностью Центра считается

расширение численности волонтеров и улучшение качества их работы, а также обеспечение условий для дальнейшего развития добровольчества в Великобритании.

Главной задачей Национального центра волонтерской работы является лоббирование интересов волонтерских организаций. Он представляет волонтерское движение в государственных и коммерческих структурах, а также на политическом и международном уровнях. Центр располагает самой большой специализированной библиотекой по теме «Волонтерская деятельность в Европе».

Для развития волонтерского движения в 1994 году была принята программа «Измените все к лучшему. Общая стратегия волонтерской деятельности в Великобритании».

Каждый третий житель *Германии* является волонтером, посвящая работе в добровольческих ассоциациях, проектах и группах взаимопомощи более 15 часов в месяц. Три четверти всех потенциальных волонтеров – женщины, около 15% – пенсионеры. Работающие составляют менее 20 %, а школьники и студенты – чуть больше 5%. Более половины добровольцев – безработные. Отметим, что одним из мотивов добровольцев является поиск новых возможностей для дальнейшего трудоустройства, переориентация на рынке труда.

В этой стране работает около 70 тысяч! – некоммерческих организаций, в которых на правах добровольных помощников работают свыше 2 миллионов человек.

В Германии для волонтеров, ухаживающими за пожилыми немощными людьми, а также для волонтеров-преподавателей и инструкторов предусмотрены значительные налоговые льготы, включение волонтерской деятельности в общий трудовой стаж, бесплатное страхование, реализация права на возмещение потерянного заработка, который возмещает волонтеру работодатель за счет государственного бюджета. Кроме того, волонтерская деятельность рассматривается как ценный профессиональный опыт, который

имеет большое значение при приеме на работу, как в государственные организации, так и в коммерческие структуры (документально волонтерский опыт отражается в личных книжках волонтера).

Немаловажную роль здесь играет и стимулирующий волонтерскую практику в молодежной среде закон о так называемом «социальном годе», который заключается в том, что после окончания средней школы молодой человек может в течение года заниматься работой в социальной сфере. Возможна также и работа в экологической сфере. Впоследствии всё это имеет большое значение при приеме данного молодого человека на работу.

В Германии хорошо развита система Центров добровольцев. Они существуют практически в каждом городе и призваны соединять организации и волонтеров, гармонизировать отношения между ними.

Официальные поощрения волонтерской деятельности в Германии разнообразны. Например, для корпуса библиотечных волонтеров предусмотрены: награждение федеральным крестом «За заслуги перед отечеством», занесение в книгу почетных жителей города; объявление благодарности и размещение публикаций о деятельности того или иного добровольца на стендах в библиотеке, в средствах массовой информации, на веб-странице библиотеки; предоставление почетного членства в Обществе друзей библиотеки; вручение письменных свидетельств и удостоверений с оценкой деятельности; организация регулярных встреч добровольцев с выражением благодарности за их деятельность и чествование их в рамках этих мероприятий.

Такие мероприятия, кроме непосредственного признания, способствуют развитию идеи добровольчества и привлечению новых волонтеров.

Среди жителей *Канады* также очень много волонтеров. Существуют две основные категории людей, которые занимаются этим важным для общества видом деятельности.

В первую очередь, это пожилые, материально обеспеченные люди (чаще всего пенсионеры), привыкшие к труду, которые хотят продолжать жить активной жизнью, используя свои знания и практический опыт.

Они добросовестны, внимательны и с готовностью ответят на любые вопросы. Работа наполняет их жизнь содержанием и смыслом.

Другая категория людей использует волонтерскую работу как стартовую площадку для начала или продолжения трудовой карьеры.

Волонтерский центр Торонто приводит следующие пять причин, по которым стоит заниматься социальным служением:

- Будучи волонтером, любой человек может приобрести опыт и знания в той области, где он хотел бы в дальнейшем трудиться.

- В результате осуществления этой деятельности легче оценить, насколько она соответствует интересам и склонностям соискателя.

- Доброволец получает доступ к служебным источникам информации, что позволяет глубже изучить структуру и деятельность интересующей вас организации.

- Многие волонтеры получают от работы моральное удовлетворение, чувство самоуважения и уверенности в себе.

- Данный вид расширяет круг общения и дает полезные знакомства.

Интересные данные о развитии различных форм гражданской активности за рубежом, в том числе *социального служения*, дает исследование, которое проводится Международным альянсом за гражданское участие (World Alliance for Citizen Participation, сокращенно – СИВИКУС).

Ниже приводится обобщение, сделанное на основе анализа опроса жителей 41 страны-участницы проекта СИВИКУСа по интересующим нас вопросам *благотворительности и волонтерства*, в том числе *корпоративного* [7].

Во-первых, нет прямой зависимости между уровнем развития благотворительности и участием в волонтерстве. Так, например, участие населения Турции в благотворительных пожертвованиях занимает одно из

первых мест (80%), тогда как количество турок, вовлечённых в волонтерство, весьма небольшое: всего 1,5%. Подобные показатели есть и в других странах.

Во-вторых, для стран с устойчивыми религиозными традициями характерен высокий уровень участия в пожертвованиях. Это не удивительно, ибо одна из обязанностей верующих во многих религиях – передача установленной части доходов в пользу неимущих (ср. десятина у христиан, закят у мусульман), что стало частью образа жизни в таких странах.

В-третьих, практика благотворительности показывает, что люди среднего и ниже среднего достатка составляют основную группу жертвователей на благотворительность.

Разной была и трактовка термина «волонтерство».

Одни опрашиваемые относили к ней лишь безвозмездную работу в организациях; другие – любые виды помощи отдельным лицам, в том числе и соседям.

С одной стороны, добровольческая активность несколько снизилась в ряде развитых стран (например, в Германии и Канаде). Этот процесс был связан со многими обстоятельствами, прежде всего экономическими (растущими требованиями к работникам на рынке труда и увеличившимися нагрузками на рабочем месте, что ограничивало возможности участия в добровольчестве). Свою роль играют и демографические факторы (естественный уход из движения в результате старения наиболее опытных добровольцев, составлявших его ядро), а также религиозные (снижение влияния церкви в обществе и уменьшение числа верующих).

С другой стороны, в других странах – прежде всего, в постсоветских (например, в Румынии) – наблюдается возрождение интереса среди молодёжи к волонтерству, практически утратившему значение как форма гражданской активности в последние десятилетия прошлого века в знак протеста против принудительного добровольчества эпохи социализма.

Таким образом, в развитых странах Запада добровольческая деятельность является *повседневной* социальной практикой. Труд добровольцев

неоднократно получает высокую оценку в силу своего мощного ресурсного потенциала, в результате чего тема добровольчества неоднократно рассматривалась Генеральной Ассамблеей ООН. В то же время дальнейшее развитие волонтерства как такового и в том числе корпоративного, по мнению исследователей, зависит во многом от того, **насколько социально активными** будут жители тех государств

Завершая описание зарубежного опыта развития волонтерства, заметим, что данная форма социального служения вполне может прижиться и в России, хотя и с некоторыми национальными особенностями.

1.2. Становление отечественного (добровольчества) волонтерства

Описывая возникновение и развитие волонтерства в России, исследователи отмечают, что «идея социального служения в нашей стране тесным образом связана с особенностями истории русского народа»-.

Одной из причин распространения добровольчества в нашей стране стала забота о своих подданных лучших русских правителей. Например, при Ярославе Мудром, повелевшем отдавать всех талантливых детей без различия сословий в «книжное учение», начали создаваться сиротские училища, которые содержались за счет милостыни, собиравшейся с соседних деревень. Нужно сказать, что государство часто выступало инициатором различных мероприятий по социальному служению: В XIX в. возникли первые «некоммерческие общественные организации» – земства, деятельность которых была направлена на бесплатное предоставление социальных услуг (преподавание, медицинское обслуживание) жителям сёл и деревень, где издревле применялись лишь народные средства.

Другим фактором становления волонтерства в нашей стране следует назвать деятельность общественных групп, наиболее выдающиеся представители которых личным примером демонстрировали необходимость

основанного на христианских идеалах, самоотверженного служения ближним как в мирное время, так и в годы военных испытаний.

Так, благодаря мощному призыву и бескорыстной инициативе организаторов и руководителей народного ополчения – нижегородского земского старосты Кузьмы Минина и подмосковного воеводы князя Дмитрия Пожарского – начались массовые записи в добровольческую армию многих русских людей.

Еще одной страницей в истории отечественного волонтерства стало «народническое» движение. Оно связано с деятельностью некоторых демократически настроенных представителей российского дворянства, которые отказывались от своих социальных привилегий и «шли в народ», занимаясь просветительской деятельностью.

Говоря об истории волонтерства в России, нельзя не упомянуть и о том, как в конце 1870-х годов монахини московской Свято-Никольской обители отправились на русско-турецкий фронт для оказания помощи раненым воинам-соотечественникам. К началу Первой мировой войны данное добровольческое движение распространилось среди женщин-волонтеров и за рубежом (впоследствии оно получило название «Красный Крест»).

Конечно, волонтерство в России было не только организованным. Находились также деятельные одиночки, всей душой желавшие оказать помощь угнетенным и обездоленным.

После революционных событий 1917 года волонтерство в России приобрело «добровольно-принудительный» характер. Инициативу, ранее принадлежавшую общественным организациям и частным лицам, полностью взяло в свои руки государство. Последняя негосударственная волонтерская организация – Российский филиал Международного Красного креста – была закрыта в 1930-е годы.

Впрочем, это вовсе не означает, что добровольчества в СССР не существовало. Образ комсомольца-добровольца, сражавшегося в рядах Красной Армии, восстанавливавшего разрушенное войнами народное хозяйство,

оставил глубокий след в сознании русских людей. Особо следует сказать о женщинах, которые в годы Великой Отечественной войны не только возрождали традицию сестер милосердия, но и сражались наравне с мужчинами.

Говоря о распространении социального служения в нашей стране, нельзя не упомянуть о той роли, которую сыграла в развитии отечественного добровольчества Русская Православная Церковь.

Данное направление общественно значимой деятельности, основанной на евангельском призыве «любить ближнего своего, как самого себя», положило начало многим делам милосердия: попечению о сиротах и вдовах, предоставлению крова странникам и путешественникам, питанию голодных, раздаче одежды малоимущим, посещению больных, помощи заключенным. На протяжении всей русской истории мы постоянно можем наблюдать учреждение богаделен, гостиниц, ночлежек, приютов, странноприимных домов.

Характерно, что основным благодетелем по отношению к обездоленным была Русская Православная Церковь. Она же распространяла в обществе идеалы служения людям, которое был призван совершать любой русский человек, будь то правитель или простой мирянин.

До сих пор Церковь благословляет все эти виды диаконии, которое, по сути, является одним из самых успешных примеров *современного волонтерства* в нашей стране.

До 1917 г. Православной Церковью активно развивались различные формы социально-христианского служения: создавались благотворительные и церковно-просветительские общества, при многих приходах появлялись попечительские советы, активные деятели которых получали заслуженное общественное признание, на страницах церковной периодической печати публиковались отчеты и уставы обществ.

К сожалению, весь этот опыт был утрачен в годы гонений советской власти на верующих, и теперь его приходится восстанавливать по крупицам. Только благодаря взаимодействию с государственными структурами Церковь

может возродить социальные институты, оказавшие благотворное влияние на развитие общественной жизни в нашей стране. Также возможно учреждение современных диаконических организаций, в работе которых могут и должны принять участие прежде всего сообщества профессионалов самого высокого уровня; опираясь на ценностные ориентиры христианства, опыт духовной жизни и служения ближнему своих предшественников, они смогут создать новые технологии и направления социальной работы¹.

В настоящее время волонтерские идеалы альтруизма, бескорыстия и милосердия укореняются в современном обществе: для этого необходимо объединить всех членов российского общества – и взрослых, и детей, представителей общественных, государственных и коммерческих структур – для совместного участия в **различных видах социально значимой деятельности**: пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, оказания помощи социально незащищенным слоям населения, участия в проведении спортивных состязаний и других акций и мероприятий, где требуется волонтерская помощь.

Волонтерские организации начали появляться в 1990-е и 2000-е, относительно экономически стабильные, годы в различных регионах Российской Федерации. Они действовали в тех сферах, где наиболее остро ощущался дефицит участия государства: здравоохранение, экология, уход за престарелыми людьми, помощь одиноким матерям и семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, помощь беспризорным детям, сохранение и защита памятников истории и культуры, восстановление и уход за воинскими захоронениями и т.д.

Социально активные граждане объединялись с друзьями и единомышленниками, создавали неформальные группы, находили финансовую поддержку для того, чтобы начать действовать. Часто похожие по направлению деятельности организации соседних городов и областей дублировали работу друг друга, недостаток информации о намерениях каждой из них не позволял

объединить усилия. С развитием сетевого общества и информационных технологий ситуация стала меняться, произошли качественные сдвиги в деятельности волонтеров, появилась возможность быстро и гибко реагировать на перемены в социуме, оказывать более эффективную поддержку тем, кто в ней нуждается.

2. Нормативно-правовое обеспечение волонтерской деятельности

2.1. Проблемы нормативно-правового обеспечения волонтерской деятельности в современной России

Связанные с волонтерством в нашей стране вопросы, так или иначе, были уже проработаны на европейской почве. Как любое явление, обретающее более или менее массовый характер, добровольческое движение было подвергнуто там специальной правовой регламентации. Документы такого рода возникали сначала в отдельных государствах, а затем – и на межгосударственном уровне. Наиболее показательной в этом плане выглядит принятая на 11-й Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий специальная «Декларация добровольцев» (14.09.1990, Париж). Следующим логичным шагом на этом пути стала известная Резолюция 55/57 Генеральной Ассамблеи ООН (от 24.09.2002), в которой правительствам всех стран настоятельно рекомендовано оказывать системное содействие развитию добровольчества

Правовая основа развития волонтерства в России была заложена рядом законодательных актов. Так, Закон Российской Федерации «Об общественных объединениях» (от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ) регулирует социальные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами их права объединяться в организации, ст. 3 констатирует: «Право граждан на объединение включает в себя право создавать на добровольной основе общественные объединения для защиты общих интересов и достижения общих целей, право вступать в существующие общественные объединения либо воздерживаться от вступления в них, а также право беспрепятственно выходить из общественных объединений»². Таким образом, суть закона состоит в том, что члены общественных организаций могут действовать на добровольной (неоплачиваемой) основе. Закон устанавливает возраст членов объединений: так, членами и участниками молодежных общественных объединений могут

² См. URL: http://base.garant.ru/10164186/1/#block_100

быть граждане, достигшие 14 лет, а членами и участниками детских общественных объединений могут быть граждане, достигшие восьми лет.

В Федеральном законе «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ) впервые было дано определение добровольца: Добровольцы – физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности)³ в интересах благополучателей. Благополучатели – граждане и юридические лица, получающие благотворительную помощь филантропов, меценатов и добровольцев.

В Федеральном законе «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» (от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ) говорится о том, что федеральные органы исполнительной власти могут привлекать молодежные и детские объединения к выполнению государственного заказа на создание социальных служб, информационных, инновационных центров и центров досуга для детей и молодежи, на разработку и реализацию проектов (программ) по организации социальной работы, дополнительного образования, деятельности в сфере культуры, здравоохранения, экологии, деятельности по предупреждению беспризорности и правонарушений среди детей и молодежи, а также на научные исследования и осуществление иных видов деятельности, являющихся приоритетными при реализации государственной молодежной политики⁴. Таким образом, детские общественные объединения получили право быть самостоятельными юридическими лицами и определять свои отношения с различными государственными структурами, учреждениями культуры, спорта, бизнес-сообществом как равными партнерами на принципах взаимодействия и сотрудничества, на договорной основе.

³ См. URL: <http://base.garant.ru/104232/>

⁴ См. URL: <http://base.garant.ru/103544/#ixzz37wtpZD5s>

За последние годы наиболее активно добровольчество продвигалось благодаря образовательным и социально-ориентированным некоммерческим организациям (НКО). Значение добровольческой деятельности для общества и государства отмечалось в ежегодных (с 2007 г.) Посланиях Президента Российской Федерации, докладах Общественной палаты о развитии гражданского общества. Был принят и реализуется ряд законодательных решений, способствующих развитию добровольчества, его поддержка становится приоритетным направлением государственной молодежной и социальной политики⁵. Взаимодействие формальных и неформальных институтов образования в воспитании полноценной, гуманистически ориентированной личности, готовой к солидарным социальным действиям и инициативам, приобретает все большее значение. Как показывает опыт, использование механизмов партнерства образовательной организации, семьи, спортивных и культурных организаций, некоммерческого сектора позволяет выстроить широкое открытое пространство, в котором каждый сможет приобрести социальный опыт, поучаствовать в волонтерских проектах различной направленности, проявить гражданскую активность, развить профессиональные навыки и т.д.

Российские законодатели откликнулись на проблему волонтерства весьма сдержанно – на уровне отдельных «точечных» рекомендаций, прецедентов и «решений на местах». Лишь в 2013 году на обсуждение в нижнюю палату парламента был внесен заново разработанный законопроект «О добровольчестве (волонтерстве)». Необходимо акцентировать внимание на том, что речь идет о специальном нормативно-правовом акте, который на

⁵ Федеральный закон от 6 декабря 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р, одобренная распоряжением Правительства Российской Федерации; Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р.

федеральном уровне мог бы определять основы волонтерской деятельности в РФ. Фактически появление подобного документа стало косвенным признанием того факта, что регулирование отдельных вопросов добровольческой деятельности в рамках предшествующих нормативных актов (ФЗ «Об общественных объединениях», «О благотворительной деятельности», сравнительно недавние поправки в Налоговый кодекс), очевидно, недостаточно. Появление единого закона, направленного на регламентацию конкретных проблем добровольческого движения, видится фактором чрезвычайной степени актуальности. В новом законе предполагалось сформировать понятийный аппарат проблемы, исключить возникающие сегодня на каждом шагу разночтения в применении терминов «добровольчество», «волонтерство», «благотворительность», определить правовой статус добровольца. Единый документ позволял на законодательном уровне закрепить принципы деятельности волонтеров, упорядочить их работу, а также разработать систему мер для стимулирования добровольческой активности.

Упомянутый законопроект вызвал в СМИ оживленную дискуссию. Критике подверглись не только отдельные положения документа. Под сомнение была поставлена сама целесообразность его принятия. В последнем случае критический пафос сводился к тому, что желающий помогать в состоянии всегда осуществить задуманное и без специальной регламентации. Опасения пишущих на этот счет легко понять в связи со спецификой правоприменения в России, где увеличение количества регламентированных позиций зачастую резко повышает коррупционную составляющую. Неясно, правда, как же иначе организовывать волонтерскую деятельность, если она связана с применением добровольцем специальных профессиональных навыков, либо с охватом волонтерами значительной территории и их работой с широким кругом лиц.

Активная критика отдельных позиций Закона велась, прежде всего, в связи с идеей ведения реестра волонтеров, а также выдачей им личных учетных

книжек. Надо сказать, что данный блок вопросов законодатель предлагает определить и до конца проработать в регионах, таким образом, оставляя определенный «люфт» в решении упомянутой проблемы. По сути ее скажем, что идея ведения реестра выглядит продуктивной. Приведем лишь один, но вполне, на наш взгляд, достаточный аргумент в ее защиту. Предлагаемая система учета поможет в разы снизить риски, связанные с повторной недобросовестностью волонтеров (вплоть до создания на этой основе своего рода «черного списка» лиц, которым закрывается доступ к соответствующему роду деятельности). Добровольческий реестр способен, видимо, стать инструментом оптимизации волонтерского труда. Укажем здесь на возможность учесть специализации добровольцев, уровень их профессиональной подготовленности для проведения определенного рода мероприятий, в которых человек способен и максимально реализовать себя, и принести несомненную пользу окружающим.

Разумеется, наличие индивидуальных книжек не может само по себе быть абсолютной гарантией полезности и добросовестности волонтера. Однако такая информация способна стать некой постоянно пополняющейся «базой данных», где сведения о конкретном добровольце будут накапливаться, формируя своеобразный рейтинг эффективности, да и порядочности участников добровольческих организаций. Кроме того, таким образом, фактически формируются списки лиц, готовых к профессиональному и при этом, при необходимости, безвозмездному участию в ряде специфических операций. То есть и здесь круг более или менее «случайных» лиц минимизируется.

Несомненно, социально полезным выглядит идея закрепления особого статуса волонтера, который обретает свои определенные права, обязанности, гарантии, и, что особенно важно – полномочия и соответствующую им меру ответственности. Весьма перспективной видится идея страхования здоровья и жизни волонтера (при условии, конечно, что она будет реализована в специальном законе о страховании).

Добровольчество как социальный феномен имеет также глубоко нравственный характер. Деятельность такого рода вполне может стать частью столь непросто складывающегося в наше время процесса постепенного формирования социокультурных ориентиров, не только и не столько направленных на цивилизационные потребности населения, сколько обращенных к внутренней сущности каждого отдельно взятого человека. Как следствие, такая «внутренняя» работа ведет к повышению уровня как «общегуманитарной», так и специально-правовой культуры.

Сказанное касается, прежде всего, молодежи. А это значит, что заинтересованность в добровольческих проектах должны и могут проявлять образовательные организации, в частности образовательные организации высшего образования. Заметим здесь, что существующее на сегодняшний день грантовое стимулирование добровольчества, в том числе и на вузовском уровне, имеет локальный, краткосрочный характер и вряд ли способно лечь в основу постоянной работы по обучению студентов волонтерской деятельности. Необходимо принять целый комплекс эффективных мер, связанных как с воспитанием культурного уровня отдельно взятого студента, так и с организацией деятельности социально активных молодых людей, получающих высшее образование в России.

Создается любопытная ситуация: с одной стороны, добровольчество может выступать своеобразным мериллом в системе ценностей человека, помощником в формировании этой системы; с другой стороны, гуманитарно оснащенный социально активный молодой человек, очевидно, сознательно готов принять участие в укреплении самого волонтерского движения. Особенно важным последнее обстоятельство видится, если учесть, что Федеральный закон «О волонтерстве» имеет, по сути, «рамочный» характер. Весь груз обеспечения, мотивирования, контролирования деятельности добровольцев регионам предложено взять на себя. Ясно, что не всем регионам это может оказаться по силам. Очевидно также, что преимущества получают те субъекты, которые не только экономически эффективны, но и готовы предложить реально

работающую модель формирования всякий раз индивидуальной, но и отвечающей запросам общества системы морально-нравственных ориентиров. Таким образом, «инициатива сверху» (законодатель) будет поддержана и подхвачена «инициативой снизу» (конкретный волонтер, добровольческая организация). Скажем в этой связи, что в ряде субъектов Российской Федерации амбициозная задача адаптации волонтерского движения как к национальной специфике, так и к действующей нормативной базе, успешно решается. Вновь, по необходимости, оставляя в стороне все иные важные аспекты проблемы, сосредоточимся на кратком анализе опыта реализации, связанных с добровольчеством законодательных инициатив в наиболее эффективных с данной точки зрения регионах.

Во многих субъектах Российской Федерации РФ сегодня действуют нормативные акты, регламентирующие волонтерскую деятельность. Среди них: «Концепция развития волонтерской (добровольческой) деятельности молодежи» в Белгородской области, от 2 мая 2012 г.; «Концепция развития добровольческого движения в Республике Татарстан на период до 2016 года», от 18.04.2011 г.; «Концепция развития социального добровольчества в Санкт-Петербурге на 2008–2011 годы», от 23.01.2008 г.; «Концепция развития и поддержки добровольчества» в Самарской области от 23.12.2009 г.; закон Воронежской области «О добровольческой деятельности (волонтерстве) и др.

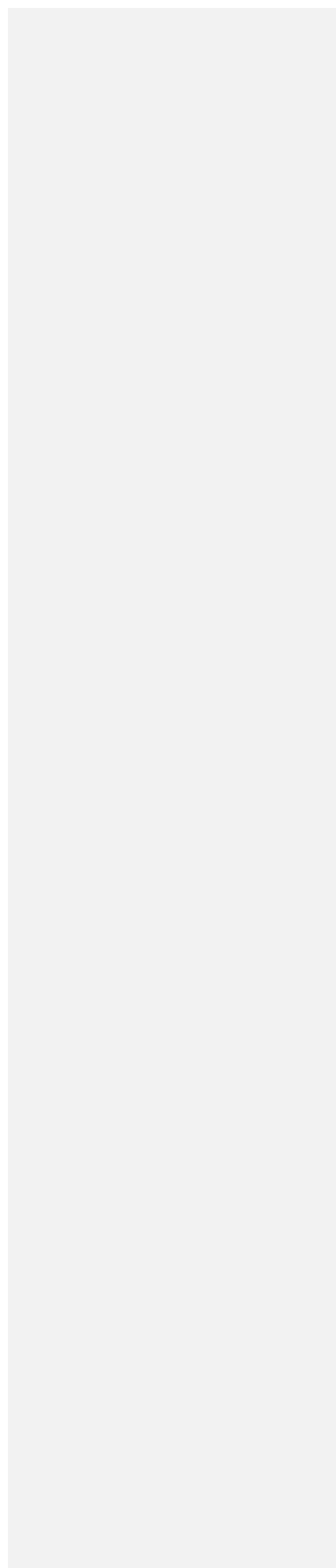
Наиболее востребована помощь волонтеров в социальном патронировании пожилых людей; службе милосердия в больницах; детских домах, молодежных психологических и юридических службах; в реставрационных работах; восстановлении и уходе за воинскими захоронениями погибших в годы Великой Отечественной войны 1941–1945 гг.; организации творческих мероприятий, конкурсов, праздников, спортивных мероприятий. Важную роль волонтеры играют в благоустройстве социальных объектов, при участии в экологических акциях, субботниках; в профилактике (тушении) пожаров и проведении аварийно-спасательных работ и иных

чрезвычайных ситуациях. Координируют работу волонтеров районные, муниципальные центры, агентства по поддержке добровольческих инициатив.

На региональном уровне ведется активная деятельность по разработке и изданию методических материалов, связанных с организацией деятельности добровольческих объединений, модулями обучения добровольцев и координаторов волонтерских организаций. Проводятся конкурсы грантовой поддержки социальных инициатив. Формируется база данных добровольческих вакансий, а также системы учета эффективности добровольческого труда и ценности вклада добровольцев в социальное и экономическое развитие региона. Предусмотренные в регионах **формы стимулирования**, в целом, сводятся к следующему: предоставление волонтерам возможности участия в образовательных программах и мероприятиях на льготной или бесплатной основе; возможность при-обретения опыта работы по различным направлениям; организация стажировок, практик (Республика Татарстан); учет добровольческой деятельности при приеме на работу, обучение (Ростовская, Самарская области); вручение благодарностей, подписанных известными политическими деятелями, спортсменами, деятелями культуры, рекомендаций для дальнейшей профессиональной деятельности (Санкт-Петербург, Республика Татарстан, Самарская область, др.); представление к наградам лиц, отличившихся в добровольческой деятельности (Санкт-Петербург); освещение в СМИ деятельности волонтерских организаций, отдельных добровольцев (Воронежская, Ростовская область, Алтайский край, др. регионы) и др.

Воплощение основных идей ФЗ «О волонтерстве» осуществлять можно и должно: слишком очевидны гуманитарные и социальные преимущества, которые дают в итоге рассмотренные подходы. Усилия эти, будучи направленными адресно, несомненно, найдут отклик у наиболее ярких представителей молодого поколения, ведь, как было показано выше, вектор добровольчества обратим. Реализуя различные социальные и гуманитарные проекты, приходя на помощь нуждающимся и таким образом совершенствуя

себя, добровольцы смогут стать мощной силой для реализации самых амбициозных волонтерских программ и перспектив.



2.2. Нормативно-правовые особенности деятельности волонтеров в НКО

Рассмотрение деятельности волонтеров в НКО необходимо начать с очевидного утверждения, что **вся деятельность по работе в некоммерческом секторе связана с правом**. При этом нужно подчеркнуть, что для этого **необязательно** знакомиться со всем российским законодательством (хотя хороший юрист никогда не будет лишним в организации), а достаточно хорошо ориентироваться в нём и знать, куда можно обратиться для решения той или иной задачи, чтобы она не переросла в проблему.

Основным законом Российской Федерации является Конституция РФ (Конституция Российской Федерации // <http://www.constitution.ru/>), которая имеет самое непосредственное отношение к деятельности некоммерческих организаций, равно как и к деятельности государственного и коммерческого секторов.

Нас будут в первую очередь интересовать лишь те положения Конституции Российской Федерации, которые имеют непосредственное отношение к деятельности НКО.

Так, Статья 13 гласит:

«4. Общественные объединения равны перед законом.

5. Запрещается создание и деятельность общественных объединений, цели или действия которых направлены на насильственное изменение основ конституционного строя и нарушение целостности Российской Федерации, подрыв безопасности государства, создание вооруженных формирований, разжигание социальной, расовой, национальной и религиозной розни».

В Статье 14 для нас важным является указание, что хотя религиозные объединения отделены от государства, они равны перед законом (п. 2).

Наконец, для создания волонтерской организации большое значение имеет Статья 30:

«1. Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

2. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем».

Таковы основополагающие моменты нормативно-правового регулирования деятельности НКО, закреплённые Конституцией Российской Федерации.

Есть ряд других нормативно-правовых документов.

Наиболее важным из них является Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ). Статья 50 ГК РФ дает понятие некоммерческих организаций как организаций, не имеющих извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющих полученную прибыль между участниками.

В статьях 116-123 ГК Российской Федерации даются понятия и основные принципы деятельности отдельных видов некоммерческих организаций.

Более тесно деятельность НКО связана с Федеральными Законами «Об общественных объединениях», «О некоммерческих организациях», Налоговым кодексом Российской Федерации.

Работу в молодёжном или детском общественном объединении регулирует также Федеральный Закон «О государственной поддержке молодёжных и детских общественных объединений», а *благотворительную деятельность* – Федеральный Закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

Однако в России нет единого закона, который регулировал бы деятельность добровольцев волонтёрских организаций.

Более того, понятие «доброволец» или «волонтёр» есть в 4-х законах:

- ✓ Федеральном законе от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ (ред. от 5 мая 2014 г.) «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/),
- ✓ Федеральном законе от 6 мая 2007 г. № 100-ФЗ (ред. от 13 июля 2015 г.) «О добровольной пожарной охране» (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113763/),

- ✓ Федеральном законе от 1 декабря 2007 г. № 310-ФЗ (ред. от 28 июня 2014) «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (<http://base.garant.ru/12157435/>),
- ✓ Федеральном законе от 4 декабря 2007 г. (ред. от 3 июля 2016) № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте» (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73038/).

Приведём характерное рассуждение о терминологической путанице в российском законодательстве: «В практике организации добровольческой деятельности вместо понятия «доброволец» и производных от него, часто в качестве равноценного употребляется понятие «волонтер». Такая замена понятий особенно часто проявляется в сфере молодежной политики. С позиции действующего в Российской Федерации права эти понятия не могут рассматриваться в качестве синонимов и быть взаимозаменяемыми, поскольку определяются различными правовыми актами и должны применяться для достижения различных целей. «Волонтеры» действуют в сфере спорта и международных спортивных мероприятий, в то время, как «добровольцы» могут действовать исключительно в целях благотворительной деятельности» (Доброволец и волонтер – практический смысл и правовые понятия // Информационно методический портал «Вектор добровольчества в России» <http://www.kdobru.ru/understand/understand4/>).

«...сегодня можно часто видеть, как волонтерские центры организуют труд волонтеров в целях благотворительной деятельности. В этих случаях волонтеры фактически становятся источником благотворительности, т.е. добровольцами.

На практике, также волонтерами иногда называют добровольцев и в некоммерческих организациях. Но такая практика, чаще всего связана с недостаточным знанием этими организациями российского законодательства,

либо с реализацией международных программ и сотрудничеством с зарубежными организациями» (Где проявляют себя и что делают добровольцы и волонтеры // Информационно методический портал «Вектор добровольчества в России» <http://www.kdobru.ru/understand/understand6>).

В настоящее время в Государственную Думу внесен законопроект №300326-6 «О добровольчестве (волонтерстве)». Его критически комментировали и эксперты Общественной палаты, и многие некоммерческие организации.

Тем не менее развитие законодательства о волонтерах необходимо и обусловлено не столько развитием общественных инициатив в области социального служения, сколько наличием мероприятий, значимых для всей страны.

Кого следует считать волонтером?

Волонтером (добровольцем) может быть *гражданин любой страны* (поскольку в законах не сказано, что это гражданин России, так что это может быть человек, имеющий удостоверение личности).

Тем не менее, волонтер – это *всегда физическое лицо*. Те граждане, кто предоставляет НКО свои помещения и автомобили, – это *жертвователи*, если, конечно, они одновременно не оказывают бесплатные услуги (например, по вождению).

В действующем трудовом законодательстве отсутствуют какие-либо ограничения, связанные с осуществлением волонтером каких-либо функций в НКО: получается, что желающий оказывать безвозмездную помощь может быть не только водителем или кладовщиком, но и директором НКО или её бухгалтером; в последнем случае он должен нести материальную ответственность или оказывать услуги, требующие лицензии и сертификата.

В любом случае, как подчёркивают специалисты, *деятельность волонтера обязательно регламентирует трудовой договор*, заключённый с руководителем организации, пусть даже и с минимальной заработной платой и на 1/16 ставки (Сопова А. В фонд пришли налоговая и трудовая инспекции: как

оформлены ваши волонтеры? // <https://www.miloserdie.ru/article/v-fond-prishlinalogovaya-i-trudovaya-inspekcii-kak-oformleny-vashi-volontery/>). Поэтому, например, НКО не запрещается иметь волонтера-бухгалтера, однако с ним должен быть заключён трудовой договор.

Более того, в рамках Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ (ред. от 05.05.2014) добровольцам разрешили заключать гражданско-правовые договоры как непосредственно с благополучателем, так и с благотворительной организацией с целью участия в ее деятельности. Однако на практике чаще всего с волонтерами заключается только соглашение о соблюдении конфиденциальности полученной в ходе осуществления волонтерской деятельности.

Виды добровольческой деятельности.

Далее, *не всякий безвозмездный труд, даже в некоммерческой организации, может быть признан добровольческим.* Дело в том, что добровольцы осуществляют именно безвозмездную деятельность, закрытый перечень видов которой назван в упомянутом выше Федеральном законе.

Приводим далее перечень видов деятельности, осуществление которых дает право на получение статуса добровольца:

- ✓ «социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы;
- ✓ подготовка населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, к предотвращению несчастных случаев;
- ✓ оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, социальных,

национальных, религиозных конфликтов, жертвам репрессий, беженцам и вынужденным переселенцам;

- ✓ содействие укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов;
- ✓ содействие укреплению престижа и роли семьи в обществе;
- ✓ содействие защите материнства, детства и отцовства;
- ✓ содействие деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности;
- ✓ содействие деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан, а также пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан;
- ✓ содействие деятельности в сфере физической культуры и массового спорта;
- ✓ охрана окружающей среды и защиты животных;
- ✓ охрана и должное содержание зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, и мест захоронения;
- ✓ подготовка населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций, пропаганды знаний в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности;
- ✓ социальная реабилитация детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, безнадзорных детей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- ✓ оказание бесплатной юридической помощи и правового просвещения населения;
- ✓ содействие добровольческой деятельности;
- ✓ участие в деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- ✓ содействие развитию научно-технического, художественного творчества детей и молодежи;

- ✓ содействие патриотическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодежи;
- ✓ поддержка общественно значимых молодёжных инициатив, проектов, детского и молодежного движения, детских и молодежных организаций;
- ✓ содействие деятельности по производству и (или) распространению социальной рекламы;
- ✓ содействие профилактике социально опасных форм поведения граждан» (см. ст. 2 данного Закона).

Однако, если точно следовать букве Закона, получается, что не всякая безвозмездная помощь является добровольческой. Так, добровольчеством считается «оказание бесплатной юридической помощи и правовое просвещение населения», но если волонтер будет безвозмездно проводить занятия по финансовой грамотности и правилам управления семейным бюджетом, то, по смыслу указанной нормы, он не будет признаваться добровольцем.

Волонтер может участвовать в выемке денег из опечатанных урн для пожертвований. Члены комиссии по выемке таких ящиков назначаются приказом директора НКО; при этом желательно, чтобы хоть один член этой комиссии был сотрудником НКО. В последнем случае рекомендуется заключить *особый договор о материальной ответственности*, при отсутствии которого тяжба в случае конфликтных ситуаций будет затруднена. Также нужно проводить ревизию ящиков до начала периода материальной ответственности сотрудника и после его окончания.

Работа иностранцев в качестве волонтеров.

Поскольку, как было замечено в начале данного раздела, волонтером может быть *гражданин иностранного государства*, в этом случае сотрудникам НКО нужно обращать внимание на *разрешительную документацию*. Нужна так называемая «гуманитарная виза», которая оформляется в случае, если цель визита иностранного гражданина – гуманитарная или благотворительная миссия, религиозное паломничество, научная и творческая деятельность. Также

получить приглашение в Россию и оформить гуманитарную визу может человек, занимающийся укреплением, налаживанием и возобновлением культурных, религиозных или спортивных контактов между государствами.

Вместе с тем, получить гуманитарную визу на практике не всегда просто. Теоретически, привлечённый иностранный волонтер может оформлять и рабочую визу, но ее невозможно оформить, если он трудится безвозмездно и без трудового договора. Легче всего было оформление документов иностранных волонтеров, приехавших в Россию для участия в XII Олимпийских зимних играх 2014 года в г. Сочи, деятельность которых определялась соответствующим законодательством (Ст. 5, п. 2.4 Федерального Закона № 310-ФЗ от 1.12.2007 г.).

Если проверяющий орган признает отношения НКО с иностранным волонтером трудовыми, а разрешения на привлечение иностранной рабочей силы у НКО нет, то юридические проблемы возникнут и у иностранного волонтера, и у НКО. Волонтер может быть привлечен к ответственности за несоответствие цели въезда и фактической деятельности.

Некоторые ограничения на деятельность волонтеров

В обсуждаемом законопроекте имеется упоминание о *волонтерах, участвующих в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций*. В зоны ЧС будут допускать лиц старше 18 лет, прошедших специальную подготовку. Те, кто будет оказывать помощь уполномоченным органам, должны будут иметь определенную категорию допуска.

Будущий закон о волонтерах содержит оговорку, что *волонтеры, оказывающие помощь в социальных учреждениях* (детских домах, домах престарелых, домах инвалидов и т.д.) должны будут получать разрешение на вход в учреждение у администрации. Также волонтерам, желающим помочь людям в социальных учреждениях, придется представлять санитарную книжку или справку о том, что они не заражены определенными заболеваниями. Тем, кто помогает несовершеннолетним, нужно будет иметь справку об отсутствии судимости за преступления против личности.

Страхование деятельности волонтеров.

В результате несчастного случая, происшедшего с волонтером (например, он сломал ногу, когда мыл окна в больнице), НКО, которая привлекла волонтера к работе, не обязана оплачивать лечение, но имеет право оплатить ему полис добровольного медицинского страхования. В любом случае, волонтер должен прослушать правила техники безопасности. (При этом не важно, кто их сообщает – сотрудники НКО, привлéкшие волонтера, или сотрудники учреждения, где он будет оказывать услуги.) Желательно при этом, чтобы сотрудники НКО (директор и обязательно ещё один человек) сами прошли 72-часовой курс по технике безопасности «для специалистов и руководителей», а также курсы пожарной безопасности.

Заключение договорных отношений между волонтером и НКО

Особого внимание заслуживают вопросы, связанные с *заключением договоров между волонтером и НКО*. Договор обязательно нужен, если ему нужно компенсировать расходы или если он работает регулярно, выполняя в НКО определенную функцию. Договор должен быть заключен в письменной форме. Это вполне может быть обмен сканированными копиями подписанных документов по электронной почте, если волонтер и офис организации находятся в разных городах.

В договор нужно включить:

- ✓ описание работы или услуг волонтера,
- ✓ благотворительные цели этой работы,
- ✓ состав и порядок возмещения расходов,
- ✓ условия и порядок прекращения договора.
- ✓ положения о конфиденциальности, персональных данных.

Некоторые НКО сталкиваются с проблемами из-за неаккуратно составленных договоров с волонтерами: копируют шаблон трудового договора, где есть указания на определенные часы работы, выходные, отпуска, условия

регулярных поощрений, а потом не могут доказать проверяющим органам, что волонтер не был сотрудником, получающим зарплату.

Поэтому *при заключении договора стоит избегать:*

- ✓ указаний на часы работы, выходные, отпуск;
- ✓ условий о регулярных поощрениях;
- ✓ всего, что делает договор с волонтером похожим на трудовой договор.

Рассмотрим далее, какие компенсации получают волонтеры и на какие преимущества они могут рассчитывать.

Действующее законодательство позволяет предусмотреть в гражданско-правовом договоре с добровольцем компенсацию его расходов на проезд, проживание, питание, покупку средств индивидуальной защиты и уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование. Впоследствии эти суммы будут освобождаться от обложения налогами и взносами во внебюджетные фонды.

Однако, если доброволец осуществляет безвозмездную деятельность, которая не признается законодательством благотворительной, получается, что он обязан будет уплатить с этой суммы НДФЛ и страховые взносы во внебюджетные фонды, т. е. отдать почти половину суммы компенсации его расходов государству.

В законодательстве содержится косвенное упоминание о праве использовать безвозмездный труд граждан некоммерческими организациями (ст. 32 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»). Для коммерческих структур подобная возможность не предусмотрена ни прямо, ни косвенно, однако и не запрещена. Соответственно, коммерческая организация вправе использовать труд добровольцев при реализации ею, к примеру, какого-либо социального проекта, однако следует обратить внимание на один нюанс. Согласно ст. 67 Трудового Кодекса РФ, при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Может возникнуть такая

ситуация, при которой недобросовестный работник, допущенный к работе в качестве волонтера на основании устного договора, обратится в суд с требованием заключить с ним трудовой договор на основании указанной статьи. Поэтому мы рекомендуем коммерческим организациям заключать с волонтерами договор безвозмездного выполнения работ (оказания услуг) в письменной форме.

По смыслу положений Гражданского Кодекса Российской Федерации, несмотря на безвозмездность и добровольность труда волонтера, в случае заключения с ним гражданско-правового договора и закрепления в этом договоре обязанности волонтера выполнить ту или иную работу, волонтер тем не менее не может отказаться от его исполнения в одностороннем порядке (ст. 310, ст. 407, ч. 3 ст. 420, ст. 423).

Все сказанное справедливо для договора, заключенного в письменной форме. Вместе с тем, закон позволяет урегулировать отношения волонтера и лица, использующего или получающего его помощь, и устным договором. В этом случае доброволец уже не имеет права на возмещение своих расходов (ч. 3 ст. 7.1 Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ).

Трудовой договор с волонтером не может быть заключен, поскольку трудовое законодательство не предусматривает возможности привлечения работника по трудовому договору к безвозмездному труду – напротив, одним из признаков трудовых отношений признается выполнение работником трудовой функции за плату (ст. 15 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Если волонтеру регулярно *компенсируют расходы* на проезд, на бензин, на материалы для творчества и т.п. и если даже бухгалтеру удобно делать это 5-го числа каждого месяца, а не по факту предоставления каждого чека о расходах, лучше не оговаривать это в документах. Если договор вовсе не оформлен, то невозможно законным образом компенсировать расходы добровольцам, а волонтеры могут впоследствии потребовать плату за услуги.

Если НКО приглашает, например, известного исполнителя для проведения концерта на безвозмездной основе, то в договоре можно прописать

условия его прекращения так, чтобы избежать отмены концерта за три часа до его начала без уважительных причин. Можно оговорить действия НКО и волонтера-«звезды» в случае форс-мажора и в случае, если организации придется в срочном порядке искать другого участника концерта на возмездной основе.

Еще один риск незаключения волонтерского договора – в том, что проверяющая организация может счесть отношения волонтера и НКО трудовыми. Это повлечет иски о заработной плате, а также штрафы за неоформление трудового договора (с 1 января 2015 года — 100 тысяч рублей) (Штраф за неоформленного сотрудника в 2016 году // <http://finansiko.ru/kakoj-shtraf-prividetsya-uplatit-za-neoformlennogo-rabotnika/>).

Волонтер не обязан платить налог на доход физических лиц, если ему оплачивают транспорт, проживание на месте оказания услуг, форменную одежду, стройматериалы. Расходы на питание не облагаются налогом в пределах 700 рублей в сутки (такова норма по России). Если НКО оплачивает своим волонтерам обучение, лечение или делает ценные подарки, проверяющие организации могут счесть это доходом волонтеров и предъявить претензии за невыплаченный налог. Это касается, например, курсов повышения квалификации или подарков стоимостью более 4 тысяч рублей. Если НКО оплачивает волонтерам безлимитный проездной по Москве, а помогает каждый из них раз в неделю, то у проверяющих органов также могут возникнуть вопросы. По словам юристов, налог на доходы физических лиц в России не так уж велик, и иногда проще «перестраховаться» и заплатить его в случаях, когда в законах нет четкого указания, что получатель средств освобождается от налогов.

С 1 января 2012 года не облагаются НДФЛ суммы, полученные добровольцами в качестве компенсаций проезда, проживания, питания, покупки средств индивидуальной защиты и уплаты страховых взносов на ДМС (Федеральный закон от 18 июля 2011 г. № 235-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в части

совершенствования налогообложения некоммерческих организаций и благотворительной деятельности»).

Вместе с тем, следует различать компенсацию уже затраченных добровольцем средств на участие в том или ином проекте и фактическую оплату расходов получателями помощи волонтеров или иными организациями (к примеру, покупка билетов или оплата гостиничного номера) – это имеет значение для налогообложения. В первом случае сумма компенсации расходов волонтера не будет облагаться НДФЛ, а во второй ситуации стоимость билета или проживания будет считаться доходом, полученным волонтером в натуральной форме, и, следовательно, облагаемым НДФЛ. То же правило касается, к примеру, предоставления в собственность волонтера форменной одежды и вещевого имущества (письмо ФНС России от 7 мая 2013 г. № НД-17-3/55 «О налоге на доходы физических лиц»). Однако Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 152-ФЗ «О внесении изменений в главы 23 и 26 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» доходы добровольцев и волонтеров в натуральной форме в виде форменной одежды и вещевого имущества освобождаются от налогообложения НДФЛ. При этом действие данного правила имеет обратную силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2013 года.

По общему правилу, выплаты добровольцам не облагаются и страховыми взносами во внебюджетные фонды (ч. 5 ст. 7 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»).

Исключением из сумм, освобождаемых от обложения НДФЛ и страховыми взносами, являются суммы компенсаций на питание, превышающие установленный п.3 ст. 217 Налогового Кодекса РФ размер суточных — 700 руб. за каждый день внутри страны и 2500 руб. за каждый день нахождения за пределами России. Иными словами, если волонтеру будет

компенсированы расходы на питание в размерах свыше суточных, на сумму такого превышения будут начисляться страховые взносы.

Волонтеры имеют *право на неофициальные льготы и преимущества*. К ним могут относиться, к примеру, право бесплатно посещать мероприятия некоммерческих организаций, в которых трудится волонтер, скидки на их продукцию и услуги, бесплатный доступ к полезным информационным ресурсам и т. д.

Кроме того, несмотря на то, что работа волонтеров не оплачивается, она нередко дает полезные знания и навыки и помогает установить личные контакты. Все это впоследствии может оказать содействие в успешном трудоустройстве человека с опытом волонтерства.

Перечень организационно-правовых форм добровольческих НКО.

В Российской Федерации существует более 30 видов/форм некоммерческих организаций. Некоторые из них различаются лишь в названии, имея сходные функции.

Основные формы некоммерческих организаций устанавливает Гражданский Кодекс РФ (Глава 4, параграф 5) // <http://www.consultant.ru/popular/gkrf1/>) и Федеральный закон от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (ред. От 29.12.2010) (<http://www.consultant.ru/popular/nekomerz/>).

Однако, кроме этих двух актов, существует более двадцати иных законов, регулирующих специфическую деятельность других НКО. Ниже приведены *организационно-правовые формы НКО*:

- ✓ потребительские кооперативы;
- ✓ общественные объединения в формах: общественной организации, общественного движения, общественного фонда, общественного

учреждения, органа общественной самодеятельности, политической партии;

- ✓ некоммерческие партнерства;
- ✓ частные учреждения;
- ✓ автономные некоммерческие организации;
- ✓ социальные, благотворительные и иные фонды;
- ✓ ассоциации и союзы;
- ✓ другие формы, предусмотренные федеральными законами.

Наиболее распространенными формами НКО являются: общественная организация; фонд; некоммерческое партнерство; частное учреждение; автономная некоммерческая организация.

Общественной организацией является основанное на членстве добровольное объединение, созданное на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединившихся граждан. Общественные организации создаются по инициативе их учредителей (не менее трех физических лиц). С момента создания организации учредители становятся ее членами. Членами общественной организации могут быть физические лица и юридические лица – общественные объединения. Учредительным документом общественной организации является Устав.

Фондом признается не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов и преследующая социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно-полезные цели. Учредителями фонда могут быть физические и юридические лица. Учредительным документом является Устав. Фонд обязан ежегодно публиковать отчеты об использовании своего имущества и проводить аудиторскую проверку своей деятельности.

Некоммерческим партнерством считается основанная на членстве некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими

лицами для содействия ее членам в осуществлении деятельности, направленной на достижение социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, целей охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ. Учредителями некоммерческого партнерства могут быть физические и юридические лица. Члены некоммерческого партнерства могут получать при выходе из некоммерческого партнерства часть его имущества или стоимость этого имущества в пределах стоимости имущества, переданного ими в собственность, за исключением членских взносов. Учредительными документами является Устав и Учредительный договор (заключение последнего между членами некоммерческого партнерства не является обязательным).

Частным учреждением признается некоммерческая организация, созданная собственником (гражданином или юридическим лицом) для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая полностью или частично этим собственником. Частное учреждение действует на основании устава, утвержденного собственником. Имущество частного учреждения принадлежит ему на праве оперативного управления. Учреждение не вправе отчуждать или иным образом распоряжаться (продавать, сдавать в аренду, предоставлять в залог и т.д.) закрепленным за ним имуществом и имуществом, приобретенным за счёт средств, выделенных ему собственником на приобретение этого имущества.

Автономной некоммерческой организацией признается не имеющая членства некоммерческая организация, созданная в целях предоставления услуг в сфере образования, здравоохранения, культуры, науки, права, физической культуры и спорта и иных сферах. Автономная некоммерческая организация создается

гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов. Учредители автономной некоммерческой организации могут пользоваться ее услугами только на равных условиях с другими лицами. Для автономной некоммерческой организации лица, являющиеся работниками этой некоммерческой организации, не могут составлять более чем одну треть общего числа членов коллегиального высшего органа управления автономной некоммерческой организацией

3. Организационно управленческое обеспечение волонтерской деятельности

3.1. Задачи формирования инфраструктуры поддержки волонтерских программ

Количественный рост молодежных волонтерских организаций в России, проблемы совершенствования различных форм деятельности этих структур - все это новые факторы общественной жизни, которые требуют серьезного научного исследования. Именно научно-методические разработки практической направленности могут стать основой внедрения инновационных форм менеджмента добровольческой деятельности.

Следует признать, что молодежное волонтерство только в последние годы становится объектом изучения российского академического сообщества. Вопросы системного развития добровольчества неоднократно звучали в ходе общественного диалога на общероссийских и межрегиональных конференциях по данной проблематике, что убедительно доказывает важность формирования эффективной инфраструктуры поддержки волонтерского движения молодежи.

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации ставит в качестве основной цели

государственной политики в этой сфере задачу активизации потенциала волонтерства как ресурса развития общества, способствующего формированию и распространению инновационных практик социальной деятельности. Важным элементом Концепции, утвержденной Распоряжением Правительства РФ № 1054-р, является ***развитие инфраструктуры информационно-консультационной и образовательной поддержки добровольчества.***

Бесспорно, «катализатором» развития волонтерства в регионах стала подготовка и проведение Олимпийских Игр в Сочи в 2014 году. Были созданы уникальные возможности реализации системного подхода в добровольческих программах молодежи. Олимпийский национальный проект сформировал социальный заказ массовой подготовки своеобразной элиты волонтерства, которая смогла привлечь в добровольчество креативно мыслящие слои российского общества. ***Новые формы культуры молодежного волонтерства как эффективной формы личностной самореализации*** помогают решать сложный комплекс проблем различных групп молодежи. Добровольчество в сочетании с ценностями олимпийского движения открыли принципиально новые технологии пропаганды здорового образа жизни как фундамента национальной безопасности России.

Качественно новый этап в развитии добровольчества настоятельно требует тщательного анализа накопленного опыта реализации региональных волонтерских программ.

Проведенные исследования проблем развития добровольческих организаций во всех регионах России позволяют сделать выводы о серьезных изменениях, происходящих в молодежном волонтерстве. Появляются инновационные практики добровольчества, разработанные с учетом особенностей взглядов молодежной среды (Татарстан, Тверская область, Липецкая область и др.). В материалах, поступивших из отдельных регионов, есть информация о новых инструментах и стимулах привлечения молодежи в волонтерскую деятельность, наиболее важные из которых основаны на адекватных представлениях о мотивационной сфере молодых россиян.

Современное понимание волонтерства как системообразующего ресурса личностного и профессионального развития создает возможность внедрения инновационных проектов, реализуемых в вышеупомянутых регионах. Анализ опыта осуществления этих проектов позволяет выделить ключевые аспекты менеджмента добровольческих организаций.

Координация работы волонтеров включает в себя планирование волонтерской программы, привлечение, обучение, повышение квалификации, поддержку, супервизии волонтеров, оценку их деятельности, содействие сотрудничеству волонтеров со штатными сотрудниками, а также оценку всех этих этапов. Ключевую функцию при этом имеет руководство организации. Оно ответственно за создание необходимых материальных предпосылок и содействие штатным сотрудникам, координирующим работу волонтеров.

Процесс добровольческого труда на уровне организации имеет сходство с другими видами труда в плане его организации, но имеет и существенные различия.

Во-первых, пополнение волонтерских групп или отрядов происходит чаще всего методом самоотбора - принимают всех желающих, но сама деятельность отбирает ребят: те, кому она не подходит, не нравится, уходят. В некоторых отрядах отбирают лучших, ведущих здоровый образ жизни ребят.

Во-вторых, работа носит неформальный характер (нет трудовых договоров, лишь в некоторых случаях есть соглашения или договор о добровольческой деятельности).

В-третьих, субъектом цели труда выступает, прежде всего, волонтер, однако эта цель обсуждается совместно с координатором. При этом фронт работ часто определяет координатор, который работает в тесном контакте с администрацией района, учебного учреждения.

Примечание [ПСГ1]:

В-четвертых, волонтерская деятельность проходит в виде акций, проектов, не носит постоянного характера, однако является достаточно напряженной. Большинство волонтеров работают не более 1-2 раз в неделю, а некоторые 1 раз в месяц. Остальные еще реже. Напряженность труда, прежде всего, зависит от профессионализма координаторов и возможностей ресурсной поддержки.

Структурами, координирующими деятельность добровольцев, могут быть добровольческие (волонтерские) центры.

Можно обозначить следующие неотъемлемые структурные элементы *волонтерского центра (далее ВЦ) на примере учебного заведения:*

1. Руководитель ВЦ — ответственное лицо в учебном заведении (преподаватель или руководитель подразделения), взаимодействующее с администрациями образовательных организаций и города;

2. Волонтеры — обучающиеся образовательных организаций, в котором организован ВЦ. По договоренности с другими образовательными организациями города можно привлекать к участию в добровольческой деятельности конкретного ВЦ учащихся из других заведений (включая школы).

3. Наличие четко регламентированных обязанностей волонтеров и руководителя ВЦ, норм в период работы в организации (с учетом текущей занятости субъекта в образовательной организации): в частности, проведение регулярных установочных собраний, консультации по вопросам работы, отчетных мероприятий и др.;

4. Планирование, организация и координация деятельности волонтеров;

5. Организация рабочих групп волонтеров ВЦ — в соответствии с их профилем обучения (например, студенты специальности «Связи с общественностью» включаются больше в распространение рекламной информации проекта; «Информатика» — настройку и управление сопутствующим оборудованием проекта в ходе его реализации; и т.д.);

Примечание [ПСГ2]:

Примечание [ПСГ3]:

Отформатировано: Отступ: Слева: 0 см, Первая строка: 1,25 см, Поз.табуляции: 0 см, Выворнать по позиции табуляции + 2 см, по левому краю + нет в 1,27 см

Примечание [ПСГ4]:

6. Обязательные регистрация добровольцев, сбор первичных данных о них (*Приложение 4*), заключение с ними договора (*Приложение 5*) и выдача Личных книжек волонтера, в которых отмечается и юридически закрепляется волонтерский трудовой стаж;

7. Наличие действенной системы юридической поддержки добровольцев (добровольцы имеют чёткую поддержку на уровне государственной власти, и их права закреплены законодательно);

8. Ответственность добровольцев за имущество организации и соблюдение правил безопасности в период работы;

9. Стимулирование деятельности добровольцев:

а) образовательное (предоставление волонтерам возможности участия в образовательных программах организации культуры на бесплатной или льготной основе, приобретения опыта работы на различных направлениях деятельности и т.д.);

б) досуговое (доступ к информационным источникам и материалам, таким, как библиотечная система, научно-исследовательские разработки, новые технологии и др.; участие в торжественных мероприятиях);

с) информационное (предоставление волонтерам возможностей организации досуга, например, бесплатного посещения проводимых учреждением культуры мероприятий, скидок на продукцию, услуги и т.д.);

10. Обязательное социально-психологическое обучение добровольцев (в частности, деловому взаимодействию, социальному проектированию);

11. Наличие поддержки добровольцев со стороны системы здравоохранения (медицинская помощь, ежегодные медкомиссии).

— Договор, заключаемый между добровольцем и ВЦ позволяет:

1. Зафиксировать определённый круг прав и обязанностей добровольца.;
2. Повысить ответственность добровольца и организации за выполнение принятых на себя обязательств и обязанностей.;
3. Упорядочить отношения добровольца с сотрудниками и клиентами ДС.;

Отформатировано: Отступ: Первая строка: 1,25 см, Поз.табуляции: 2 см, по левому краю

Отформатировано: Отступ: Слева: 0 см, Первая строка: 1,25 см, Поз.табуляции: 1 см, по левому краю + 2 см, по левому краю + нет в 2,54 см

4. Повысить социальный статус добровольца;
5. Возместить расходы, которые производит доброволец, в порядке ст. 5 Федерального закона «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
6. Урегулировать споры, которые могут возникнуть из-за распорядка работы добровольца, если такая работа должна осуществляться посменно.

Таким образом, система организации ВЦ может обеспечить комплексное сопровождение и координацию деятельности волонтерских групп и каждого её участника. Основой для создания такой структуры видятся профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования **высшие**.

Примечание [ПСГ5]:

Организационно управленческое обеспечение волонтерской деятельности на региональном уровне включает следующие этапы:

1. **Оценку** потребностей и планирование **программы**;
2. определение обязанностей,
3. привлечение волонтеров (идет через собрания и рекламу в учебных заведениях),
4. собеседование (~~идёт~~ проводится на первом этапе тренинга волонтеров) и подписание договора,
5. вводный курс и обучение (организуется в практико-ориентированной форме – в виде тренинга),
6. этап разработки проектов волонтерами,
7. поддержку и супервизии в ходе реализации проекта добровольцами,
8. признание (заключительное собрание волонтеров и целевой аудитории проекта, награждение по завершении проекта, и т.п.),
9. **оценку**.

Примечание [ПСГ6]: Отформатировать

Отформатировано: Отступ: Слева: 0,25 см, Первая строка: 1 см, Поз.табуляции: 2 см, по левому краю + нет в 2,52 см

Примечание [ПСГ7]: Чего или кого?

Важным и неотъемлемым условием эффективного управления является профессиональное, уважительное отношение руководства и сотрудников организации к волонтерам – признаётся, что работа добровольцев является

одной из составных частей философии организации и вносит свой вклад в её развитие. Организуется поддержка долгосрочной волонтерской деятельности путём материального и нематериального стимулирования.

Целесообразно обозначить **требования к волонтерам:**

- Определённая профессиональная квалификация (в соответствии с факультетом обучения);
- Деловые качества (развитию их способствует подготовительный тренинг);
- Определённый возраст (семинар с пожилыми людьми может лучше провести человек близкого с ними возраста, а с подростками молодой человек от 18 до 25 лет);
- Минимальный объём личного времени добровольца, который он должен отдать для выполнения работы;
- Географическое положение – желательно место проживания добровольца рядом с местом работы;
- Социальный статус;
- Пол (так, работу с женщинами по профилактике ВИЧ лучше проведёт женщина);
- Соответствие просьбе клиента, с которым будет работать доброволец;
- Особые признаки (доброволец – студент или старшеклассник).

Далее следует этап формулирования задач добровольца в реализации разработанного проекта. Они чётко формулируются в договоре с волонтером (*Приложение 5*) или в виде **должностной инструкции**, которая содержит следующие разделы:-

- название должности волонтера (например, сотрудник Экологической службы);
- род деятельности;
- задачи, конкретные обязанности;
- цели и результаты, которые должны быть достигнуты;

Отформатировано: Отступ: Первая строка: 1,25 см

Отформатировано: Отступ: Первая строка: 1,25 см, без нумерации, Поз.табуляции: 2 см, по левому краю

Отформатировано: Отступ: Слева: 0 см, Первая строка: 1,25 см, Поз.табуляции: 0 см, Выровнять по позиции табуляции + 2 см, по левому краю + нет в 2,52 см

- требования, навыки, знания и/или квалификацияя:я
- часы работы и общее время работы в организации;
- место работы:ы
- права волонтера или обязанности организации;
- польза для волонтера (обучение, повышение квалификации, возмещение расходов, сертификат, страховка, и пр.).

Необходимо ~~имеет~~иметь в виду, что должностные инструкции, несмотря на четко заданный формат, могут изменяться в зависимости от потребностей волонтеров. Для волонтера могут формулироваться новые обязанности, более соответствующие его компетенции.

Основные задачи руководителя волонтерского (добровольческого) центра следующие:

1. Поддерживать контакты с администрациями учебного заведения и города, добровольцами, соседскими группами, чтобы находить добровольцев для проектов.
2. Подбирать для добровольцев различные виды деятельности, которыми могут заниматься как нормальные студенты и старшеклассники, так и те, у кого есть проблемы в учебе.
3. Соблюдать принципы равных возможностей на всех сферах деятельности.
4. Разработать программу вводных мероприятий и тренингов для добровольцев, ~~соответствую~~ющих потребностям отдельных людей и групп, пользующихся услугами службы.
5. Обеспечить волонтеров достаточным количеством супервизий, проводимых сотрудниками службы или координатором работы волонтеров.
6. Поддерживать контакт с маргинальными группами, у представителей которых нет возможности заниматься волонтерским трудом или иметь оплачиваемую работу, как, например, беженцы или люди, долгое время не имеющие работы.

Отформатировано: Отступ: Слева: 0 см, Первая строка: 1,25 см, Поз.табуляции: 2 см, по левому краю + нет в 1,96 см + 2,52 см

7. Под контролем сотрудника, ответственного за финансы, управлять финансовыми средствами, выделенными на проект.

Второстепенные, но не менее важные задачи руководителя ДС:

1. При необходимости посещать заседания администрации по вопросам добровольчества.

2. Соблюдать санитарные нормы и правила техники безопасности.

3. Выполнять общую для всех офисную работу.

Профессиональная поддержка добровольцев предусматривает следующее:

- «Консультирование - объяснить волонтеру, как поступать в той или иной ситуации;
- Обеспечение волонтера информацией, необходимой в определенной ситуации, например, правовые предписания;
- Непосредственная работа - так организовать работу волонтеров, чтобы предотвратить чрезмерные нагрузки;
- Обучение и повышение квалификации - передать волонтерам знания и навыки;
- Изменения в системе - оказывать влияние и изменять организационные условия, чтобы создать благоприятные условия для работы волонтеров;
- Личная поддержка - помочь волонтеру определить проблему и найти решение для нее;
- Содействие взаимной поддержке - способствовать установлению контактов и взаимопомощи между волонтерами;
- Постоянная поддержка - организовать обратную связь с волонтером, узнавать его мнение о работе»;
- Организация эффективного неконфликтного взаимодействия волонтеров и штатных сотрудников организации.

Реализация эффективной поддержки очень зависит от климата в организации, от того, как свободно волонтер может попросить о помощи.

Отформатировано: Отступ: Слева: 0 см, Первая строка: 1,25 см, Поз.табуляции: 2 см, по левому краю + нет в 2,52 см

Волонтер охотно воспользуется поддержкой, если координатор работы волонтеров и штатные сотрудники регулярно предлагают возможности для диалога с волонтером. С одной стороны, таким образом, волонтеру оказывается уважение и одобрение его работы, с другой стороны, волонтер получает стимул сразу же рассказывать штатным сотрудникам о возникающих у него трудностях. В общении должно быть как можно меньше барьеров.

Оценка деятельности добровольцев проводится постоянно на каждом этапе и включает в себя:

1. **О**пределение степени участия добровольца, выявление проблем и причин конфликтных ситуаций, реагирования на них и нахождение выхода.
2. **А**нализ деятельности самого волонтера и деятельности руководителя с точки зрения отношения к коллегам, общественности, спонсорам.

Виды оценки:

1. Внутренняя – оценка менеджмента волонтерских программ происходит внутри добровольческой службы руководством. Оценивается структура службы, эффективность работы добровольцев, особенности их взаимодействия на количественном и качественном уровнях.

2. Внешняя – производится администрацией организации или **учебного заведения образовательной организации** с точки зрения эффективности работы и достижения заявленной цели, полученных результатов.

Комбинация двух видов оценки делает её эффективной. При этом важно, чтобы её результаты были представлены всем сотрудникам, клиентам, спонсорам в наглядной форме. Для этого организуется специальное отчетное собрание.

Добровольчество, бескорыстное стремление многих людей сделать свою жизнь и жизнь других людей лучше и содержательнее, позволит России занять достойное место среди тех стран мира, в которых оно является неотъемлемой частью жизни граждан. Поэтому представляется крайне важным всесторонне разобраться в самой сути явления добровольчества, в том, как оно наилучшим образом может влиять на развитие общества, в интересах всех его граждан.

Отформатировано: Отступ: Слева: 0 см, Первая строка: 1,25 см, Поз.табуляции: 0 см, Выворнять по позиции табуляции + 2 см, по левому краю + нет в 2,52 см

Отформатировано: Поз.табуляции: 0 см, Выворнять по позиции табуляции + 2 см, по левому краю

Отформатировано: Отступ: Слева: 0 см, Первая строка: 1,25 см, Поз.табуляции: 0 см, Выворнять по позиции табуляции + 2 см, по левому краю + нет в 2,52 см

Для большинства волонтеров, работающих в России, характерно наличие определенных мотивов участия именно в этой социально-значимой деятельности. По опыту работы волонтеров в разных организациях и регионах их можно объединить в три основные группы.

В *первую группу* входят добровольцы, которые тесно взаимодействуют с госструктурами: это сфера политических партий и общественно-политических движений. Главным мотивом труда добровольца в этом случае выступает желание реализовать свои способности в решении крупных социальных проблем, стать субъектом политических отношений. Доброволец ощущает себя активным субъектом исторического действия, ответственным за сообщество, занимая статус общественного, возможно в будущем политического деятеля.

Во *вторую группу* входят добровольцы, которые руководствуются религиозными или светскими гуманными ценностями, традициями, эмоциональными установками, групповыми нормами: помочь ближнему, сделать доброе дело, реализовать нормы референтной группы, вести привитый в семье образ жизни, осознанно реализовать социальные ценности участия, помощи другим людям, социальной ответственности.

В *третьей группе* представлена чаще неопытная молодежь, а также другие социальные группы, адаптирующиеся к реалиям жизни. Для них статус добровольца дает возможность получить новые связи, информацию, опыт, знания, что позволит в будущем найти работу, войти в новую социальную или профессиональную группу, сохранить или приумножить социальные связи. Статус добровольца помогает индивиду в обретении в дальнейшем профессионального статуса и может быть рассмотрен как предпрофессиональный статус.

Таким образом, менеджмент в волонтерских программах становится важнейшим элементом формирования кадровой базы добровольчества.

Отформатировано: Шрифт:
полужирный

Применение инновационных технологий менеджмента существенно повышает эффективность реализуемых добровольческих проектов.

1.2. Региональный опыт создания ресурсных центров молодежного добровольчества

Проблема вовлечения молодежи в общественно-полезную социальную активность решается через деятельность специализированных ресурсных

организаций, называемых *ресурсными добровольческими центрами (РДЦ)*.

Ресурсные добровольческие центры – это профессиональные организации, функционирующие в сфере развития и поддержки добровольчества с целью повышения общественно полезной добровольческой занятости населения и эффективного использования добровольческих ресурсов при решении серьезных социальных проблем общества и для развития местных сообществ. Они действуют на местном, региональном или национальном уровне, имеют общие характеристики, миссию, задачи, функции и направления деятельности.

— Ресурсные добровольческие центры, обладая универсальными технологиями и методами, работают в прямом сотрудничестве с органами государственной власти, государственными, некоммерческими, коммерческими организациями и СМИ. Формируя спрос и предложения на добровольческие услуги на территории, на которой они действуют, РДЦ создают новые нетрадиционные рынки труда, выгодные для государства и общества. Помогая некоммерческим организациям, предпринимателям, школам, общественным группам более эффективно организовать добровольческую деятельность, вовлекая больше людей в общественно полезную деятельность, повышая тем самым гражданскую социальную активность населения, добровольческие центры выполняют важнейшую социальную функцию содействия государству в решении серьезных социальных проблем.

Наличие местного ресурсного добровольческого центра, как источника привлечения человеческих ресурсов в решение проблем местных сообществ, призвано решить следующие задачи:

(1) создание условий для граждан конкретного местного сообщества (от детей до пожилых людей, от домохозяек до сотрудников частных фирм) быть добровольцами – помочь развитию своего сообщества.

(2) повышение стабильности, устойчивости и эффективности деятельности организаций, использующих труд добровольцев и признающих ценность добровольчества (например, НПО, ~~государственным-государственные~~

Отформатировано: Отступ: Первая строка: 1,25 см, Поз.табуляции: 1,25 см, по левому краю

Примечание [ПСГ8]: Как-то не по-русски сформулировано

Примечание [ПСГ9]: ?

социальны~~е~~ учреждения~~м~~) в результате увеличения ресурсной базы и соответственно увеличения объемов оказываемых услуг;

(3) повышение социально – ответственного бизнеса через содействие компаниям в создании программ корпоративного добровольчества;

(4) повышение эффективности образования и учебно-воспитательной работы через внедрение в образовательных организациях методов «Обучение действием» (совмещение общественно полезной деятельности с образовательным процессом) и «Потенциал будущего» (включение добровольчества в учебно-воспитательный процесс путем создания системы молодежных добровольческих центров в образовательных организациях).

В ряде регионов складываются благоприятные условия для развития добровольчества, существует реальная поддержка развития добровольчества со стороны органов государственной власти/местного самоуправления. В них создаются региональные и местные добровольческие центры; принимаются региональные Концепции (Санкт-Петербург, 2008 г., Самарская область, 2009 г.), целевые региональные программы (Липецкая область), муниципальные программы (Новокуйбышевск, Самарской области).

Санкт-Петербургский Городской Центр поддержки добровольческих инициатив создан в ходе практической реализации «Концепции развития социального добровольчества в Санкт-Петербурге на 2008-2011 годы» и является структурой поддержки добровольчества на городском уровне. Центр создан с целью обеспечения государственной поддержки добровольческих инициатив и создани~~е~~ благоприятных условий для граждан, государственных, муниципальных и некоммерческих организаций социальной сферы в области социального добровольчества.

Центр призван поддерживать добровольческие инициативы в Санкт-Петербурге, предоставлять комплекс услуг гражданам и организациям в области добровольчества, обеспечивая государственную поддержку в создании условий для организации жизни общества таким образом, чтобы люди, и особенно, молодежь могли свободно реализовать свой собственный потенциал,

Примечание [ПСГ10]: А новой нет?

взяв на себя часть ответственности, расширяя ресурсную базу социальной сферы. Деятельность Центра ориентирована на вовлечение, поддержку и стимулирование представителей всех слоев общества и возрастных категорий для участия в общественно-полезной деятельности, уделяя особое внимание поддержке молодежного и семейного добровольчества.

Деятельность Центра осуществляется на основе межведомственного и межсекторного взаимодействия; в сотрудничестве с общественными, некоммерческими, государственными организациями социальной сферы, учебными заведениями города.

Примечание [ПСГ11]:

Центр решает следующие задачи:

- информирование, просвещение, вовлечение, поддержка и стимулирование населения Санкт-Петербурга для участия в добровольческой деятельности в социальной сфере, при этом особое внимание уделяется поддержке молодежного и семейного добровольчества;

- ресурсная поддержка и предоставление базового комплекса услуг для организаций социальной сферы в области стимулирования, поддержки и развития социального добровольчества в интересах развития социальной сферы и повышения социально-экономической эффективности добровольного труда;

- развитие практического взаимодействия организаций социальной сферы в области поддержки социального добровольчества;

- содействие созданию и эффективному функционированию структур поддержки социального добровольчества на районном и муниципальном уровнях, а также в профильных организациях социальной сферы, включая средние и высшие учебные заведения, региональные отделения российских и межрегиональных общественных и других некоммерческих организаций, действующих в Санкт-Петербурге;

Примечание [ПСГ12]:

- соединение потребностей организаций социальной сферы в добровольческих ресурсах с интересами граждан к добровольческой деятельности и добровольному труду в социальной сфере;

- развитие кадров - повышение квалификации, обучение и подготовка новых кадров в области управления добровольцами;

- проведение исследований, обобщение информации, распространение опыта и технологий в области добровольчества, внедрение в практику эффективных форм вовлечения граждан в добровольческую деятельность и методов организации добровольного труда;

- привлечение государственных, муниципальных и негосударственных организаций социальной сферы, коммерческих компаний, частных доноров и других лиц к решению вопросов, связанных со стимулированием социального добровольчества в Санкт-Петербурге;

- расширение финансовой и иной материально-технической базы государственной системы поддержки добровольческих инициатив из внебюджетных источников для развития форм и объемов поддержки организаций социальной сферы, развития добровольческих ресурсов.

Например, за год работы общий охват организаций социальной сферы составляет 860, из которых: —640 организаций действуют на территории Санкт-Петербурга; 220 организаций действуют в других субъектах РФ Российской Федерации; общий охват граждан составляет 1520 человек, из которых 1100 – жители Санкт-Петербурга, 420 – жители других субъектов РФ. Проводится множество групповых и массовых мероприятий, в т.ч.: общественно полезные добровольческие акции, мотивирование граждан, обучение координаторов, распространение опыта в регионах РФ. Оказывается организационная, кадровая и финансовая поддержка молодежных акций «День молодежного служения», «Весенняя неделя добра», «День добровольцев». Информация о местах и возможностях добровольной работы для граждан в организациях социальной сферы распространяется Санкт-Петербургским Городским Центром поддержки добровольческих инициатив, размещается на сайте www.kdobru.ru и других социально ориентированных сайтах, представляется в СМИ.

Г(О)У «Центр развития добровольчества» (Липецкая область).

Примечание [ПСГ13]:

Примечание [ПСГ14]:

В Липецкой области развитие добровольческого движения осуществляется при непосредственной государственной поддержке на основе Концепции развития добровольчества в Липецкой области. Добровольческий центр оказывает полный комплекс информационных, консультационных, методических услуг организациям и гражданам в области добровольчества в Липецкой области.

К числу основных направлений деятельности Центра относятся:

- активизация потенциала добровольчества как ресурса развития общества;
- популяризация и развитие добровольчества в Липецкой области;
- координация добровольческой деятельности в городах/районах Липецкой области посредством создания агентств, муниципальных добровольческих центров;
- реализация социальных проектов и программ.

Для достижения поставленных целей Центром решаются следующие задачи:

- проведение мониторинга социальной активности общественности Липецкой области;
- формирование баз данных учреждений, организаций, лиц, нуждающихся в оказании добровольной помощи и учреждений, организаций, лиц, готовых оказать добровольную помощь;
- разработка и реализация проектов, программ способствующих развитию добровольчества, благотворительности и повышению социальной ответственности граждан;
- создание в городах/районах Липецкой области агентств добровольной помощи;
- методическое и ресурсное сопровождение добровольческой деятельности в Липецкой области;
- пропаганда идей добра, взаимовыручки и милосердия;

- обеспечение участия граждан в мероприятиях, способствующих их патриотическому, социальному, культурному, духовному, нравственному, интеллектуальному и физическому развитию;

- формирование у населения Липецкой области активной жизненной позиции, гражданских и нравственных качеств, готовности к участию в общественно полезной деятельности;

- создание информационного поля добровольческой деятельности в Липецкой области;

- осуществление просветительской деятельности в сфере добровольчества.

Приоритетным направлением в сфере развития добровольчества и благотворительности в Липецкой области является подготовка активистов добровольческого движения, кураторов и координаторов добровольческой деятельности в районах и городах Липецкой области, создание молодежных добровольческих агентств, муниципальных добровольческих центров. Данное направление деятельности Центра является очень важным, актуальность его подтверждена результатами социологических опросов, при проведении которых были выявлены:

- низкий уровень знаний представителей общественности в сфере развития добровольчества;

- отсутствие личностных предпосылок участия в добровольческой деятельности;

- стремление активизировать социально ответственных граждан в доброй воле.

Вышесказанное стало предпосылкой для разработки проекта многоступенчатого личностного консалтинга «Технологии добровольческой деятельности», который представляет собой комплекс занятий, объединенных целью показать возможность личностного роста гражданина, и даёт возможность погрузиться в технологии добровольчества.

Тренинги, мастер-классы, лекционно-практические занятия ведутся в интерактивном режиме с применением современных мультимедийных технологий, что способствует быстрому достижению поставленных тренером задач.

Опыт и перспективы развития добровольчества в Пермском крае

С 2008 года созданием системы развития и реализации социальных инициатив жителей Пермского края занимается Пермский центр развития добровольчества. Создание центра было инициировано молодежью с осознанием добровольчества как системной деятельности по приобретению социальных практик и компетенций, с возможностью реализации профессиональных качеств и личностных способностей.

За годы своей деятельности Пермский центр развития добровольчества стал не только площадкой позиционирования волонтерства в регионе, но своеобразным банком волонтерского опыта. Совет центра, представленный добровольческими организациями Пермского края, решает задачи формирования общей стратегии развития добровольческого движения на региональном уровне; создания реестра добровольческих организаций края, адресного реестра нуждающихся категорий населения; обучения добровольчеству представителей всех институтов гражданского общества; консолидации усилий в оказании добровольческих и благотворительных услуг представителей разных направлений деятельности Пермского края; развитию корпоративного добровольчества, популяризации добровольчества в обществе, в том числе, среди молодежи, повышения имиджа волонтера, и т.д.

Среди важных достижений в области добровольчества в Пермском крае можно отметить: формирование системы преемственности - добровольчество, как альтернативный воспитательный компонент, выбран многими образовательными организациями Прикамья для воспитания гражданственности, патриотизма, ответственности, инициативности учащихся; технология привлечения к добровольчеству школьников (пермский учебно-образовательный проект «Тетрадка Дружбы – обучение добровольчеству» –

транслируются в различных регионах России); власть региона рассматривает добровольчество, как важную часть социо-культурной политики Пикамья; в Пермском крае – единственном регионе России учреждены две официальные награды, позиционирующие высокое признание добровольческой деятельности: «Доброволец Перми», «Волонтер Пермского края».

Сегодня можно с уверенностью сказать, что в регионе формируется система развития добровольчества, направленная на осознанное, осмысленное участие жителей Пермского края в социально-значимой деятельности, с учетом личной мотивации.

Статистику денежного эквивалента труда добровольцев позволяют вести: учет записей в книжках добровольцев (фиксируется количество часов, наименование мероприятий и категория благополучателей), общий реестр добровольческих организаций города Перми и Пермского края (в реестре указано количество добровольцев в той или иной организации и направление деятельности добровольческих организаций), отчеты организаций о реализуемых мероприятиях.

Пермский опыт стал объектом научного исследования экспертов Центра развития молодежных волонтерских программ ЦФО как один из наиболее успешных в области инновационного менеджмента волонтерских проектов. Взаимодействие органов государственной власти Пермского края с общественными организациями региона обеспечило высокую результативность добровольческих инициатив молодежи. Наличие реальной организационной инфраструктуры, созданной как на региональном так и на местном уровне, позволило сформировать позитивный имидж волонтерского движения как ресурса социализации молодежи.

Карельская региональная общественная молодежная организация
«Карельский центр развития добровольчества»

Отформатировано: По центру

В конце 2009 г. в Республике Карелия по итогам накопленного опыта развития добровольчества была создана молодежная организация, которая целенаправленно занимается развитием добровольчества в регионе.

Основной целью Центр видит предоставление возможности гражданам реализовать свое право на проявление гражданской позиции готовности помогать тем, кому это действительно необходимо.

Основной приоритет — информирование общества о разнообразных видах социальной помощи в качестве добровольцев и их вклада в развитие региона. Для достижения этой задачи организация разработала и провела ряд новых проектов для молодежи, содержащих в себе «молодежный фан» и социальную значимость. Тем самым, удалось в молодежном формате рассказать о достоинствах и красках добровольчества.

Ярким примером такого проекта стала молодежная социальная игра «Эксперимент добра». Это новая форма участия молодежи в общественной жизни г. Петрозаводска, которая дала возможность проявить себя в качестве волонтера, узнать разнообразные виды волонтерской деятельности, найти новых друзей и посоревноваться. С позиции Центра игра дала возможность за один проект наладить связь с десятью организациями, которым так или иначе, нужны волонтеры. Проект был реализован с нулевым бюджетом только благодаря партнерам - Управлению по делам молодежи города и бизнес-организациям.

Усилиями Центра в г. Петрозаводске и отдельных районах Республики сформировались новые волонтерские отряды.

Центр постепенно формирует правовую базу для безопасной работы добровольца. В данный момент уже разработано положение по добровольцам Центра, соглашение между добровольцем и благополучателем.

Карельский центр развития добровольчества регулярно выигрывает гранты на реализацию проектов по развитию добровольчества: создан сайт о добровольчестве г. Петрозаводск – dobrocentr10.ru.

Центр поступательно отлаживает контакты с организациями, которым нужны волонтеры и населением, которое желает попробовать себя в качестве волонтера.

Добровольческий центр г.о. Новокуйбышевск Самарской области (далее – Добровольческий центр).

Отформатировано: По центру,
Отступ: Первая строка: 0 см

Добровольческий центр создан в 2008 году, путем подписания трехстороннего соглашения между Российским центром развития добровольчества, администрацией городского округа Новокуйбышевск и Комитетом по делам молодежи городского округа Новокуйбышевск «О создании на базе Муниципального учреждения «Молодежный информационно-культурный центр» «пилотной» площадки Добровольческого центра.

Муниципальное учреждение «Молодежный информационно-культурный центр» являлся исполнителем городской долгосрочной целевой программы «Развитие добровольчества на территории г.о. Новокуйбышевск» на 2010-2013 годы. Контроль за ходом реализации Программы осуществляет.

Цели деятельности Добровольческого центра:

Отформатировано: Отступ: Первая строка: 1,25 см

- активизация потенциала добровольчества как ресурса развития общества;
- популяризации и развитие добровольчества на территории городского округа Новокуйбышевск;

Основные задачи:

- создать систему профессиональной подготовки специалистов и организаторов добровольчества;
- укрепить межведомственное взаимодействие и партнерство на территории городского округа, для решения проблем местного сообщества;
- создать систему поощрения и стимулирования добровольцев, учреждений и организаций, работающих с добровольцами.

Виды деятельности:

Отформатировано: Отступ: Первая строка: 1,25 см

- Создание базы данных добровольцев и добровольческих рабочих мест;
- создание информационной поддержки добровольчества (Бюллетень «Добровольно», страничка на сайте <http://infocentrnsk.ru>, группа в контакте <http://vkontakte.ru/club12639245>);
- организация и проведение общегородских добровольческих мероприятий и акций;
- создание Молодежного Банка Идей Nsk;
- тренинги и семинары для организаторов и добровольцев города;
- реализация социально-значимых проектов и программ (Международный проект «Dance4life», Всероссийский проект «Личная книжка волонтера», и т.д.);
- создание отрядов добровольцев для обслуживания городских мероприятий;
- подготовка волонтеров для участия в федеральных, межрегиональных и областных лагерях, форумах;
- координирование добровольческой деятельности молодежных добровольческих агентств, созданных на базе образовательных учреждений.

Актив добровольческого центра составляет более 50 добровольцев – в основном школьники и студенты. Учреждение обеспечивает ресурсную поддержку по всему комплексу услуг для эффективной организации добровольческой деятельности, путем консультаций, обучения, поддержки информационного обмена, популяризации, мониторинга, признания и поощрения добровольческих инициатив в обществе. Добровольческий центр обладает универсальными технологиями и методами управления добровольческими ресурсами и работает в прямом сотрудничестве с органами государственной власти, некоммерческими, коммерческими организациями, государственными учреждениями, СМИ.

В рамках деятельности Добровольческого центра было проведено более 100 городских мероприятий и акций, в которых приняло участие более 5_000 человек. Добровольческий центр является координатором ежегодной крупномасштабной добровольческой всероссийской акции «Весенняя неделя

добра», в которой принимают участие школьники, студенты, молодые специалисты, работающие в организациях и учреждениях. Самые яркие — это социально значимые акции «Социальный патруль», проводимый для горожан без определенного места жительства, «Донорская акция», «Война в стихах и фотографиях», «Молодежь за 65...» и т.д.

Для организации межведомственного взаимодействия по развитию добровольчества на территории г.о. Новокуйбышевск заключены соглашения о совместной деятельности с организациями и учреждениями города, в том числе создано 17 молодежных добровольческих агентств, участниками которых являются около 1000 молодых добровольцев. В партнерстве состоят учреждения образования, политические партии, учреждения дополнительного образования, служба занятости и т.д. Так же Добровольческий центр является организатором и активным участником областных и городских мероприятий по развитию добровольчества.

Рекрутинг креативно мыслящей молодежи позволяет улучшить качество и эффективность инновационных добровольческих проектов. Это особенно важно для развития молодежного волонтерства в различных регионах страны.

4. Кадровое обеспечение волонтерской деятельности.

4.1. Развитие социальной компетентности молодежи в добровольческом движении как основа личностного и профессионального развития.

Ассоциация волонтерских центров, — ее Экспертный совет провели большую аналитическую работу по обобщению опыта кадрового обеспечения волонтерских программ «Сочи 2014» и крупных социально-значимых

мероприятий, как например, 700-летие Сергия Радонежского, Чемпионат мира по хоккею 2016 и др.

На основании данного анализа в настоящей работе предлагается представить комплекс разработок, направленных на создание практико-ориентированных методик подготовки, прежде всего, менеджеров волонтерских проектов и волонтеров из числа учащейся молодежи, для которых данный опыт является важнейшим элементом профессионального и личностного развития.

В контексте вышеизложенного, именно вопросы кадрового обеспечения волонтерской деятельности становятся важнейшим инструментом социальной ответственности, гражданской активности представителей различных образовательных организаций тех или иных регионов Российской Федерации.

Примечание [ПСГ15]:

Серьезные научные исследования молодежных проблем современной России выделяют комплекс вопросов, связанных с социальными возможностями для реализации притязаний молодежи в области профессионального развития. Отсутствие этих возможностей во многих регионах страны порождает социальную апатию молодежи, а часто становится причиной различных форм девиантного поведения.

В этих условиях часто именно волонтерские программы выступают как системообразующий ресурс объединения молодых людей на основе позитивных жизненных установок.

Если мы попытаемся ответить на вопрос, что приводит человека к участию в волонтерской активности, то ответов, думается, будет много. Однако, если мы попытаемся сгруппировать и схематизировать ответы, то получится три общих группы причин, три мотива, по которым человек становится добровольцем:

- личная заинтересованность в работе конкретной благотворительной организации (сам является потребителем услуг, друзья или родственники, человек исследует проблемы общества и хочет иметь опыт и информацию в сфере работы организации);

- желание помогать другим, участвуя в социально значимой деятельности;

•желание обрести круг друзей и единомышленников, место для времяпрепровождения и встреч с друзьями.

Первая группа причин, на наш взгляд, достаточно специфична и крепко связана с основными направлениями деятельности организации.

Что касается второй группы, то она—наиболее верный и во всем мире распространенный ответ на вопрос о том, почему люди становятся добровольцами. Этот ответ, однако, может возникнуть только на почве сознательного восприятия благотворительной деятельности, как социально значимой. ~~Но Россия, как известно, не весь мир и до такого восприятия еще только дорастает.~~ Нельзя сказать, чтобы россияне полностью игнорировали этот мотив, приводящий к участию в добровольческом движении. Нет, тут, скорее, отсутствие чистоты мотивации - она плотно сплетена с другими причинами: с личной заинтересованностью в работе организации, с возможностью решить проблему своего одиночества или желание расширить круг своих знаний и навыков. Причин этому несколько: это и восприятие добровольческого труда сквозь стереотипы бывших "субботников", "воскресников" и прочих добровольно-принудительных форм стимулирования общественной активности сверху. Это и недоверие, которое, судя по социологическим опросам, испытывает население России и, в частности, Москвы по отношению к благотворительности вообще - тут сыграли свою роковую роль и махинации с гуманитарной помощью, и близость к криминальной среде, которые имели место в некоторых благотворительных организациях и получили широкую огласку.

Несмотря на то, что добровольческое движение - не "заморский цветок" и имеет большую историю своего существования и в России, история эта, к сожалению, обрывается после Октябрьской революции. Замена истинных причин волонтерского труда на его карательно-воспитательную функцию и подмена добровольности обязательностью не прошла бесследно. Продукт такого ложного понимания сути добровольчества мы имеем в России сегодня. Однако ситуация с добровольческим движением в России не статична. Ее

динамическое развитие происходит хотя и медленно, но достаточно стабильно. Тут можно вспомнить и всплеск общественной активности на заре перестройки, когда большое число населения, в частности интеллигенции, включилось в добровольческую деятельность по восстановлению памятников истории и культовых зданий (церкви, монастыри). Но у населения исчезло романтическое видение социально-политических процессов, происходящих в стране, и активность этого всплеска была недолгой. Теперь, как нам кажется, наша главная задача - вернуть чистоту мотивации добровольческой деятельности. Это путь и нелегкий и долгий - изменить сознание общества не так просто. Поэтому любые положительные факты, личные примеры, акции и т.д. должны получать освещение в средствах массовой информации, быть предметом обсуждений и дискуссий. Однако стимулировать добровольческую активность можно и используя две другие, описанные выше, группы причин.

Желание обрести круг друзей и единомышленников, место для времяпрепровождения и т.д. - один из важных мотивов, приводящий людей в сегодняшней России в добровольческое движение. Можно и нужно использовать его для привлечения добровольцев. Однако, у этого мотива есть как положительная, так и отрицательная сторона.

Одним из важнейших положительных моментов этого мотива является сам процесс вовлечения людей, уставших от одиночества и ищущих место приложения своих сил в ряды российского добровольчества. Человек, придя решать не какие-то неведомые ему общие социальные задачи, а, скорее, пытаясь найти путь к разрешению своих частных проблем, постепенно осознает значимость волонтерской работы, ее большую общественную роль. Наша задача — —помочь ему в этом, мотивируя его сознательное отношение к добровольчеству подчеркиванием нужности и необходимости, социальной значимости этого дела. Но тут могут подстерегать и скрытые опасности. Дело в том, что если причина, приведшая человека к участию в добровольческой активности, кроется только в его попытке решить свои сугубо частные проблемы общения, времяпрепровождения и одиночества, начнет преобладать

Отформатировано: Отступ: Первая строка: 1,25 см

над значимостью самой работы, тогда никакой социально ориентированной деятельности не получится.

В модели *профессионального развития*, разработанной Л.М.Митиной, человек характеризуется способностью выйти за пределы непрерывного потока повседневной практики, увидеть свой труд в целом и превратить его в предмет практического преобразования. Этот прорыв дает ему возможность стать хозяином положения, полноправным автором, конструирующим свое настоящее и будущее. Это позволяет внутренне принимать, осознавать и оценивать трудности и противоречия разных сторон профессионального труда, самостоятельно и конструктивно разрешать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, рассматривать трудность как стимул дальнейшего развития, как преодоление собственных пределов.

Осознание человеком своих потенциальных возможностей, перспективы личностного и профессионального роста побуждает его к постоянному экспериментированию, понимаемому как поиск, творчество, возможность выбора. Решающим элементом данной ситуации профессионального развития является возможность и необходимость делать выбор, а значит, ощущать свою свободу, с одной стороны, и свою ответственность за все, что происходит и произойдет, с другой.

Организованное добровольчество создает уникальные возможности позитивного профессионального развития с учетом особенностей личности и специфики региона. Это ставит задачу активного внедрения новейших достижений психодиагностики в подготовку добровольцев на федеральном и региональном уровне.

В Тверской области, например, с 2008 года реализуется программа «Доброволец Верхневолжья», где в подготовке волонтеров используются инновационные технологии Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» МГУ им. М.В. Ломоносова, психолого-педагогические методики РГПУ им. А.И. Герцена.

Построение профессиональной карьеры начинается ещё с этапа профессионального самоопределения, когда оптант выбирает направление своего развития. Успешное продвижение на этом пути зависит от таких факторов, как:

- физическое и психическое здоровье индивида;
- начальная социальная ситуация развития;
- экономическое положение семьи и места (региона, страны) проживания;
- способности, навыки, задатки, знания, умения субъекта;
- и др.

Если первый, третий и четвёртый пункты не требуют особых разъяснений, то социальная ситуация развития вызывает особый интерес в плане эффективного усвоения субъектом социально-культурных норм общества. Специфика развития личности будущего субъекта труда находится в прямой зависимости от этого.

Задача психологического сопровождения карьерного пути человека заключается именно в организации такой социальной ситуации его развития, чтобы с учётом индивидуальных особенностей он мог эффективно усваивать общественный опыт взаимодействия в сфере трудовой деятельности. На уроках труда в школе такая возможность организуется, но ограничивается рассмотрением области производства вещественных продуктов (изделий из дерева, металла, ткани, бумаги) на уровне исполнения. Общение с преподавателями и сверстниками происходит в основном в фоновом режиме. Уроки психологии помогают разобраться в себе и научиться общаться в классе, но область профессионального выбора здесь ещё только развивается – т.е. ребёнок целенаправленно узнаёт о мире профессий в недостаточной степени. Как правило, он знакомится с профессией уже в период обучения в вузе и ссузе. Причём действительное соприкосновение субъекта с профессиональной деятельностью происходит на производственной практике, и речь тут уже идёт

не только о тех специализированных знаниях, которые были получены на занятиях.

Производственная и/или педагогическая практика, предусмотренные в учебном заведении, играют определённую важную роль в становлении специалиста, но пока количество времени, выделяемое в вузах на практику, оставляет желать лучшего. Наличие такой ситуации подтверждают многочисленные исследования региональных рынков труда.

Примечание [ПСГ16]:

Поскольку ни одна работа не обходится без общения с коллективом, администрацией, клиентами, партнёрами, представителями разных организаций – необходимо некое дополнительное образование. Но тратить, скажем, ещё пять лет или учиться сразу на двух факультетах – по силам единицам. Требования, которые предъявляет деловое общество, слишком велики, чтобы сразу им соответствовать. К тому же, о них не узнать до тех пор в полной мере, пока не начнёшь работать. Именно в этом случае действительно можно определить, подходит профессия или нет. Но работодатель не заинтересован в оплате неопытного специалиста – не хочет его трудоустроить.

Тогда как тому же студенту получить необходимые для работы навыки, если путь к работе в некоторой степени перекрыт?

Как уже отмечалось, есть ещё одна область подготовки, необходимая способствующая профессиональному развитию личности – участие в волонёрской деятельности.

Психологическими особенностями людей, участвующих в добровольческой деятельности (по данным психологических исследований), являются: эмпатия, уверенность в себе, общительность, социальная смелость, творческий потенциал, гибкость и высокая нормативность поведения, толерантность, ответственность, внутренний локус контроля, лидерские качества.

Например, в своих исследованиях Е.С. Азарова обосновывает роль и значимость добровольческой деятельности для развития личности. Она установила её психологические эффекты:

- социальная компетентность,
- интеллектуальная и социальная активность,
- умение действовать в нестандартных жизненных ситуациях.

Психологическая структура добровольческой деятельности включает в себя:

1. потребности (альтруистические и социальные),
2. мотивы (на основе безвозмездных принципов),
3. цель (решение социальной проблемы, улучшение благополучия других людей),
4. личностный смысл (связан с внутренней необходимостью, присутствием социальных и идеальных смыслов),
5. задачу (решается в различных социальных ситуациях),
6. действия (невысокая технологическая сложность),
7. продукт (благо),
8. результат для личности (самореализация),
9. результат для общества (социальные блага).

Функции добровольческой деятельности проявляются на общем (интегративная, стабилизирующая, стимулирующая, нормообразующая) и личностном уровне (познавательная, функция самопознания, социализации и самоутверждения).

Анализируя приведённые составляющие, можем отметить важность и полезность участия молодёжи в добровольческой деятельности, поскольку она способствует развитию **социально-психологических компетенций**, и прежде всего, навыков делового общения. Попутно нарабатываются связи молодого человека с представителями различных организаций, что способствует продвижению субъекта на пути трудоустройства, при условии положительных результатов его работы. Так же у субъекта есть возможность попробовать свои силы и узнать о тех профессиях, которым он непосредственно не обучается в вузе/ссузе (а это важный момент соотнесения своих способностей, личностных особенностей, интересов с реальностью). Именно эти моменты должны

Отформатировано: Отступ: Слева: 0 см, Первая строка: 1,25 см, Поз.табуляции: 0 см, Вывернуть по позиции табуляции + 2 см, по левому краю + нет в 1,27 см

выступать стимулом для успешной деятельности волонтера и изначально быть перед ним обозначены.

Для этого необходимо такое обучение, которое направлено на развитие личности волонтера в равной степени, как и на развитие навыков работы.

Данное методическое пособие рассматривает подготовку участников волонтерских объединений как системный элемент инновационных образовательных программ, осуществляемых при поддержке органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере молодежной политики.

~~-по делам молодежи субъектов Российской Федерации.~~

Ключевым фактором в подготовке волонтеров является формирование психологических компетенций, то есть минимума социально-психологических знаний и умений, которые являются практической необходимостью в достижении успеха в реализации задач добровольческого движения.

Создание системы подготовки добровольцев представляется авторам важным шагом в формировании позитивного имиджа молодого добровольца России.

4.2. Развитие личностного потенциала добровольца через реконструкцию его качества жизни.

Учитывая масштаб задач, стоящих перед страной, и объективную ограниченность ресурсов развития, приоритетными должны стать такие направления молодежной политики Российской Федерации, работа по которым обеспечит создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, а также возможности для самостоятельного и эффективного решения молодыми людьми возникающих проблем.

Рассматривая добровольческую деятельность как этап профессионального становления личности, мы считаем необходимым внедрение системной уровневой подготовки добровольцев, осуществляемой, в том числе, психологическими средствами.

В связи с этим, нам представляется важным рассмотреть становление добровольца, опираясь на уровневый подход, где каждый уровень представляет собой развитие ключевых компетенций добровольца: 1) личностный – определение индивидуальных особенностей и раскрытие потенциала участников движения; 2) коммуникативный – освоение техник межличностного взаимодействия, развитие навыков публичного выступления, навыков эффективной работы в команде; 3) проектный – обучение проектной деятельности и разработка социально-значимых проектов добровольческого движения по профилактике ВИЧ-инфекции, употребления психоактивных веществ, экстремизма; помощь молодым людям, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях.

Мы предлагаем осуществлять подготовку добровольца с опорой на вышеизложенный подход. Во время подготовки мы используем богатый арсенал инструментов (инструменты открытия, конструктивная обратная связь, групповая дискуссия, инструменты безопасного психологического пространства), накопленных в области практической психологии и психодиагностики, для оптимизации личностного развития и создания благоприятной среды в специально организованном молодежном микросоциуме, именуемом добровольчеством.

Такой подход будет способствовать взаимосвязанному улучшению качества жизни добровольцев (чьими представителями в России, чаще всего, является молодежь) и развитию страны в целом.

Чтобы не быть голословными, сделаем небольшой экскурс в историю вопроса о качестве жизни, его содержательной характеристике, через призму которой рассмотрим психологическую подготовку добровольцев как условие реконструкции их качества жизни.

Разработка вопросов, связанных с качеством жизни, до сих пор не привела к формированию единого теоретико-методологического подхода, что выдвигает необходимость его дальнейшего исследования. Анализ научной

литературы позволяет говорить о том, что качество жизни, при всем многообразии трактовок этого понятия, рассматривается в основном как уровень развития и степень удовлетворения комплекса высокоразвитых потребностей и интересов людей.

Одним из наиболее распространенных подходов к рассмотрению качества жизни, по мнению А.В. Щеткина, в истории науки является философский подход. Он характеризуется большим разнообразием определений качества жизни, различными, зачастую противоположными, позициями, в рамках которых рассматривают проблемы повышения качества жизни населения. Представители античной философии (Сократ, Платон, Аристотель, Эпикур, Лукреций и др.) отождествляли высокое качество жизни с духовной свободой человека, его моральным совершенством и др. Достижение высокого качества жизни, по мнению древних философов, возможно путем согласования жизни с писаными и неписаными законами государства, с помощью развития принципов идеального государства, а также через просвещение и развитие добродетелей в человеке. В связи с этим хотим обратить внимание на этимологию слова «доброволец». Уже из самого слова «доброволец» понятно, что это человек, что-то делающий по доброй воле. В связи с этим во время подготовки добровольцев мы обращаем внимание на то, каково предназначение участника добровольного движения, актуализируем ценность добра и добродетели.

Эпикур и Лукреций предлагали свой конструкт оптимального качества жизни, связанный, прежде всего, с атараксией, под которой они понимали состояние невозмутимости, разумного наслаждения жизнью, удовлетворенности собой и жизнью, достигаемое лишь мудрецами .

В рамках средневековой философии (Августин, Фома Аквинский) развивались представления о высоком качестве жизни, возможном только через любовь к Богу. Счастье человека целиком зависит от получения благодати как дара Бога. Благополучие представлялось не как личное обогащение и служение государству, а как постижение смысла Божественной воли и полное

подчинение ей. При этом тщательное выполнение каждым человеком своих обязанностей, устанавливаемых Богом, выступает гарантией достижения общественного блага, что в конечном итоге обеспечивает высокое качество жизни каждого члена государства.

В философии Нового времени проблема качества жизни нашла свое освещение в теории общественного договора (Т. Гоббс, Дж. Локк, Ш. Монтескье, Ж.-Ж. Руссо). Представители данной теории рассматривали общественный договор как основу достижения оптимального качества жизни людей. Общественный договор представлялся как акт перехода людей из естественного состояния в состояние гражданское, то есть в состояние государственное. Государственная власть переводит общество в новое качественное состояние, характеризующееся взаимными обязательствами государства и человека, а также наличием власти закона. Человек при этом получает больше возможностей для удовлетворения своих потребностей, следовательно, жизнь человека приобретает новое качество. Общественная гармония и разумный порядок устанавливаются тогда, когда законы, формируемые в государстве, согласуются с духом народа, его нравами, привычками (Ш. Монтескье).

Попытки осмыслить жизнь человека с точки зрения ее качества предпринимались представителями философии эпохи Просвещения. При этом высокое качество жизни отождествлялось с состоянием счастья (К.А. Гельвеций). Достижение этого состояния возможно при помощи государства, которое направлено на всеобщее благо и охрану прав человека, основным из которых признается право частной собственности. «Единственное средство – привлечь внимание широкой публики к проблеме идеального законодательства – это упростить проблему и свести ее к двум следующим положениям. Первая задача заключается в том, чтобы открыть законы, способные сделать людей максимально счастливыми. Вторая задача – открыть средства, при помощи которых можно незаметно перевести народ из состояния несчастья, в котором он находится, в состояние счастья, которым он может наслаждаться».

Близкой к этой проблеме можно назвать философию И. Канта, который понимал высокое качество жизни как высшее благо, представляющее собой единство добродетели и благополучия. Осуществление высочайшего блага, по мнению И. Канта, состоит в стремлении к нравственному совершенству, его достижении, использовании этого совершенства как необходимого следствия совершенной добродетели. И. Кант видел достижение благополучия (высокого качества жизни) через формирование правового гражданского общества, способного ограничить негативное влияние человеческих пороков и защитить своих членов.

В рамках философии утилитаризма (И. Бентам, Дж. Милль и др.) моральное суждение становится суждением о качестве жизни (счастье): благо – это удовольствие, порок – страдание. Мораль рассматривается во взаимосвязи с законодательством, которое должно стремиться к гармонии частных и общественных интересов. К основным задачам, стоящим перед гражданским законодательством, относятся: поддержание существования, изобилие, безопасность, равенство граждан. Все это приводит к повышению качества их жизни (И. Бентам).

В XIX столетии большое внимание уделялось вопросу о качествах человека, которые полностью зависят от того общества, в котором человек живет.

Несколько позже, уже в рамках философии прагматизма (У. Джеймс, Д. Дьюи, Ч.Пирс и др.), при анализе качества жизни личности внимание акцентируется на удовлетворении / неудовлетворении ее субъективных интересов. Благо существует только в связи с требованиями индивида, воспринимающего события, удовлетворенного или разочарованного (У. Джеймс). Достижение достойного качества жизни связывается с образованием, с развитием такого государства, которое, заботясь о своих гражданах, стимулирует личную инициативу.

Философия экзистенциализма (Г. Марсель, М. Хайдеггер, К. Ясперс и др.) достижение достойного качества жизни рассматривала через развитие свободы

личности. Личность экзистенциалистами рассматривается как самоцель, коллектив выступает как средство, обеспечивающее личности ее свободу. При этом полная свобода возможна лишь в духовной жизни. Свобода мысли дает все разнообразие возможностей бескровного решения особо острых социальных проблем. При этом единство человечества во времени и пространстве обеспечивает гуманизацию человека, обретение им высших ценностей, достижение высокого качества жизни.

С позиции философии персонализма (Х. Керр, Ж. Лакруа, Э. Мунье и др.) достойное качество жизни личность получает только в условиях персоналистско-коммунитарного общества, которое основано на любви, реализующейся в отзывчивости и сопричастности, когда личность принимает на себя судьбу, страдания и радость ближних (Э. Мунье). Личность при этом должна уметь контролировать государство, центральную власть должны уравновесить местные органы власти и гражданские права личности.

Большой вклад в разработку проблемы качества жизни внесла русская философия. В отличие от всей предшествующей философии русская философия уделяла особое внимание духовной составляющей качества жизни. В рамках русской философии можно выделить несколько точек зрения на проблему качества жизни. Так, достижение высокого качества жизни виделось на основе соборности (А.С. Хомяков). При этом соборность представлялась в виде сочетания свободы и единства многих людей на основе их общей любви к одним и тем же абсолютным ценностям.

По мнению отдельных ученых, «русское качество жизни» определялось русской культурой, самим русским человеком, его жизненной философией, идеалами (И.А. Ильин).

Идея качества жизни представлялась как основа коренных социально-экономических преобразований, происходящих в российском обществе. Большое значение придавалось качественному развитию всех сторон общественной жизни: хозяйства, политики, культуры, образования, воспитания, профессиональной деятельности.

По мысли представителей религиозной философии (Н.А. Бердяев, И.В. Киреевский, В.С. Соловьев), качество приобретают добродетели, проявляющие свои свойства через должные (нравственные) отношения. Нравственный смысл жизни человека «состоит в служении Добру – чистому, всестороннему и всесильному». Совершенное добро, к которому должны стремиться люди, есть добро не для отдельной личности, а для всего человечества. Главной целью творческой деятельности должно стать достижение более высокого качества. Нужно вести борьбу против несовершенного блага, характеризующегося как «отсутствие добра в добродетели».

Можно заметить, что идея качества сама по себе органически присуща русской культуре, а качественная сторона мировоззрения, ментальности, души русского народа была постоянно в поле зрения философов, ученых и религиозных деятелей. Русские философы особенно подчеркивали ценностную значимость качества, его системный характер.

В советской философии качество жизни не было объектом специального изучения, прежде всего по идеологическим причинам.

В 70-х гг. этим понятием стали пользоваться, наряду с уровнем и образом жизни, применительно к социалистической системе как одной из ее характеристик (Н.М. Римашевская, Е.И. Капустин, Б.П. Грушин и др.).

Несколько позже качество жизни стало рассматриваться как совокупность качественных характеристик потребляемых товаров, благ и услуг (качество питания, качество и модность одежды, комфорт жилища, качество здравоохранения, образования, сферы обслуживания и др.).

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что развитие представлений о качестве жизни в рамках философского подхода характеризуется большим разнообразием трактовок самого понятия, различным пониманием сущности высокого качества жизни, которое отождествлялось с духовной свободой человека, его моральным совершенством, с состоянием счастья, с добродетелью и др. Тем не менее, на наш взгляд, *содержательная характеристика качества жизни имеет прямое отношение к*

осуществлению добровольческой деятельности. Ведь доброволец в самом лучшем своем воплощении – это носитель и проводник, «распространитель» качества в жизни. В связи с этим важным является вопрос об актуализации и осознании потребности в реализации добровольческой деятельности, что является задачами предлагаемого нами подхода психологической подготовки добровольцев.

По мнению Е. Плаховой, одним из важнейших аспектов *социологического анализа* качества жизни является изучение социального самочувствия людей, их обобщенной эмоционально-оценочной реакции на социальные изменения и свое положение в обществе .

Первые концепции качества жизни появились в западной, в частности, американской и западногерманской социологии. Термин «качество жизни» был введен при обсуждении проблем индустриальных и постиндустриальных обществ для того, чтобы обозначать те аспекты общественной жизни, которые плохо поддаются чисто количественным методам измерения и оценки. Недостаточность количественных оценок условий жизни посредством сугубо экономического подхода, сводимых в категорию «уровень жизни», вызвала появление в 60-х гг. XX ст. социологической категории «качество жизни». Считается, что впервые этот термин упоминается в книге Дж. Гэлбрейта «Общество изобилия». Под «качеством жизни» подразумевались все блага, которые могут быть предоставлены потребителю «развитым индустриальным обществом», «обществом менеджеров».

Для подхода западных исследователей к определению качества жизни характерно многообразие критериев, которые они берут за основу. Значительное влияние на определение содержания понятия «качество жизни» оказал американский футуролог О. Тоффлер. В своей книге «Футурошок» О.Тоффлер интерпретирует вопрос об определении качества жизни в трех аспектах: экологическом, экономическом и социальном. Одна из характерных черт теории О.Тоффлера – выдвижение психологических критериев для определения содержания качества жизни. Основываясь на этой точке зрения, он

ограничивает качество жизни только хорошим настроением, положительными эмоциями, эстетическими наслаждениями и т.д. Фактически он сводит «качество жизни» к элементам «стандарта жизни» с тем лишь отличием, что при измерении качества жизни мы пользуемся психологическими элементами.

Французский социолог Р. Арон несколько иначе интерпретирует качество жизни: оно определяется степенью развития уровня жизни (жизненного стандарта) и выражается в «возрастании индивидуального дохода и в пропорциональном его расходовании на предметы потребления, роскоши (или близкие к роскоши) и, в конце концов, даже на такие нематериальные вещи, как бытовые услуги, культура, проведение свободного времени.

Английский экономист Дж. Уэджер выразил уверенность, что «хорошая жизнь» будет в значительной мере определяться количеством и качеством услуг, которые неизбежно будут развиваться вместе с подъемом уровня жизни и материального производства. Он считает, что количество и качество услуг всегда благотворно влияют на качество жизни.

Американский экономист и политолог У. Ростоу, известный своей теорией стадий экономического роста, рассматривает проблему качества жизни с позиций политологии. У. Ростоу считает, что для «нахождения» и определения качества жизни необходимы не политическая борьба за коренное переустройство политического и общественного строя, а политика, направленная на лечение язв и пороков общества путем либеральных реформ и его совершенствования. Существует и чисто субъективистский подход к качеству жизни, согласно которому оно сводится к состоянию сознания субъекта, к его ощущениям, представлениям, к пониманию им степени удовлетворенности своей жизнью. В этом случае «качество жизни» остается на уровне обыденного сознания и идентифицируется с представлениями о «хорошей жизни». Вот некоторые примеры субъективистских определений «качества жизни», данных американскими социологами. К. Терюн: «Качество жизни» отражает человеческий опыт, а критерии качества жизни – это измерения сфер жизни, в которых люди испытывают различные уровни

удовлетворения или неудовлетворения». Н.Далки и Д.Рурк: « Под качеством жизни понимается ощущение благосостояния личностью, ее удовлетворение или неудовлетворение жизнью, или ее счастье или несчастье» [20, С.15-16]. Американский социолог С. Макколл также пытается связать понятие «качество жизни» с понятиями «счастье» и «удовлетворение потребностей». Каждая личность имеет определенные таланты, способности, потенциальные возможности. Счастлива она или нет, в большой степени зависит от того, реализуются ли эти способности. «Качество жизни», по мнению С.Макколла, состоит в удовлетворении необходимых условий для общего счастья. Если такие условия создаются в том или ином обществе или регионе, то «качество жизни» высокое, если нет – низкое.

Определения качества жизни отечественными социологами также основываются на субъективных характеристиках этого явления. Так, И.В. Бестужев-Лада считает, что качество жизни – это «совокупность ряда важнейших жизненных ценностей. Как живет человек, как удовлетворяются его потребности высших порядков, во имя чего он живет, каков смысл его жизни, удовлетворен ли он своей жизнью».

Н.В. Толстых пишет, что при определении качества жизни «имеются в виду такие не улавливаемые статистически ценности человеческого существования, как чувство уверенности людей в завтрашнем дне, сознание своей необходимости обществу и возможность самим определять его развитие, способность и готовность общества откликаться на нужды и запросы личности».

Таким образом, делаются попытки, как субъективной интерпретации качества жизни, так и анализа объективных социально-экономических, политических, культурных, экологических и иных составляющих качество жизни, существуют и многочисленные комбинации объективных и субъективных характеристик качества жизни.

На восприятие индивида оказывают влияние различные факторы или социальные феномены (то, что является в действительности объектами

жизнедеятельности людей и проходит через их сознание). Следовательно, необходимо учитывать «особые жизненные обстоятельства», определяющие сознание и поведение людей, «каждый из которых хочет того, к чему его влечет физическая конституция и внешние, в конечном счете, экономические обстоятельства (или его собственные, личные или общесоциальные)».

Исходя из структуры качества жизни, которая включает в себя потребности и интересы личности; условия ее жизни; виды деятельности, осуществляемые человеком и включающие, прежде всего, труд, быт, отдых и др., можно констатировать, что эта категория включает в себя как объективные, так и субъективные составляющие. Таким образом, **«качество жизни – это не только сами условия человеческого существования, выражаемые различными количественными параметрами, но и отношение человека к этим условиям, отражаемое в ценностях, ценностных установках и мироощущении**, отношение, которое может быть также выражено количественно».

Социологический анализ подходов к качеству жизни позволил нам выявить важные моменты, которые мы учитываем в ходе подготовки добровольцев.

Анализ проблем качества жизни свидетельствует, что этот феномен является не столько следствием социально-экономической реальности, сколько социально-психологическим, связанным с особенностями восприятия людьми своего положения в обществе. Для индивидуума очень важно соответствие потребностей и возможностей его ожиданиям, поэтому **в ходе психологической подготовки добровольцев должны быть в фокусе внимания такие характеристики, как социальная активность, удовлетворенность трудом, возможность развивать свои способности, чувство своей индивидуальности, чувство причастности к жизни общества** и т.п. Мы создаем опыт осознания и актуализации данных характеристик через участие в

ролевых упражнениях, деловых играх, практиках командного взаимодействия, использование техник визуализации и т.п.

Большинство исследователей в **области психологии** рассматривают качество жизни через призму психологии здоровья. Описывая критерии психического здоровья, исследователи главную роль отводят психическому равновесию и связанным с ним гармоничности организации психики и ее адаптивным возможностям, адекватность субъективного восприятия отражаемым предметам, явлениям и обстоятельствам, соответствие психических реакций интенсивности внешних раздражителей, упорядоченность и причинную обусловленность психических явлений, критическую самооценку и оценку окружающих обстоятельств, способность к адекватному изменению поведения в соответствии с переменами окружающей обстановки и его организации в соответствии с принятыми морально-этическими нормами, чувство привязанности и ответственности по отношению к близким людям, способность составлять и осуществлять свой жизненный план. Приводимые исследователями критерии, за исключением двух последних, часто представляют собой традиционные для патопсихологии критерии адекватности и критичности, и, следовательно, не могут расцениваться как позитивные. Другой попыткой определить признаки, характеризующие психическое здоровье, является гуманистически-ориентированный «перечень», включающий в себя способность адекватного восприятия окружающей среды, осознанное совершение поступков, целеустремленность, работоспособность, активность, полноценность семейной жизни. Е.Р. Калитеевская, развивая идеи Б.С. Братуся, предлагает такие базовые параметры личностной саморегуляции, определяющие сохранность психического здоровья, как свобода, ответственность и духовность. Одним из самых полных, по мнению многих исследователей, является перечень критериев психического здоровья, составленный Н.Д. Лакосиной и Г.К. Ушаковым. В него входит множество признаков, начиная от адекватности восприятия и поведенческих реакций,

критического подхода к обстоятельствам жизни, и заканчивая чувством ответственности за близких и самоутверждением в коллективе без ущерба для остальных его членов. Наиболее часто отмечаются такие черты, как интерес к окружающему миру, способность к установлению близких контактов с окружающими, альтруизм, направленность на общественно полезное дело, духовность, гармоничность, целостность личности, ориентация на саморазвитие.

За рубежом представители психологии здоровья трактуют это понятие как благополучие (well-being) в самом широком смысле. Благополучие – это многофакторный конструкт, представляющий сложную взаимосвязь культурных, социальных, психологических, физических, экономических и духовных факторов. Этот сложный продукт – результат влияния генетической предрасположенности, среды и особенностей индивидуального развития. Такая формулировка благополучия наиболее соответствует определению здоровья, зафиксированному в преамбуле Устава Всемирной Организации Здравоохранения (1948): «Здоровье – это не только отсутствие каких-либо болезней и дефектов, но и состояние полного физического, психического и социального благополучия». Тогда вопрос заключается в определении понятия благополучия, которое рассматривалось в психологии в контексте изучения счастья, субъективного благополучия (Subjective Well-Being), удовлетворенности жизнью (Life Satisfaction) и качества жизни (Quality of Life). Вслед за К.Рифф, в зарубежных исследованиях, посвященных изучению оптимального благополучия центральной для этого направления стала проблема субъективного благополучия личности, которая первоначально включала в себя понятия счастья, удовлетворенности жизнью, положительной эмоциональности, психологического здоровья, стойкости духа и т.д. Одним из первых было исследование Н.М. Брэдберна, в котором обнаружилось, что шкалы негативного и позитивного аффекта, по существу, друг с другом не связаны, показывая при этом независимые корреляции со шкалой общего

благополучия. Впоследствии понимание счастья, определяемого как баланс между положительным и отрицательным аффектом, получило широкое распространение.

На первом этапе изучения субъективного благополучия было получено следующее описание счастливого человека: молодой, здоровый, хорошо образованный, хорошо оплачиваемый, экстравертированный, оптимистичный, беззаботный, религиозный, женатый человек с высокой самооценкой, боевым духом, скромными стремлениями, любого пола и уровня интеллекта (Wilson J.). Поэтому было предложено говорить не о реальном уровне благополучия, а употреблять термин «декларируемое», или «признаваемое» счастье (avowed happiness).

Подобная ориентация исследователей субъективного благополучия связана с тем принципиальным положением, что оно оценивается исключительно самим индивидом с позиций его ценностей и целей. Поскольку последние всегда индивидуальны, то универсальной для всех структуры благополучия быть не может, и единственное, что остается – изучать факторы, которые влияют на это чувство счастья и удовлетворенности. В данном контексте предпочитают употреблять более термин «качество жизни, связанное со здоровьем» (Health Related Quality of Life), синонимами для которого являются понятия субъективного состояния здоровья и функционального статуса.

Большинство работ, посвященных вопросам изучения качества жизни, содержат описание тех сфер жизнедеятельности, на которые обычно направлено внимание исследователей: физическую, психологическую и социальную.

- Соматическое измерение включает в себя побочные эффекты занятий спортом и/или лечения.

- Психологическое измерение представляет собой степень благополучия человека, определяемого в терминах дискомфорта и дистресса.

- Психосоциальное отражает так называемые психосоциальные стрессоры, к которым относятся как серьезные, драматические (утрата работы, развод, смерть близкого человека), так и повседневные (они описываются как «стычки» - hassles – раздражающие, фрустрирующие требования окружающей среды, которые характеризуют повседневное взаимодействие с ней) стрессовые ситуации и события.

Обзор современных подходов к качеству жизни позволяет говорить о многоаспектности данного феномена и его значимости в период, когда происходят изменения практически во всех сферах жизнедеятельности. ***Во время подготовки добровольцев мы в полной мере должны обращать внимание на то, как соотносятся требования социальной среды и возможности добровольца, от чего зависит субъективное благополучие потенциального добровольца, какова возможность создания благоприятной среды для реализации потенциала добровольца.***

При этом важным считаем во время психологической подготовки работу, в первую очередь, с психологическим «Я» добровольца. Оно включает в себя представления участника добровольного движения о своем внутреннем мире, мечтах, иллюзиях, страхах, своей картине мира и т.п. Безусловно, речь идет о формировании лидерской Я-концепции добровольца. И в этом контексте необходимо рассмотрение связи представлений личности об окружающем мире, социально-психологических связях, закономерностях межличностного взаимодействия, что формирует мировоззрение добровольца.

Следовательно, на занятиях первого уровня (названного нами личностным) осуществляется работа по гармонизации личностных подструктур участников. При этом разрушаются привычные, часто неадекватные стереотипы самовосприятия участников, формируется адекватное восприятие

своих возможностей, происходит расширенное представление о себе, возникает конструктивное отношение к окружающим.

На этом уровне подготовки в большей степени, чем на остальных, задействованы процедуры информирования с использованием притч, психодиагностики ценностей, интересов, интеллекта, мотивации и личностных качеств.

На втором уровне подготовки (коммуникативном) созданы условия для оказания помощи добровольцу в развитии коммуникативных компетенций посредством участия в практиках командного взаимодействия. Особое внимание при этом уделено анализу степени доверия к другим, собственной роли во взаимодействии, конструктивной обратной связи как инструмента развития самого себя и других.

На третьем уровне подготовки (проектном) посредством проектирования доброволец реализует в действиях и поступках свое предназначение, как бы громко это ни звучало. Речь идет о возможности реализации активной жизненной позиции посредством написания и участия в собственно созданном проекте.

Только трехуровневая подготовка добровольцев с использованием современных психологических средств позволяет развивать и личностный, и профессиональный потенциал современной молодежи в трех плоскостях:

- Ощущение компетентности – ощущение всей полноты своих возможностей, ощущение «я знаю, я могу». Это ощущение себя профессионалом в своей сфере.
- Ощущение самодетерминации – это осознание себя и только себя причиной своих действий. Если человеку это удастся, то появляется удовлетворение от деятельности, возникает чувство самостоятельности, уверенность в будущем.

- Включенность в систему значимых отношений. Потребность быть включенным в значимые отношения с другими людьми в процессе деятельности, наличие чувства «общей судьбы».

Иными словами, молодой человек, обладающий всеми тремя компонентами в полной мере, может назвать свою жизнь качественной, способен переживать всю полноту бытия. Такой человек полноценно и осознанно участвует в добровольческой деятельности. За счет участия в волонтерской деятельности молодые люди получают возможность проявить себя и осознать свою востребованность в обществе и улучшить качество жизни свое и окружающих.

5. Методическое обеспечение волонтерской деятельности.

5.1. Особенности проектной деятельности в реализации волонтерских программ в организациях высшего профессионального образования.

Уже с 2010 года около 40 вузов страны развивают волонтерство через проектную деятельность с использованием методических комплексов, разработанных для работников образовательных организациях и сферы государственной молодежной политики [Например, Кармаев А.А. Метод «Обучение действием - Service Learning» в практике высшей школы: учебно-методическое пособие, Тетерский С.В. Социальное служение]. Отдельные студенческие проекты получили признание на федеральном уровне.

Так, только на Всероссийский конкурс молодежных волонтерских проектов в сфере пропаганды здорового образа жизни и массового спорта «Добрая воля, здоровое сердце, чистая страна!» 2016 года было подано 116

таких проектов. 26 лучших проектов, представляли различные регионы Российской Федерации – от Ямало-Ненецкого АО до Республики Крым.

Ниже представлены некоторые проекты, поданные на Конкурс, в которых студенты закрепляют на практике знания, полученные во время обучения по специальности, а также формируют необходимые социально-психологические компетенции.

Наряду с названием и описанием проектов обозначен перечень рекомендуемых специальностей, в рамках изучения которых⁶ студентам было бы полезно участвовать в реализации проекта для развития своих профессиональных навыков.

1. **«Школа здоровья и успеха»** (ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург).

Рекомендуется для студентов, обучающихся по специальностям: **«психология», «педагогика», «государственное и муниципальное управление», «управление персоналом» и т.п.**

Данный проект, который направлен на формирование личностной мотивации на сохранение и укрепление своего здоровья, организацию здорового образа жизни у детей, подростков, студентов, родителей и педагогов, представляет собой многоуровневую программу первичной профилактики, которая реализуется на каждой ступени образования: «вуз – школа – детский сад».

В рамках проекта осуществляется комплексная работа со всеми субъектами образования: воспитанниками/учащимися/студентами, родителями, педагогами.

В рамках указанной деятельности организуются и проводятся: обучение волонтеров, ежемесячные мероприятия по профилактике в детско-

подростковой, студенческой среде, семинары, консультации для родителей и педагогов, а также совместные семинары с привлечением специалистов «Министерства физической культуры спорта и молодёжной политики Свердловской области», «Управления ФСКН России по Свердловской области», «Областного наркологического диспансера», «Городского центра медицинской профилактики», «Уральского государственного медицинского университета».

Привлечение к профилактической деятельности студентов-волонтеров педагогических специальностей позволяет не только обеспечить эффективную работу с детско-подростковой, студенческой аудиторией по принципу «равный–равному», но и развить универсальные социально и профессионально значимые компетенции у будущих педагогов (организаторские и коммуникативные навыки, способность к самоорганизации, целеустремленность).

В проекте используются информационно-коммуникативные технологии, которые воплощаются в интерактивных формах работы (тренингах, играх, этических беседах, индивидуальных творческих заданиях, акциях, дискуссиях, презентациях).

По мнению авторов проекта, программа данного проекта является универсальной для указанных ступеней образования («вуз – школа – детский сад») и может быть использована в любых образовательных организациях с анализом и корректировкой условий реализации.

2. **«Протяни руку помощи»** (ФГБОУ ВО «Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова», г. Санкт-Петербург).

Рекомендуется для студентов, обучающихся по специальностям: *«лечебное дело», «медико-профилактическое дело», «общественное здравоохранение» и т.п.*

В больницу имени Императора Петра Великого приезжают пациенты из разных городов России, часто не имеющие в Санкт-Петербурге никого из родных и знакомых, которые могли бы поддержать их в трудную минуту и оказать необходимую помощь. По статистике приёмного отделения больницы им. Петра Великого, наибольшей востребованностью среди иногородних больных пользуется отделение травматологии и ортопедии. В связи с этим волонтерами-студентами медицинского университета было предпринято создание проекта по оказанию помощи одиноким пациентам больницы им. Петра Великого.

Общий замысел проекта – это широкий круг добровольческой деятельности, позволяющий напрямую включить студентов в будущую профессиональную сферу, включая традиционные медицинские формы помощи, которые осуществляются на благо общественности без расчета на денежное вознаграждение.

Каждый нуждающийся пациент до выписки из стационара курируется одной из трех сформированных групп волонтеров, которые посещают отделение травматологии и ортопедии как минимум три раза в неделю, чтобы провести необходимые мероприятия по общему уходу. В конце недели добровольцы отчитываются о проделанной работе куратору своей группы.

Участники движения также участвуют в решении проблем, связанных с асоциальностью неполных семей, оказывают пациентам морально-психологическую поддержку.

Отличительной чертой проекта является индивидуальный подход к закрепленным пациентам, с которыми также проводится профилактическая работа (например, беседы о вреде курения, употребления алкоголя и др.).

3. «Фестиваль народных видов спорта и ГТО – спартакиада школьников» (ФГБОУ ВО «Национальный государственный университет

физической культуры, спорта и здоровья имени П. Ф. Лесгафта», г. Санкт-Петербург).

Рекомендуется для студентов, обучающихся по специальностям: **«физическая культура», «спорт», «педагогика», «менеджмент» и т.п.**

Организация фестиваля народных видов спорта способствует пропаганде здорового образа жизни посредством приобщения местного населения к народной спортивной культуре. Фестиваль включает соревнования по народным видам спорта и сдаче нормативов ГТО.

На красивом спортивном празднике представляются различные национальные виды спорта, как настольные, так и подвижные. Студенты-волонтёры рассказывают о них и проводят соответствующие мастер-классы.

Поскольку праздник проводился на территории Адмиралтейского района г. Санкт-Петербурга, который населяют преимущественно представители разных национальных диаспор, особое внимание было уделено тому, чтобы участие в мероприятии было многонациональным. В связи с этим вниманию участников фестиваля были представлены не только дартс и шашки, но и подвижные национальные игры Казахстана и Азербайджана.

Основным содержанием проекта является взаимодействие студентов-волонтёров с различными группами населения (школьниками разных национальностей, пенсионерами, ветеранами спорта): для проведения мастер-классов по различным национальным играм приглашаются ветераны спорта; в качестве судей выступают студенты-волонтёры; непосредственными участниками турнира настольных игр являются учащиеся 7 и 8 классов школ Адмиралтейского района г. Санкт-Петербурга.

Сдача норм ГТО сейчас закрепляется нормативно-правовыми актами, всячески популяризируется и анонсируется в СМИ, и поэтому фестиваль также является площадкой по апробации реальных условий сдачи конкретных нормативов для представителей разных возрастов. Это даёт возможность

участникам оценить свои реальные физические возможности и спланировать свои шаги по дальнейшему улучшению личных результатов.

4. **«Подросток: справедливость, порядок, ответственность (ПСПО)»** (ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет), г. Челябинск).

Рекомендуется для студентов, обучающихся по специальностям: *«юриспруденция», «правовое обеспечение национальной безопасности», «правоохранительная деятельность» и т.п.*

Учитывая актуальность проблемы правового воспитания школьников, руководством факультета подготовки сотрудников правоохранительных органов ЮУрГУ было принято решение о создании временного творческого коллектива (далее – ВТК) из числа преподавателей и студентов с целью проведения правового просвещения в образовательных организациях.

Такая форма реализации проекта, как ВТК, позволяет активизировать деятельность участников по выполнению поставленных задач, привлечь их к совместной работе, мобилизовать творческий потенциал, помочь самореализации личности студента.

Для реализации проекта было сформировано 7 мобильных групп по 15 студентов-волонтеров 2-3 курсов в каждой.

Работа по реализации проекта «Подросток: справедливость, порядок, ответственность (ПСПО)» осуществляется по 2 направлениям:

- 1) проведение оргсобраний с волонтерами ВТК по подготовке к выступлениям в школах;
- 2) непосредственное правовое просвещение в общеобразовательных организациях города.

В качестве формы правового просвещения было выбрано проведение деловой игры, которая включала в себя несколько разделов.

Начало игры – информационно-просветительский блок – предполагает деятельность по разъяснению молодёжи вопросов уголовной, административной, гражданско-правовой ответственности несовершеннолетних за противоправные деяния.

В основной части игры школьникам г. Челябинска были предложены ситуации, характеризующие преступления и правонарушения несовершеннолетних, которые предлагалось обсудить в малых группах, высказав мнение, относится ли данное деяние к преступлениям или правонарушениям, как этот поступок оценивается законом, каковы последствия для молодого человека, если ему исполнилось 16 лет и т.д.

Отдельный блок игры представлял собой инсценированное судебное заседание, где участники из числа школьников исполняли роли судьи, прокурора, адвоката.

Игровая форма, возрастная близость школьников и студентов помогли сделать пропаганду правовых знаний более доходчивой и эффективной. Волонтёрами были разработаны сценарии деловых игр и презентации на тему «Несовершеннолетние: преступление и наказание» для учащихся старшего и среднего школьного возраста.

Мероприятия проекта были проведены совместно с Управлением по делам образования г. Челябинска, Комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации г. Челябинска.

Также на сайте «Молодёжное добровольчество» (<http://edu-vol.ru>) представлен ряд интересных проектов, которые можно привести в качестве примера волонтёрских практик, разработанных и реализованных студентами других специальностей.

Например, «**Экологические походы**» (ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный ~~лингвистический~~ университет», г. Пятигорск).

Рекомендуется для студентов, обучающихся по специальности: *«экология», «лесное дело» и т.п.*

Популяризация экологического воспитания приобретает региональную проблему. На территории Кавказских минеральных вод расположено большое количество естественных и искусственных лесных насаждений. Города Пятигорск, Железноводск, Кисловодск, Ессентуки окружены лесами и лесопосадками, и, к сожалению, здесь существует немало экологических проблем.

Экологическое образование – это психолого-педагогический процесс, направленный на формирование у учащихся знаний о научных основах природопользования, рационального использования и воспроизводства природных ресурсов. Целью данного образования является развитие у молодёжи ответственного отношения к окружающей среде.

Цель проекта – проведение экологических походов и очистка лесных территорий силами студентов-экодеятелей.

Каждому участнику проекта выставляется оценка по результатам проведенного мероприятия, а затем составляется рейтинг.

Для реализации проекта необходимо наличие современных средств ориентирования – навигатора.

Этапы реализации проекта:

I этап – ответственное лицо с группой активистов проходит по лесной местности, нанося на навигатор точки свалок с точными географическими координатами. Каждая свалка фиксируется и фотографируется для контроля за реализацией данного проекта. Каждый объект оценивается по 10 бальной системе (от 0 – не загрязнено до 10 – сильно загрязнено). Мусор необходимо рассортировать по целевому назначению.

Предполагается проведение систематических походов, примерно 1-2 раза в месяц, усиленная работа должна проводиться после таяния снежного покрова, а также в летний и осенний период, до заморозков.

II этап – поход преподавателя с обучающимися в группах на места свалок, указанных на навигаторе. Процесс уборки протоколируется, заносятся данные в навигатор. Данную информацию можно поместить в интернет, для отслеживания работы преподавателя и обучающихся. По возможности фиксируется объем собранного и вынесенного мусора. Ведется статистическая обработка полученных данных.

III этап – студенты-экодеятели составляют отчет о каждом походе и проделанной работе, где проводится анализ деятельности, даются рекомендации, комментируются сделанные ошибки.

Особые рекомендации: для организации и проведения экопохода ответственное лицо проводит инструктажи со студентами по темам:

- правила поведения в лесной местности;
- оказание первой медицинской помощи в лесу;
- проведение работы с родителями несовершеннолетних учащихся.

Каждый участник проекта должен быть оснащен:

- текстильными и резиновыми перчатками;
- бутылкой питьевой воды;
- головным убором (если жаркий период времени);
- пакетами для мусора;
- индивидуальными средствами для сбора мусора.

Предполагается сотрудничество инициативных групп с активистами других учебных заведений как высшего, так и среднего профессионального образования.

Итак, как показывают приведённые выше примеры молодёжных волонтерских инициатив, студенты готовы к социальному служению, которое им видится как одно из направлений их профессиональной деятельности. Благодаря участию в волонтерстве они развивают социально-психологические компетенции, а также совершенствуются на профессиональном уровне.

Однако было бы намного эффективнее, если бы студенты могли не только эпизодически, «стихийно» участвовать в отдельных акциях: основными недостатками такого волонтерства является его несистематический и спонтанный характер. В последние годы количество зарегистрированных молодых людей, желающих оказывать добровольную помощь, растёт, но регулярная работа с каждым из них не ведётся, в результате чего их интерес к социальному служению постепенно угасает.

Кроме того, резко падает качество оказываемых социальных услуг, поскольку считается, волонтер сам знает, что делать, и учить его ничему не надо (см. подробнее: Белановский Ю. Минусы спонтанного волонтерства // <http://volonter-school.ru/2016/04/minusy-spontannogo-volontyorstva/>).

Волонтерство – это не ролевая игра, это не клуб по интересам и уж тем не более не способ потратить время! От волонтеров ждут конкретных результатов работы, а это уже требует от них наличие определённой квалификации. Если мы хотим, чтобы мероприятие, к проведению которого привлекаются волонтеры, прошло на достойном уровне, нужно их соответствующим образом подготовить.

Именно поэтому мы считаем, что волонтерству можно и нужно учить, и только в этом случае можно рассчитывать, что у вовлечённых в добровольчество студентов появится желание продолжить свою работу, возрастёт качество реализации социально значимых проектов, а значит, у местного сообщества появится возможность решить свои проблемы более эффективно!

5.2. Внедрение инновационных методик развития добровольческой активности молодежи.

Метод **«обучение служением»** («Service Learning») относится к образовательным методам, который предполагает взаимодействие студентов вузов и местного сообщества в вопросах решения актуальных проблем.

Эффективность метода заключается в том, что студенты вузов, прошедшие опыт добровольческой работы в социальных проектах в рамках учебного процесса, являются более подготовленными в практическом плане к рынку труда и способны видеть смысл в добровольческой деятельности в различных социальных институтах.

Использование данного метода в российских вузах только начинается. Основные причины – отсутствие практики в этой области в нашей стране и невозможность прямого переноса зарубежного опыта.

В связи с этим современные отечественные методисты предлагают разработку специальных занятий для студентов и дополнений к образовательным дисциплинам, в соответствии с данным методом. Использование метода «обучение служением» в высшем образовании может быть разбито на 6 этапов, на каждом из которых решаются свои задачи

[Кармаев А.А. Особенности трансфера метода «Обучение действием» в условиях российского вуза].

1. Этап *планирования занятий* по данному методу включает в себя:

- анализ теоретического содержания занятий в контексте стандарта или авторского курса;
- поиск потенциальных партнёрских организаций;
- поиск возможных социальных идей, предполагающих использование содержания дисциплины для решения проблем данных организаций;
- конкретизацию этих проблем в контексте учебной дисциплины.

2. Этап *ориентации студентов* на метод «обучение служением» предполагает:

- проведение установочного занятия, на котором студентам разъясняются требования в рамках метода и его суть;
- предлагается рейтинговая система оценивания;
- идет распределение студентов по видам отчетности (рефераты, тесты, проекты);
- предьявляется список партнерских организаций и их проблем.

3. Этап *изучения теоретических знаний по дисциплине* включает освоение студентами материала на основе разнообразных традиционных и инновационных методов, в том числе на основе новых информационных технологий.

4. Этап *встречи студентов с организациями-партнёрами и разработка волонтерских проектов* в рамках дисциплины. На этом этапе происходит:

- выбор студентами организаций на основе личных предпочтений и интересов;
- встреча с партнёрами и заключение договоров с ними студентов-волонтеров;
- анализ проблем партнёрских организаций;
- разработка проекта по решению проблем партнёрских организаций.

5. Этап *реализации добровольческих проектов студентов* в партнерских организациях. На этом этапе на занятиях осуществляется:

- сбор и обсуждение идей, возникающих в рамках реализации проектов;
- постоянная обратная связь, совмещённая с обсуждением студентами промежуточных результатов проектов;
- презентация итоговых результатов волонтерских проектов.

6. Этап *рефлексии и оценки*. Он может быть организован как итоговая встреча с участием студентов, преподавателей и партнерских организаций для оценки деятельности студентов в рамках реализации Service Learning-проектов. На этом этапе происходят:

- обмен мнениями о реализованных проектах;
- высказывание суждений о трудностях и успехах студентов;
- подсчет рейтинга студентов в рамках занятий для зачета или экзамена;
- оформление договоренностей с партнерами о продолжении сотрудничества и публикации результатов сотрудничества.

Ранее мы упоминали, что добровольчество (а соответственно и обучение с использованием метода «обучение служением») тесно связано с профориентационными программами и профессиональным становлением студентов. Соответственно, метод «обучение служением» вполне может быть использован в образовательной системе вуза на разных этапах обучения, начиная с первого курса, на занятиях по введению в профессию, и заканчивая прохождением профессиональной практики. В первом случае данный метод поможет лучше адаптироваться к новым условиям, сформировать навыки эффективной работе в команде, проявить свои лучшие качества для успешного изучения основ будущей специальности в дальнейшем. Во втором случае с его помощью станет возможно проверить качество формирующихся социально-психологических и профессиональных компетенций, которые так важны при дальнейшем трудоустройстве.

5.3. Лучший опыт: методика и технологии работы добровольческих организаций.

Примечание [ПСГ17]: Этот раздел очень слабо вычитан

Привлечение волонтеров

Кейс Волонтерского центра Омского государственного университета путей сообщения (ОмГУПС) «Привлечение волонтеров»

Краткая аннотация:

Несмотря на то, что волонтерское движение набирает обороты, существует проблема привлечения активных, инициативных людей. Россия до сих пор сталкивается с проблемой распространения волонтерского движения среди общественности.

Введение:

В России уровень развития волонтерского движения остается низким по сравнению с другими странами. Законодательно волонтерство в нашей стране начало оформляться только в середине 90-х годов, но над регулированием этой деятельности в сферах экономики и права нужно еще работать. Поэтому для нашей страны достаточно сложно привлечь необходимое число активных, целеустремленных людей в добровольческую деятельность.

Описание проблемы:

1. Отсутствие механизма взаимодействия волонтера и общества.
2. Отсутствие пропаганды движения в целом.
3. Нехватка знаний общества о деятельности волонтера.

4. Недостаток в активных, позитивных людях, с ярко выраженными лидерскими качествами, с опытом волонтерской деятельности.

Для эффективного понимания волонтерской деятельности и развития личности волонтера нужно правильно ставить задачу и объяснять пути ее решения. Волонтер всегда точно и четко должен знать, зачем он совершает тот или иной добровольный поступок. Когда сформулирована цель, необходимо предоставить пути достижения этой цели и четко им следовать. Для того, чтобы добровольцы ощущали потребность в себе в дальнейшем, т.е. не остывали к этой деятельности, необходима четкая программа, направленная на поддержку инициатив. Стимулированием этой инициативы нужно заниматься постоянно, так уж устроен человек, ему необходимо ощущать свою важность и нужность в деле, которому он предан.

Для развития управленческих навыков волонтеры должны пройти обучение, принимать участие в составлении плана работ и видеть положительные результаты своей деятельности. Дать возможность карьерного роста, т.к. практически во всех организациях, в т.ч. и в Волонтерском центре, распределены должности и создана иерархия. В зависимости от успехов человек приобретает тот или иной статус, что не только повышает его самооценку, но и развивает чувство ответственности.

Для всестороннего развития волонтера и повышения его компетентности и конкурентоспособности волонтерам нужно предоставлять возможность заниматься различными видами деятельности.

Описание процесса решения проблемы или реализации проекта:

Для решения проблемы привлечения достаточного количества волонтеров, информирования жителей города о добровольческом движении и его деятельности необходимо проводить информационную кампанию, которая включает в себя:

- Объявления, стенды, листовки в местах скопления молодежи (клубы, школы, тусовки, образовательные учреждения).
- Наборы из групп клиентов или участников тренингов.

- Наборы в других организациях, переманивание или вовлечение в работу из других сфер деятельности.

- Проведение всевозможных акций.

- Приглашения через друзей и близких.

В этих информационных кампаниях нужно использовать наиболее эффективные методы привлечения:

- Новые знакомства, общение, новые возможности.

- Пояснение значимости происходящего.

Благодаря таким методам привлечения, через некоторое время люди начнут осознавать всю значимость волонтерского движения, у них появится энтузиазм, они начнут заражать им своих друзей, знакомых. В это время их нужно обучать лидерским качествам, допускать к ответственности и формировать активных, инициативных людей с волонтерским опытом.

Сейчас у нас работает достаточная слаженная команда волонтеров, каждый из них знает свои функции, знает уровень ответственности. Мы не ограничиваем людей в выборе деятельности и часто предлагаем заниматься именно тем делом, в котором они видят себя и где они смогут раскрыться.

Отбор волонтеров

Кейс Центра подготовки волонтеров «Forward» Сочинского государственного университета (СГУ) «Технология проведения интервью в процессе отбора волонтеров»

Краткая аннотация:

Менеджмент в волонтерских программах – важнейший элемент формирования кадровой базы добровольчества. На этапе отбора все кандидаты, подавшие заявки, должны пройти ряд оценочных мероприятий. При условии, что базовые онлайн-тестирования пройдены успешно, кандидату направляется по электронной почте приглашение на интервью с датой и временем проведения.

Рассмотрим, как был организован данный этап отбора в центре подготовки волонтеров СГУ «Forward».

Для будущих волонтеров из числа жителей Сочи и его окрестностей были обязательны очные интервью, так называемые face-to-face. Жителям других регионов, прикрепленных к центру «Forward», предлагалась возможность пройти процедуру дистанционно, используя Skype. В этом случае требовалось наличие у кандидата веб-камеры: интервьюер должен был увидеть человека, подтвердить совпадение личности с фотографией в заявке, сверить паспортные данные с заявленной информацией в системе управления волонтерами (СУВ).

Набор интервьюеров осуществлялся из числа студентов и преподавателей СГУ. Интервьюеры прошли тренинг в волонтерском центре. Каждый из добровольцев, занятых на этой позиции, получил по окончании оценочных сессий сертификат.

В центре работали 24 интервьюера. Ежедневно интервью проводили шесть человек до обеда и шесть – после. Интервьюер работал бесплатно, по 4 часа три дня в неделю. Работа была распределена на 4 смены. Каждый день один человек из команды центра обзванивал кандидатов, приглашая на собеседование. Еще один человек в течение дня проверял паспорта кандидатов, проходящих интервью, и сверял с данными, изначально указанными в анкете. Следует подчеркнуть, что схема, реализованная в «Форварде», позволяла проводить отбор в поточном режиме – до 60 интервью в день.

Личность кандидата в волонтеры оценивалась по определенным параметрам. Интервьюеры следовали программе, разработанной компанией Detech. «Руководство по проведению интервью по компетенциям» являлось основным документом, в соответствии с которым производилась оценка кандидатов в волонтеры Игр 2014 года.

В ходе собеседования интервьюеры определяли уровень таких компетенций потенциального волонтера, как осознанность, вовлеченность, исполнительность, стрессоустойчивость, уважение. Что касается проверяемых способностей, перечень содержал, в том числе, следующие требования:

понимание инструкций и следование им, способность ориентироваться во времени, расписаниях и числах.

Кандидата просили рассказать о цели участия и вкладе, который он хотел бы внести в Олимпийские игры: почему он решил стать волонтером зимних Игр в Сочи, есть ли у него опыт волонтерской деятельности, нравится ли ему работа в команде. С ним беседовали об Олимпийских и Паралимпийских играх и особенностях волонтерской работы. Кроме того, кандидату необходимо было ответить на вопрос функциональной специфики и подтвердить заявленный во время онлайн-теста уровень владения иностранными языками – ряд вопросов интервьюеры задавали на английском.

По итогам прохождения интервью формировалась сводная оценка. Интервьюер заполнял специальную форму и в пункте «решение о найме» отмечал, рекомендует ли он волонтера к дальнейшей подготовке. Успешные кандидаты переходили на следующий этап и начинали обучение к Играм 2014 года. Если количество набранных в совокупности баллов не достигало стандартной отметки, но отставало на один балл, кандидата включали в резерв. Максимальные баллы по оценке эксперта давали добровольцу шанс занять ведущую позицию и стать лидером команды волонтеров на Играх.

Обучение волонтеров

Методические материалы Центра развития молодежных волонтерских программ Тверского государственного университета (ТвГУ) «Инновационная образовательная программа «Волонтеры успеха».

Рабочая программа дисциплины «Волонтеры успеха» для подготовки бакалавров и магистров всех специальностей общего профиля очной формы обучения.

Пояснительная записка:

Необходимость введения данной программы связана с трудностями адаптации студентов к условиям современного рынка труда, требующим развития социально-психологических компетенций.

Эффективность программ обучения во многом зависит от возможности подобрать для студента такие виды работ во внеучебной деятельности, которые дадут выход его личной мотивации, требующей реализации, учитывают его реальные возможности. Для этого необходимо обучение, которое направлено на развитие личности в равной степени, как и на развитие навыков работы. Таким видом деятельности создатели этой программы видят волонтерство.

Ключевым фактором в подготовке волонтеров является формирование психологических компетенций, т.е. минимума социально-психологических знаний и умений, которые являются практической необходимостью в достижении успеха в реализации задач добровольческого движения. Знания о закономерностях взаимодействия в общении и толерантном отношении могут быть использованы волонтерами как некий инструмент, помогающий анализировать своё поведение, находить разнообразные пути толерантного взаимодействия, позволяющие избегать конфликтов или продуктивно их решать.

Изучение данной программы направлено на формирование и развитие ценностно-смысловых, социально-коммуникативных, индивидуально-личностных компетенций студентов.

Участники приобретут навыки делового общения, работы с группой и в команде, социального проектирования и выхода из сложных ситуаций общения.

Введение предлагаемой программы обучения позволяет облегчить формирование новой образовательной культуры студента учебных организаций, его социальной компетентности, необходимых для успешного продвижения на рынке труда.

Занятия проводятся в форме практикумов и тренингов.

Уровень начальной подготовки обучающегося для успешного освоения инновационной образовательной программы «Волонтеры успеха»:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1,4 зачетных единиц (52 академических часа).

Целью дисциплины является формирование и развитие у обучающихся следующих компетенций:

ценностно-смысловых:

- способность видеть и понимать окружающий мир (ОК-1);
- способность осознавать свою роль и предназначение (ОК-2);
- умение выбирать целевые и смысловые установки для своих действий и поступков в учебной и профессиональной карьере, принимать решения (ОК-3).

социально-коммуникативных:

- знание необходимых способов взаимодействия с окружающими и удаленными людьми и событиями (ОК-4),
- навыки работы в команде (ОК-5),
- владение различными социальными ролями в коллективе (ОК-6).
- умение представить себя, задать вопрос, вести дискуссию и др. (ОК-7)
- умение создать социальный проект (ОК-8).

индивидуально-личностных:

- направленность на освоение способов физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональной саморегуляции и самоподдержки (ОК-9);
- забота о собственном физическом и психическом здоровье (ОК-10).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- иметь представление о добровольчестве/волонтерстве;
- понимать роль добровольческой деятельности в личностном и профессиональном развитии;

знать:

- информацию о направлениях деятельности Центра развития молодёжных волонтерских программ;

– определение волонтерства/добровольчества и волонтерской/добровольческой деятельности.

- уметь:
- эффективно взаимодействовать с людьми;
- эффективно работать в команде;
- продуктивно оценивать результаты своей и чужой деятельности.

владеть:

- способами самопрезентации;
- основами социального проектирования.

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии, способы и методы формирования компетенций:

Лекция-визуализация, разыгрывание ролей, адаптационный и коммуникативный тренинги, активизация творческой деятельности, деловая учебная игра, метод малых групп, упражнения, социальное проектирование.

Одна часть занятий проходит в учебных аудиториях, вторая часть – в помещениях и на площадках конкретных мероприятий в пределах и за пределами корпусов университета.

Учебная программа:

Раздел 1. Коммуникативный тренинг.

Введение в курс. Понятие «волонтер». Информация о Центре развития молодежных волонтерских программ. Навыки эффективного знакомства и самопрезентации. Понятие «команда». Особенности работы в команде. Творческий подход в решении задач. Понятие «Рефлексия». Важность обратной связи в совместной работе.

Раздел 2. Технология работы волонтера.

Основы публичного выступления и работы с аудиторией. Практика публичных выступлений.

Раздел 3. Ролевая игра «Волонтер в полевых условиях».

Поведение в нестандартных ситуациях. Практика выхода из сложных ситуаций общения. Опыт волонтеров «Сочи 2014».

Раздел 4. Основы социального проектирования.

Основы создания и написания проектов социальной направленности. Практика написания проектов. Примеры успешных проектов. Практика защиты проектов.

Раздел 5. Практика участия в волонтерской деятельности.

Участие в организации и проведении мероприятий различной направленности (Кубок Европы по дзюдо, Всероссийский фестиваль молодежных волонтерских инициатив и другие, организованные Центром развития молодежных волонтерских программ или другими организациями). Реализация собственных проектов. Проведение волонтерских уроков. Проведение волонтерских экскурсий.

Рабочая учебная программа:

Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия		Самостоятельная работа
		Лекции и	Практические работы	
1. Коммуникативный тренинг	4	1	3	
1.1. Понятие «волонтер»				
1.2. Информация о Центре развития молодежных волонтерских программ		0,5		
1.3. Навыки эффективного знакомства и самопрезентации			1	
1.4 Понятие «команда»		0,5		
1.5. Особенности работы в команде			0,5	
1.6. Творческий подход в решении задач.			1	
1.7. Понятие «Рефлексия». Важность обратной связи в совместной работе.			0,5	
2. Технология работы волонтера	4	1	3	

Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия		Самостоятельная работа
		Лекции и	Практические работы	
2.1. Основы публичного выступления и работы с аудиторией		1		
2.2. Практика публичных выступлений.			3	
3. Ролевая игра «Волонтёр в полевых условиях»	4	1	3	
3.1. Поведение в нестандартных ситуациях			1	
3.2. Практика выхода из сложных ситуаций общения			2	
3.3. Опыт волонтёров «Сочи 2014»		1		
4. Основы социального проектирования	16	2	6	8
4.1. Основы создания и написания проектов социальной направленности		1		
4.2. Практика написания проектов			3	8
4.3. Примеры успешных проектов		1		
4.4. Практика защиты проектов			3	
5. Практика участия в волонтерской деятельности	24		24	
5.1. Помощь в организации и проведении мероприятий различной направленности	16	2		14
5.2. Реализация собственных проектов	4			4
5.3 Проведение волонтерских уроков	2			2
5.4. Проведение волонтерских экскурсий.	2			2
ИТОГО	52	5	39	8

Матрица компетенций:

Наименование разделов и тем	Формируемые компетенции										Используемые технологии
	ОК-1	ОК-2	ОК-3	ОК-4	ОК-5	ОК-6	ОК-7	ОК-8	ОК-9	ОК-10	
1. Коммуникативный тренинг		1	1	1	1	1	1		1		Тренинг
1.1. Понятие «волонтер»		1									
1.2. Информация о Центре развития молодёжных волонтерских программ		1									
1.3. Навыки эффективного знакомства и самопрезентации							1				
1.4 Понятие «команда»				1							
1.5. Особенности работы в команде				1	1						
1.6. Творческий подход в решении задач.			1	1		1			1		
1.7. Понятие «Рефлексия». Важность обратной связи в совместной работе.			1	1			1				
2. Технология работы волонтера	1		1	1	1	1	1		1	1	Тренинг
2.1. Основы публичного выступления и работы с аудиторией				1	1						

Наименование разделов и тем	Формируемые компетенции										Используемые технологии	
	ОК-1	ОК-2	ОК-3	ОК-4	ОК-5	ОК-6	ОК-7	ОК-8	ОК-9	ОК-10		
волонтерской деятельности												волонтерской работе на различных мероприятиях и в ходе реализации волонтерских проектов.
5.1. Помощь в организации и проведении мероприятий различной направленности			1	1	1	1	1		1	1		
5.2. Реализация собственных проектов	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
5.3 Проведение волонтерских уроков	1		1	1	1	1	1	1	1	1		
5.4. Проведение волонтерских экскурсий	1		1	1	1	1	1	1	1	1		

Оценка уровня сформированности компетенций осуществляется в процессе следующих форм контроля:

- следящего (проводится оценка выполнения студентами заданий в ходе аудиторных занятий);
- текущего (оценивается работа студентов вне аудиторных занятий);

– итогового (практико-ориентированный зачёт).

Формы и способы контроля соответствуют цели обучения и избранным образовательным технологиям, методам формирования компетенций:

Таблица соответствия целей обучения и способов контроля сформированности компетенций:

Наименование компетенций	Способы контроля
Способность видеть и понимать окружающий мир (ОК-1)	
Способность осознавать свою роль и предназначение (ОК-2)	
Умение выбирать целевые и смысловые установки для своих действий и поступков в учебной и профессиональной карьере, принимать решения (ОК-3)	Оценка результата выполнения практических заданий на тренинге и волонтерской практике на мероприятиях
Знание необходимых способов взаимодействия с окружающими и удаленными людьми и событиями (ОК-4)	Оценка результата выполнения практических заданий на тренинге и волонтерской практике на мероприятиях
Навыки работы в команде (ОК-5)	Оценка результата выполнения практических заданий на тренинге и волонтерской практике на мероприятиях
Владение различными социальными ролями в коллективе (ОК-6).	Оценка результата выполнения практических заданий на тренинге и волонтерской практике на мероприятиях
Умение представить себя, задать вопрос, вести дискуссию и др. (ОК-7)	Оценка результата выполнения практических заданий на тренинге и

Наименование компетенций	Способы контроля
	волонтерской практике на мероприятиях
Умение создать социальный проект (ОК-8)	Оценка результата выполнения практических заданий на тренинге
Направленность на освоение способов физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональной саморегуляции и самоподдержки (ОК-9)	Оценка результата выполнения практических заданий на тренинге и волонтерской практике на мероприятиях
Забота о собственном физическом и психическом здоровье (ОК-10)	Оценка результата выполнения практических заданий на тренинге и волонтерской практике на мероприятиях

Методические рекомендации Волонтерского центра Российского государственного социального университета (РГСУ) по проведению тренинга на тему: «Технологии взаимодействия с людьми с инвалидностью»

Краткая аннотация:

Цель проекта – проведение серии учебных занятий, тренингов «Мир без границ» для слушателей средних общеобразовательных и высших учебных заведений по изменению культуры общественных взаимоотношений с людьми с инвалидностью. Этика в общении с людьми с ограниченными возможностями здоровья позволяет снять коммуникативные барьеры. Это реально действенный инструмент, который позволяет избежать морального травмирования человека с инвалидностью по причине незнания особенностей поведения с людьми, имеющими различного рода физические ограничения. Несмотря на свою простоту и интуитивную понятность, эти правила малоизвестны.

Распространение информации об основных правилах общения с людьми с инвалидностью будет способствовать формированию толерантного общества.

Введение:

В процессе реализации проекта значительное внимание будет уделено и тренингу по взаимодействию с людьми с инвалидностью, и работе волонтеров на Паралимпийских играх. Отличительной особенностью данного проекта является наличие в нем занятия, посвященного изучению основ русского жестового языка.

Для реализации проекта необходима не только специальная просветительская работа в этом направлении, но и изменение всей культуры общественных взаимоотношений.

Проект позволит ответить на несколько главных вопросов: Как общаться с людьми с ограниченными физическими возможностями так, чтобы не задевать их, и в то же время, чтобы и та, и другая сторона чувствовала себя достаточно комфортно? Что можно, а чего нельзя делать в общении с человеком с инвалидностью? Как избавиться от стереотипов в отношении лиц с инвалидностью?

Предлагаемый волонтерами ВЦ РГСУ корректный язык поможет сформировать позитивный образ волонтера, как воспитанного и чуткого человека. Даже если мы считаем себя воспитанными людьми, не лишним будет прислушаться к рекомендациям – что желательно учитывать при общении с людьми, имеющими ту или иную инвалидность.

Задачи Проекта:

1. Вовлечь граждан и организации на добровольной и безвозмездной основе в реализацию предлагаемого проекта;
2. Обучить всех участников проекта, вовлеченных в решение проблем людей с ограниченными возможностями здоровья, технологиям взаимодействия с людьми с инвалидностью;
3. Распространить полезный и практический опыт работы в сфере социальной поддержки инвалидов посредством преодоления барьеров общения;

4. Содействовать формированию толерантного отношения общества к инвалидам.

В качестве тренеров выступают профессорско-преподавательский состав и студенты-волонтеры ВЦ РГСУ «Паралимпийский». Кроме того, предполагается решить проблемы общения с лицами с ограниченными возможностями здоровья посредством вовлечения их в процесс реализации проекта в качестве инструкторов или экспертов.

Описание проблемы:

Проблема связана с недостаточной разработанностью технологий коммуникации с людьми с инвалидностью в российском обществе и необходимостью реализации данных технологий и их тиражирования.

Описание выбора решения проблемы / описание концепции проекта:

Проблема подготовки волонтеров в рамках взаимодействия с людьми с инвалидностью решается посредством разработки тренингов и соответствующих методических рекомендаций для тренеров.

Описание процесса решения проблемы или реализации проекта:

К началу проекта «Мир без границ» ВЦ РГСУ уже обладал значительным опытом реализации программ с участием людей с ограниченными возможностями здоровья. Кроме того, участие представителей ВЦ в тренинге по взаимодействию с людьми с инвалидностью, разработанном Международным Паралимпийским Комитетом значительно обогатило представленные методические разработки.

Для реализации проекта был разработан тренинг, с учетом опыта европейских стран, где подобные мероприятия проводятся давно, были учтены и реалии российской действительности. Тренинг разработан так, чтобы его участники на себе почувствовали, что такое ограниченные возможности здоровья.

В рамках реализации проекта предусматриваются проведение вебинаров (видеоконференций) на базе волонтерского центра РГСУ по тиражированию успешных технологий опыта работы в области взаимодействия с людьми с инвалидностью.

Планируется провести несколько семинаров по технологиям взаимодействия с людьми, имеющими ограничения по здоровью. Цель семинаров – предоставить технологии, успешные модели и опыт взаимодействия с людьми с инвалидностью.

Оценка правильности выбранного способа решения:

Разработанные и представленные технологии активно апробируются в рамках проекта «Мир без границ», что позволяет повысить профессионализм волонтеров, способствует овладению необходимыми технологиями коммуникации с людьми с инвалидностью.

Выводы и рекомендации другим:

Представленный тренинг не сводится к узко понимаемым задачам подготовки волонтеров. Предлагаемые технологии позволяют объединить пути решения целого комплекса задач по проблемам интеграции инвалидов, инклюзивного образования, что и должно лежать в основе более широкой целевой аудитории. Кроме того, разработанные рекомендации составлены в соответствии с заключениями экспертов из числа лиц с инвалидностью. Оказалось, что данное направление практически не развито в нашей стране.

Мнение различных сторон, вовлеченных в проблему, о результатах ее разрешения / Мнение представителей целевой аудитории проекта и волонтеров о его итогах:

Целевая аудитория проекта с удовольствием принимает участие в подобных программах Центра. Это обстоятельство следует особо отметить. Усилия наших волонтеров по распространению идеи «равного» общения с людьми с инвалидностью нашла огромную поддержку в лице администрации школ ВАО Москвы.

Приложение:

Сценарий тренинга на тему: «Технологии взаимодействия с людьми с инвалидностью» в рамках реализации проекта «Мир без границ» Волонтерского Центра РГСУ «Паралимпийский»

Тема: «Технологии взаимодействия с людьми с инвалидностью» в рамках реализации проекта «Мир без границ»

Организация аудитории:

- Интерактивная доска (желательно)
- Мультимедийный проектор (экран)
- Флипчарт, блокнот, стикеры, маркеры (фломастеры)
- листы формата А4, фломастеры
- компьютер с колонками (ноутбук)

Содержание/ деятельность:

Тренер обращает внимание слушателей на так называемые заблуждения в отношении лиц с инвалидностью, преобладающие в обществе.

Тренер предлагает слушателям написать на стикерах стереотипы, которые распространены в обществе в отношении людей с инвалидностью, приклеить их варианты на флипчат и обсудить каждый из них.

Тренер: Анализируя только что прозвучавшие высказывания, вы справедливо отметили, что многие привычные всем слова, понятия и фразы, по сути своей, – ярлыки и оскорбительные стереотипы. То, как мы говорим, тесно связано с тем, что мы думаем и как ведем себя по отношению к другим людям. Увы, слишком часто в нашем обществе звучат такие неприемлемые слова и сравнения как «больной / здоровый», «нормальный / ненормальный», «умственно отсталый», «обычный / неполноценный», «даун», «калека» и т.п.

Современному обществу следует приложить особые усилия к изменению ситуации, к выработке культуры инклюзии, к привитию этически выдержанной и грамотной терминологии.

Для этого необходима не только специальная просветительская работа в этом направлении, но и изменение всей культуры общественных взаимоотношений.

Далее следует показ видеоролика, наглядно демонстрирующего отношение большей части населения к инвалидам.

Обсуждение со слушателями видеоролика.

Тренер: Корректный язык помогает формировать позитивный образ человека. Даже если мы считаем себя воспитанными людьми, не лишним будет прислушаться к рекомендациям – что желательно учитывать при общении с людьми, имеющими ту или иную инвалидность. Это – не правила (не нужно думать, что инвалиды требуют какого-то специального обхождения!), а всего лишь рекомендации, которые могут помочь нам наладить контакты и снять неловкость, неизбежно возникающую при отсутствии личного опыта общения с людьми с инвалидностью.

Как и другие социальные меньшинства, права которых в той или иной мере ущемляются большинством, инвалиды чувствительны к словам, которые усугубляют их положение. Для того чтобы изменить его, люди с инвалидностью в странах, где движение инвалидов активно и влиятельно, пропагандируют собственные определения и понятия, которые не вызывают жалости и других негативных ассоциаций.

Что стоит за словом «инвалид»? Инвалидность – это не медицинский диагноз!

«Инвалидность является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами, и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими». Конвенция ООН о правах инвалидов, подписана Россией 24 сентября 2008 г.

Таким образом, инвалидность – это одна из форм социального неравенства; инвалидность – это социальное, а не медицинское понятие. Русская «толерантная» терминология в отношении людей с инвалидностью до сих пор не устоялась – даже в среде инвалидов присутствуют разные точки зрения на правомочность употребления тех или иных терминов.

Тренер: Существует определенные правила, когда вы говорите или пишете о людях.

Тренер: Существуют 4 категории инвалидности: с нарушением опорно-двигательного аппарата, с нарушением зрения, слуха и психофизического развития.

Тренер: Для того, чтобы сформулировать правила общения с инвалидами, предлагаю вам разделиться на 4 команды и выбрать высказывание, которое вам ближе (высказывания: «Упавший духом гибнет раньше срока» - Омар Хайям, «Часто для того, чтобы жить, надо больше мужества, чем чтобы умереть» - В. Альфиери, «Основное правило – не дать сломить себя ни людям, ни обстоятельствам!» - Кюри, «Ваша вера определяет ваши действия, а ваши действия определяют ваши результаты, но сперва вы должны поверить» - Марк Виктор Хансен).

Также методом жеребьевки мы выберем для каждой команды ее условный цвет. У меня в руках 4 карточки разных цветов. Приглашаю лидеров команд. Тяните карточку. Выбирайте высказывание.

Тренер (обращаясь к лидерам команд): Прочитайте высказывания.

(Обращаясь к командам): Что объединяет все эти высказывания? Какая главная идея?

Тренер (обращаясь к лидерам команд): Теперь возвращайтесь к своим командам и за 30 сек. на основании выбранного вами высказывания придумайте НАЗВАНИЕ И ДЕВИЗ вашей команды. Они должны быть связаны с идеей высказывания.

Тренер: Итак, как называются ваши команды? Запишите названия и установите таблички на своих столах (вариант: лист формата А4, сложенный вдвое). Это важно для того, чтобы аналитическая группа могла оценивать вклад каждой команды на протяжении тренинга.

Слушатели дают названия своим командам и придумывают девизы.

Тренер: Анализируя только что прозвучавшие высказывания, вы справедливо отметили, что сделать жизнь общества лучше можно только совместными усилиями. Изменение культуры общественных взаимоотношений с людьми с ограниченными возможностями здоровья позволит снять коммуникативные барьеры. Это реально действенный инструмент, который позволяет избежать морального травмирования человека с инвалидностью по причине незнания особенностей поведения с людьми, имеющими различного рода физические

ограничения. Несмотря на свою простоту и интуитивную понятность, эти правила малоизвестны.

Этот принцип понятен и близок всем тем, кому знакомо чувство справедливости и добра.

Возможны дополнения слушателей.

Тренер: Теперь определимся с правилами общения с людьми с инвалидностью.

Тренер предлагает 4 командам разработать и написать на листах правила общения с инвалидами разных групп.

Каждая команда разрабатывает правила общения с определенной категорией инвалидов. Кроме того, эти правила должны быть схематично изображены. Каждой команде дается 5 минут на выполнения задания и коллективную подготовку ответов. Затем по 3 минуты на краткое сообщение.

Тренер: Анализируя только что прозвучавшие высказывания, вы справедливо отметили, что есть определенные правила общения с людьми с инвалидностью, а именно:

Люди с нарушением опорно-двигательного аппарата (инвалиды-колясочники):

- 1) Когда общаешься с человеком, использующим инвалидную коляску, присядь на корточки, или отойди от него на метр, чтобы он мог на тебя нормально смотреть.
- 2) Не прикасайся к коляске, пока тебя не попросят.
- 3) Не прикасайся к человеку, использующему инвалидную коляску и его вещам.
- 4) Нужно подойти и представиться, предложить свои услуги, но не стоит быть назойливым.
- 5) Общайся с ним на равных.
- 6) Никакой жалости, эти люди гораздо сильнее, чем мы можем себе представить.

Важно помнить: Коляска – не ограничивает возможности, она их расширяет.

Коляска – часть личного пространства человека.

Лица с нарушением зрения:

1) Нужно подойти, громко и отчётливо назвать своё имя и сказать, где конкретно ты находишься.

2) Слабовидящий человек должен сам нащупать твою руку и взять тебя под локоть. Ни в коем случае не наоборот.

3) Когда сопровождаешь слабовидящего человека, нужно всегда его предупреждать даже о малейших препятствиях, например, ступеньках.

4) Когда ты хочешь предложить человеку с нарушением зрения сесть, подведи его к стулу и положи руку человека с инвалидностью на его спинку, тогда он сядет.

5) Если тебе куда-то нужно отойти, то всегда предупреждай его об этом.

6) Ни в коем случае не играй с собакой-поводырем, она выполняет свою работу.

С нарушением слуха:

1) Когда тыходишь к слабослышащему человеку, то тихонько прикоснись к его руке или плечу, чтобы он знал, что ты здесь. Если ты не совсем рядом с ним, то махни ему рукой, чтобы он понял, что обращаются к нему.

2) Когда говоришь, то старайся чётко проговаривать слова, ведь, возможно, что человек умеет читать по губам.

3) Кто-то из людей с нарушением слуха использует слуховой аппарат, поэтому говори громко и отчётливо.

4) Используй письменные принадлежности, чтобы что-то сказать человеку.

С нарушением психофизиологического развития:

1) Будь приветливым и почаще улыбайся.

2) Проговаривай всё чётко и внятно, чтобы тебя могли понять.

3) Общайся с человеком на равных.

(Возможны дополнения участников тренинга).

Тренер: Мы предлагаем вам попрактиковать свои умения общения с людьми с инвалидностью.

Слушателям выдаются карточки со сценариями моделирования различных ситуаций общения с людьми с инвалидностью.

Лабиринт.

Ситуация: инвалид с нарушением зрения попросил проводить его, но на пути встречается много преград.

Подъем.

Ситуация: Вы замечаете человека на инвалидной коляске, который передвигается по пересеченной местности. Он один и, судя по всему, ему сложно въехать в гору – возможно, ему нужна помощь. Как вы поступите?

Просьба.

Ситуация: попросить спортсмена-паралимпийца колясочника оставить свой автограф на флипчарте.

Объяснение.

Ситуация: Спортивный матч. Объяснить слабослышащему человеку, что на стадионе он занял не свое место, а ему нужно спуститься на ряд ниже.

Каждой команде дается 5 минут на выполнения задания. Затем следует проигрывание ситуации каждой из предложенных 3 ситуаций.

Слушатели проигрывают ситуации. Обсуждение. Дополнения слушателей и тренера.

Тренер: Важно помнить!

Признавай его равным.

Признаться, первое, что отображается на лицах здоровых людей, когда в комнате появляется инвалид, – это страх и растерянность... Особенно, к примеру, если перед ними человек, страдающий ДЦП, который не может даже владеть мышцами лица – поздороваться или беспрепятственно кивнуть головой... В такие моменты люди чаще всего стыдливо опускают глаза... А делать этого не нужно! Самое худшее, что ты можешь сделать для инвалида, – это лишний раз напомнить ему, что он какой-то «не такой», и подчеркнуть пропасть, лежащую между ним и тобой, здоровым человеком. Лучше всего сделать вид, что все в порядке. А для этого нужно не бояться смотреть на человека с ограниченными возможностями здоровья и активно вступать с ним в контакт.

Тренер: Важно помнить!

Используй его возможности.

Тренер: При всем этом, контактируя с больным человеком, важно не допустить оплошность по невниманию и не поставить его и себя в неловкое положение. Если тебе предстоит контакт с таким человеком, предварительно уточни у его близких, каковы его реальные возможности. Допустим, многие страдающие детским церебральным параличом прекрасно понимают, что им говорят. Но при этом не могут пошевелить руками или ногами. Поэтому, если ты подашь ему руку – окажешься в неловком положении. Но если будешь разговаривать с человеком громко и чересчур членораздельно, как с маленьким, также можешь обидеть его... Если мама больного с радостью сообщает, что он говорит сам, старайся его понять и вести хотя бы простейший диалог. Таким образом, ты даешь человеку возможность почувствовать, что он равноправный член общества. Если человек с ограниченными возможностями здоровья что-то умеет делать сам, то не следует предлагать помощь в этих случаях. Наоборот, подчеркни, что ты в курсе, что он справляется с этим сам.

Тренер: Важно помнить!

Старайся не жалеть.

Тренер: Дело в том, что жизнь человека, прикованного к инвалидному креслу, никогда не наладится, если близкие рано или поздно не смирятся с этим фактом и не отнесутся к этому спокойно. Причитания и слезы в данном случае только расстраивают человека. Ему, напротив, требуется мужество, чтобы бороться с болезнью. И лучшей тактикой тех, кто находится рядом, будет не жалость, а вера в его силы и спокойствие. Невозможно бороться с недугом, если ты находишься во взвинченном состоянии. Спокойствие – это платформа, на которой будут строиться все достижения. Поэтому, находясь в обществе инвалида, убери жалостливый взгляд. Лучше подними ему настроение доброй улыбкой.

Заключительная часть.

Подведение итогов.

Заключение

С начала прошлого десятилетия в России постепенно начала накапливаться региональная нормативная правовая база и практика развития молодежного добровольчества. Следует отметить, что за этот период в каждом регионе накоплен свой уникальный опыт поддержки добровольческих усилий молодежи, как эффективного и универсального способа формирования здорового образа жизни среди подрастающего поколения и в молодежной среде, который заслуживает обобщения и распространения в другие регионы России. В тоже время одной из проблемных областей является то, что сохраняется достаточно высокий уровень подростков и молодежи не

вовлеченных в общественно полезную деятельность, что создает реальные предпосылки для их приобщения к криминальной среде, антиобщественным поступкам.

Международная практика и российский опыт показывает, что стимулирование молодежной добровольческой активности, может быть эффективным лишь в том случае, если молодежное добровольчество будет развиваться как система знаний и навыков в масштабах страны. Проблема состоит в том, что в то время как многие организации позиционируют свою направленность на работу с молодыми добровольцами, однако, как правило, эта работа осуществляется в форме проведения отдельных акций, в которых участвует ограниченное число подростков или молодежи. Отсутствие для большинства молодежи возможностей прямого доступа к добровольческой деятельности, прежде всего, вследствие неразвитости сетей и эффективных программ молодежного добровольчества в образовательных учреждениях и центрах досуга, недостаточность у работающих с молодежью и подростками специалистов информации и знаний в области инновационных технологий, создает серьезные препятствия для общественно полезной добровольческой занятости.

Речь идет о необходимости создания таких условий, которые бы исключали стимулы для социально-пассивного, потребительского стиля жизни, употребления опьяняющих веществ, к сожалению свойственному многим молодым людям современного общества, ведущему к утрате духовно нравственных ценностей и высших социальных ориентиров. Другими словами альтернативой должно стать позитивное, творческое отношение к действительности, общее созидательное дело, воспитывающее и поддерживающее в молодом человеке жизненную активность, позитивные жизненные навыки, обеспечивающие личностное совершенствование, интеллектуальный рост, что служит основным фактором и индивидуального и общественного здоровья.

Для решения имеющихся проблем назрела насущная общественная потребность внедрения эффективных методов стимулирования молодежной добровольческой активности в сфере образования. Речь идет, прежде всего, о нахождении таких путей и способов, применение которых может создать реальные условия для активного участия молодежи в социально значимой практике - антиподу социально-пассивному, потребительскому поведению, стилю жизни, ведущему к утрате духовно нравственных ценностей и высших социальных ориентиров. Альтернативой девиантному поведению (алкоголизму, наркомании, игромании и т.п.) должно стать позитивное, творческое отношение к действительности, общее созидательное дело, воспитывающее и поддерживающее в молодом человеке жизненную активность, позитивные жизненные навыки, обеспечивающие личностное совершенствование, интеллектуальный рост, что служит основным фактором и индивидуального и общественного здоровья.

Важнейшими задачами, требующими решения, являются:

1. **Формирование инфраструктуры поддержки добровольчества**, основным элементом которой являются региональные и местные добровольческие центры. Данная проблема уже в определенной степени признается и государством и обществом, благодаря многократному привлечению к ней внимания на различных форумах и в публикациях. Второй не менее значимой системной проблемой, но которая пока не получила достаточного общественного звучания, является то, что в обществе и в государстве пока еще нет устоявшегося подхода к пониманию концептуальных основ добровольчества, что может приводить к подмене основных понятий. Как следствие, - к негативным последствиям, в сфере развития добровольчества, особенно - в молодежной среде. Создание научно-методической базы внедрения инновационных волонтерских программ требует серьезных усилий специалистов и нуждается в финансовой поддержке.

2. Создание системы профессиональной подготовки кадров в сфере добровольческой деятельности. Подготовка менеджеров волонтерских проектов может осуществляться путем создания постоянно действующих ресурсных центров, ведущих научно-образовательную деятельность. Необходима разработка программ инновационного менеджмента в добровольческой сфере, проведение семинаров, тренингов для руководителей и специалистов добровольческих служб, представителей органов государственной власти и местного самоуправления, образовательных учреждений.

3. Формирование позитивного имиджа добровольчества, социальная реклама волонтерских проектов, привлечение чиновников и бизнесменов к участию в добровольческих акциях. Представляется важным изучение опыта по конкретным направлениям развития добровольчества; сбора, обобщения и распространения лучших примеров, инновационных технологий и методов, имеющихся в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях. Данное направление реализуется через освещение добровольческой деятельности в средствах массовой информации; использование социальной рекламы; поддержку проведения конкурсов в области развития добровольчества; проведения областных форумов, конференций, «круглых столов» по тематике добровольчества, областных и общероссийских добровольческих акций (Весенняя Неделя Добра (апрель), Международный День добровольцев, (декабрь).

4. Организация единой системы менеджмента качества волонтерских программ. Необходимо разработать и внедрить четкие критерии оценки эффективности реализуемых добровольческих проектов, особенно на региональном и местном уровне. Это возможно только на основе конструктивного диалога *всех субъектов добровольческого движения на базе научно-образовательных центров развития волонтерства.*

5. Российское добровольчество нуждается в стабильном фандрайзинге. Нужны финансовые механизмы, позволяющие обеспечивать

покрытие минимально необходимых расходов на затраты, связанные с организацией и функционированием системы поддержки и развития добровольческих инициатив, осуществляемые в соответствии с ориентацией на стратегии социально-экономического развития и приоритетные направления привлечения добровольцев к участию в социально ориентированной деятельности и развития гражданского общества. Это предполагает бюджетное финансирование, привлечение внебюджетных источников, пожертвований и других источников, не противоречащих российскому законодательству

Актуальность добровольчества, как эффективного способа вовлечения молодежи в социальную практику, как важной составляющей жизни молодежи, способа расширения возможностей для получения новых знаний и навыков, будущей профессии, раскрытия талантов, самореализации и лидерского роста - одно из приоритетных направлений государственной молодежной политики. В последние годы можно констатировать усиление поддержки волонтерского движения как на федеральном уровне так в ряде субъектов Российской Федерации. Определен статус Личной книжки волонтера, увеличилось количество грантов, выделяемых на развитие добровольчества, успешно реализуются проекты создания различных добровольческих структур в образовательных организациях.

Но, к сожалению, объективный анализ реального состояния дел в регионах в области развития добровольчества позволяет выявить огромное количество проблем, таких как многочисленные факты формализма, отсутствие координации в деятельности волонтерских организаций, слабый уровень подготовки руководителей добровольческих программ. Преодоление этих проблем возможно путем создания развитой инфраструктуры волонтерских практик в регионах, внедрения инновационных форм менеджмента добровольческих проектов.

Приложения

ОБРАЗЦЫ НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ

1. Приказ директора школы о создании волонтерского центра, назначении на должность руководителя центра и утверждении плана работы на учебный год

Министерство образования Тверской области
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № ____
Г. ТВЕРИ

от _____ 2015 г.

ПРИКАЗ

№ _____

город

О создании волонтерского центра ...

В соответствии с планом работы школы в целях развития волонтерского движения в школе, формирование позитивных установок учащихся на добровольческую деятельность, воспитания здорового образа жизни и профилактики вредных привычек п р и к а з ы в а ю:

1. Создать волонтерский центр ...
2. Утвердить Положение о волонтерском центре
3. Руководителем волонтерского центра назначить ...

4. Утвердить программу работы волонтерского центра... на ... учебный год (приложение № 1).

5. Контроль исполнения данного приказа возложить на заместителя директора по воспитательной работе ...

Директор школы

/ФИО/

С приказом ознакомлены:

ФИО _____ « ____ » _____ 2015 г.

ФИО _____ « ____ » _____ 2015 г.

2. Заявление волонтера о принятии его в волонтерский отряд и согласие родителей (законных представителей)

Руководителю волонтерской
организации ...

Заявление волонтера

Фамилия _____

Имя _____

Адрес _____

Телефон _____

Возраст _____

Место учебы _____

Прошу принять меня в члены волонтерской организации....

С видами деятельности волонтерской работы ознакомлен.

Инструктаж прошел.

3. Согласие родителей (законных представителей) на участие ребенка в волонтерской деятельности и обработку его персональных данных

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Согласен/Согласна, чтобы мой ребенок занимался волонтерской деятельностью, а также на обработку его персональных данных.

Подпись _____

Дата _____

Подпись _____

4. Заявление волонтера на выдачу волонтерской книжки и о согласии гражданина и его родителей (законных представителей) на обработку персональных данных)

Руководителю волонтерской организации
/ФИО/
от _____

_____ (Ф.И.О.

волонтера)

Дата рождения « ____ » _____ Г.,
проживающего (ей) по адресу:

_____,
ул. _____, д. __, кв. _____,
паспорт: серия _____ номер _____,
кем и когда
выдан _____

_____ место работы/учебы

_____ телефон _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу выдать мне личную книжку добровольца (волонтера) при личном обращении.

Краткое описание опыта добровольческой (волонтерской) деятельности:

_____ (дата)

_____ (подпись, расшифровка подписи)

Корешок заявления заполняется организациями, уполномоченными выдавать личные книжки добровольца (волонтера)	По результатам рассмотрения заявления выдана личная книжка добровольца (волонтера) серия _____ номер _____
---	--

Руководителю волонтерской организации
/ФИО/

от _____

(Ф.И.О. волонтера)

Дата рождения «___» _____ г.,
проживающего (ей) по адресу:

ул. _____, д. __, кв. _____,

паспорт: серия _____ номер _____,
кем и когда

выдан _____

место работы/учебы

телефон _____

ЗАЯВЛЕНИЕ
о согласии гражданина
на обработку персональных данных

Выражаю согласие на обработку моих персональных данных в целях информационного обеспечения добровольческой (волонтерской) деятельности, включая выполнение действий по сбору, систематизации, накоплению, хранению, уточнению (обновлению, изменению), распространению (в том числе передаче) и уничтожению моих персональных данных.

Вышеприведенное согласие на обработку моих персональных данных представлено с учетом Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», в соответствии с которым обработка персональных данных, осуществляемая на основе федерального закона либо для исполнения соглашения (договора) о добровольческом (волонтерском) труде, стороной в котором я являюсь, может осуществляться без моего дополнительного согласия.

Настоящее согласие вступает в силу с момента его подписания и выдачи личной книжки добровольца (волонтера) (или на срок действия соглашения (договора) о добровольческом (волонтерском) труде с _____ (наименование благополучателя) _____ организации (учреждения), привлекающего добровольцев (волонтеров)) и может быть отозвано путем подачи письменного заявления.

(дата)

(подпись, расшифровка по

Руководителю волонтерской организации /ФИО/
от

Ф.И.О. родителя
(законного представителя
несовершеннолетнего гражданина)
Дата рождения « ____ » _____ г.,
проживающего (ей) по адресу: _____
ул. _____, д. __, кв. _____,
паспорт: серия ____ номер _____,
кем и когда
выдан _____
место работы/учебы

телефон _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

**о согласии родителя (законного представителя несовершеннолетнего
гражданина)
на осуществление ребенком волонтерской деятельности,
о согласии родителя (законного представителя несовершеннолетнего
гражданина) на обработку персональных данных несовершеннолетнего
гражданина**

Я _____
даю своё согласие на осуществление моим(-ей) сыном(дочерью)
_____ года
рождения, обучающегося (не обучающегося) в _____
(наименование учебного заведения) волонтерской деятельности в свободное
от учёбы время.

Выражаю согласие на обработку персональных данных моего (-ей)
сына (дочери) в целях информационного обеспечения добровольческой
(волонтерской) деятельности, включая выполнение действий по сбору,
систематизации, накоплению, хранению, уточнению (обновлению,
изменению), распространению (в том числе передаче) и уничтожению
персональных данных моего (-ей) сына (дочери).

Настоящее согласие вступает в силу с момента его подписания и
выдачи личной книжки добровольца (волонтера) моему (-ей) сыну (дочери)
(или на срок действия соглашения (договора) о добровольческом
(волонтерском) труде с _____ (наименование благополучателя) организации
(учреждения), привлекающего добровольцев (волонтеров)) и может быть
отозвано путем подачи письменного заявления.

(дата)

(подпись, расшифровка подписи)

Пример Договора о сотрудничестве с некоммерческой организацией

ДОГОВОР О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

<название города>

«___»_____ 20__ г.

<Полное название организации>, в лице <должность, Ф.И.О. полностью>, действующего на основании <устава или др. документа>, с одной стороны, и <Полное название школы>, в лице директора (руководителя волонтерской организации) <должность, Ф.И.О. полностью>, действующего на основании <устава (доверенности) или др. документа>, с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Предмет Договора.

1.1. Предметом настоящего Договора является сотрудничество между Сторонами в области развития молодёжных волонтерских проектов социальной направленности.

2. Направления сотрудничества.

2.1. Обмен научной, учебной, учебно-методической литературой по проблемам молодёжного добровольчества.

2.2. Организация и проведение совместных обучающих программ, в том числе по подготовке, переподготовке и повышению квалификации координаторов волонтерских проектов.

2.3. Организация и проведение совместных фестивалей, семинаров, конференций по вопросам развития волонтерства.

2.4. Участие в фестивалях, конференциях, семинарах и др. мероприятиях проводимых Сторонами.

2.5. Обмен специалистами для изучения опыта работы, проведения учебных занятий и консультаций.

2.6. Организация различных видов волонтерских практик школьников.

3. Обязанности Сторон.

Стороны обязуются:

3.1. Предоставлять необходимую информацию для организации и совершенствования работы в рамках настоящего Договора.

3.2. Обеспечить надлежащее исполнение условий настоящего Договора.

3.3. В рамках настоящего Договора заключать отдельные договоры на конкретные проекты с указанием содержания, сроков выполнения и объемов в различных областях сотрудничества.

3.4. Разрабатывать совместные проекты, направленные на привлечение жителей региона к волонтерской деятельности.

3.5. Участвовать в информационных кампаниях, направленных на продвижение волонтерских ценностей в регионе.

3.6. Прилагать все усилия для получения целенаправленной и последовательной поддержки в реализации проектов социальной направленности со стороны предприятий и организаций региона.

3.7. Определять представителей, уполномоченных координировать текущие вопросы сотрудничества. Руководители отдельных проектов назначаются по обоюдному согласию.

4. Порядок взаимодействия Сторон.

4.1. Взаимодействие в рамках настоящего Договора осуществляется Сторонами в соответствии с Планом работы, установленным в Приложении к настоящему Соглашению.

5. Срок действия Договора.

5.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение ____ лет с последующим продлением на тот же срок и на тех же условиях при отсутствии возражений у обеих Сторон.

5.2. Досрочное расторжение настоящего Договора возможно по письменному предложению любой Стороны.

6. Прочие условия Договора.

6.1. Отдельные приложения, изменения, дополнения являются неотъемлемой частью настоящего Договора и действительны только в том случае, если они совершены в письменном виде и подписаны уполномоченными на то представителями Сторон.

6.2. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

7. Юридические адреса и подписи сторон

<Название организации>
<почтовый адрес с индексом>
<сайт>
<адрес электронной почты>
<контактный телефон>

_____/ <Ф.И.О.> /
м.п.

<Название организации>
<почтовый адрес с индексом>
<сайт>
<адрес электронной почты>
<контактный телефон>

_____/ <Ф.И.О.> /
м.п.

Список литературы

Законодательство:

1. Российская Федерация. Законы. О благотворительной деятельности и благотворительных организациях: федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 30.12.2008): [Статья 5. Участники благотворительной деятельности] // СПС «Консультант Плюс: Юридическая пресса» / ЗАО «Консультант Плюс». – Послед. обновление 08.12.2010.
2. Российская Федерация. Правительство. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: [о распространении добровольческой деятельности (волонтерства)]: распоряжение Правительства РФ от 30.07.2009 № 1054-р // Собрание законодательства РФ. – 2008. - № 47. - ст. 5489.
3. Российская Федерация. Правительство. О Концепции содействия развитию благотворительной деятельности добровольчества в Российской Федерации: распоряжение Правительства РФ от 30.07.2009 № 1054-р // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 32. - ст. 4052.
4. Российская Федерация. Правительство. Об утверждении плана подготовки актов по реализации в 2009 - 2010 годах Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года: распоряжение Правительства РФ от 25.12.2008 № 1996-р (ред. от 02.09.2010) // СПС «Консультант Плюс: Юридическая пресса» / ЗАО «Консультант Плюс». – Послед. обновление 08.12.2010.
5. Российская Федерация. Минобразования. О Рекомендациях для организаторов работы с детьми и подростками по месту жительства в современных условиях: письмо Минобразования РФ от 13.11.2000 № 813/28-16 // СПС «Консультант Плюс: Юридическая пресса» / ЗАО «Консультант Плюс». – Послед. обновление 08.12.2010.
6. Ростовская область. Глава администрации (2010-; В. Ю. Голубев) Об утверждении Областной долгосрочной целевой программы "Молодежь Ростовской области (2011-2013 годы): постановление Главы администрации РО от 25.08.2010 № 148 // СПС «Консультант Плюс: Юридическая пресса» / ЗАО «Консультант Плюс». – Послед. обновление 08.12.2010.
7. Научно-практический комментарий Федерального закона от 4 апреля 2005 г. № 32-ФЗ "Об Общественной палате Российской Федерации" и Регламента Общественной палаты Российской Федерации: [постатейный под ред. В. В. Гриба, Юрист. 2008 г.] // СПС «Консультант Плюс: Юридическая пресса» / ЗАО «Консультант Плюс». – Послед. обновление 08.12.2010.
8. ФЗ № 135 от 11 августа 1995 года «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (последняя редакция – 23 декабря 2010 года) // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=108360>
9. Письмо Минспорттуризма России № ВМ-05-07/3882 от 26.08.2009 главам субъектов Российской Федерации «О развитии волонтерской деятельности молодежи» // <http://мосволонтер.рф/docs/minsportturizm.pdf>
10. Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи // <http://мосволонтер.рф/docs/recommendations.pdf>

11. Приказ Департамента семейной и молодежной политики г. Москвы № 69 от 15 февраля 2011 г. «О мерах по вовлечению молодежи в добровольческую деятельность» // <http://мосволонтер.рф/docs/prikaz69.jpg>
12. Приказ Департамента семейной и молодежной политики г. Москвы № 203 от 19 марта 2012 г. «Об утверждении Регламента выдачи и заполнения «Личной книжки волонтера» // <http://мосволонтер.рф/docs/prikaz203.pdf>
- 13.

Монографии

1. Алексеева О.П. Кто помогает детям? О работе благотворительных организаций. М. САФ, Российское представительство. 1994.\
2. Алексеева О. Третий сектор, или благотворительность для "чайников". М., 1997. 192 с.
3. Барова В.В. Добровольцы в социальных учреждениях. - Тюмень: БФРГТ, 2001.
4. Весенняя неделя добра. 20-26 апреля 2001 г. / Ревкова В.Г., Киселева Ж.А., Степанова Ю.В. Томск: Томское региональное отделение общероссийского общественного фонда "Российский детский фонд", представительство МОФ СЦПОИ, 2002. - 28 с.
5. Власов П.В. История благотворительности в России. Помогите ближнему! Благотворительность вчера и сегодня / П.В. Власов. - СПб. - М.: ИПО "Полигран", 1994.
6. Волонтерский менеджмент. Методичка Белорусского Красного креста по работе с волонтерами // <http://volontery.ru/wp-content/uploads/2012/02/Организация-работы-с-волонтерами-в-Белорусском-Красном-Кресте.pdf>
7. Вовлечение граждан в решение местных проблем: описание модели, апробированной в городе Калуга. - М.: НППГИ "Фокус", 2000.
8. Волонтер и общество. Волонтер и власть, семинар-тренинг, 5–9 января 2000 года, г. Киров (2000; Москва): Материалы из опыта и разработки исполкома ДИМСИ / Сост. С.В. Тетерский. Ред. Л.Е. Никитина; Общерос. Обществ. орг. «Детские и молодеж. соц. Инициативы» ДИМСИ. – М.:Academia, 2000.-75 с.: ил. – (Волонтер и общество. Волонтер и власть).
9. Волонтерское движение: организационные, целевые, ценностно-смысловые, информационно-методические основы / Е.В. Мартынова, Е.Г. Попова. – Екатеринбург: ГОУ ВПО «УГТУ-УПИ», 2004.-111 с.
10. Грибанов В. В., Грибанова Г. И. Инициативные самостоятельные молодежные движения / В.В. Грибанов, Г.И. Грибанова. - Л.: Мысль, 1991. – 310 с.
11. «Детские и молодежные социальные инициативы» - общероссийская общественная организация. Документы и материалы ДИМСИ. – М.: Academia, 2008. - 75 с.
12. Добровольчество в России и в мире в контексте социального партнерства / Отв. ред. И.Н. Гаврилова. - М., 2001. – 80 с.
13. Добровольчество – дар на века / Ред. С. Чуракова. – Барнаул, 2003. – 40 с.
14. Добровольчество: от Я до МЫ (Республиканская общественная организация «Клуб «Фирн») / Под ред. Л.К. Халбаевой. – Улан-Удэ: Изд-во РОО «Клуб «Фирн», 2004. – 92с.
15. Казарян М.Ю. Социальная работа в молодежных организациях. – М., 2000.

16. Кудринская, Л.А. Добровольческий труд: опыт теоретической реконструкции / Л.А. Кудринская. - М.: МГУ, 2006. - 34 с.
17. Маковой, Н. В. Педагогические условия подготовки студентов к волонтерской деятельности / Н.В. Маковой, Н.А. Кора; Федер. агентство по образованию, Амур. гос. ун-т. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2006. 146,[1] с.: ил., табл.
18. Митрохина, О.В. Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников / О.В. Митрохина. - М., 2004.-218 с.
19. Мозаика российского добровольчества: факты, ресурсы, мнения / Сост. и ред. Н.Ю. Слабжанин. – Ростов-на-Дону: «Старые русские», 2003. – 192 с.
20. Никитина, Л.Е. Программы ДИМСИ / Л.Е. Никитина. С.В. Тетерский; Общерос. обществ. орг. «Дет. и молодеж. соц. инициативы» ДИМСИ. – М.: Academia, 2008. – 86 с.: – (Волонтер и общество. Волонтер и власть).
21. Партнерство и сотрудничество/ Сборник материалов о весенней неделе добра и ярмарке добровольческих инициатив. - Красноярск, 2006. - 57с.
22. Примаков, В. М. Записки волонтера. Гражданская война в Китае / В. М. Примаков. – М.: Наука, 1967.
23. Подготовка волонтеров: программы, рекомендации, модели опыта. – М.: ГОУ ЦРСДОД, 2007 – 60 с.
24. Под парусом добровольчества. Добровольческие инициативы в НКО / Ред. И. Доминова. - Краснодар: ЮРРЦ, 2003. – 38с.
25. Полехина, Л.В. Волонтеры и волонтерское движение: Сборник реферативных материалов/Л.В. Полехина, В.А. Данович, М.А. Чернова. – СПб, 2007.-128 с.
26. Серякова Н. Добрая воля. – М.: Фонд «Новые перспективы», 2001. – 48 с.
27. Слабжанин Н.Ю. Добровольцы в вашей организации / Н.Ю. Слабжанин. - Новосибирск, 1997. - 71с.
28. Слабжанин Н. Как эффективно работать с добровольцами / Н.Ю. Слабжанин. - 2-е изд. - Новосибирск: «Ин-кварти», 2002. – 200с.
29. Толмачева, Л.П. Социализация личности начинается с добровольчества/Л.П. Толмачева. – Новосибирск: Новосибирск, 2009.-56 с.
30. Управление волонтерами. Руководство для менеджеров (молодежный волонтерский проект ООН). - Сост. К. Б. Сайназаров. – Бишкек, 2007. – 52 с. // <http://volontary.ru/wp-content/uploads/2012/02/Руководство-ООН-по-волонтерам.pdf>
31. Шиндаулетова, С.С. Проблемы правового регулирования волонтерской деятельности: Обзор/С.С. Шиндаулетова. – СПб: Фортесс, 2008.-44 с.
32. Человек попал в больницу / сост. Л. Е. Улицкая. - Москва: Эксмо, 2009. - 254, [1] с., [8] л. ил., цв.ил., портр. ; 21 см см. – (Социология здоровья и болезни. Социальные аспекты медицины и деятельности врача, милосердия, волонтерство)

Статьи из периодических изданий:

1. Андреева, Ю. В. "Нам нужны права, а не обязанности": Гражданская активность российской молодежи / Ю. В. Андреева, И. В. Костерина // Журнал исследований социальной политики. - 2006. - Т. 4. - № 3. - С. 397- 412.
2. Андреева, Ю. Ю. Селигер-2009 / Ю. Ю. Андреева // Современные проблемы сервиса и туризма. - 2009. - № 3. - С. 87-91.

3. Арович, Я. Методы работы с волонтерами / под ред. М.Ю. Киселева, И.И. Комаровой // Школа социального менеджмента: Сборник статей. – М.: Карапуз, 2004. - С. 8–9, 75–85.
4. АСИ: [Информация о мерах по развитию волонтерского движения в России; проблемах правового обеспечения международной гуманитарной помощи; о мерах помощи приемным родителям по воспитанию детей, взятых из детских домов.] // Вопросы социального обеспечения . - 2007 . - № 23. - С. 32.
5. АСИ: [подборка материалов]: [Создание и развитие социальных и благотворительных брендов. О внедрении инновационных технологий в онкологию в России. Подведены итоги 7-го конкурса "Доброволец года - 2007".] / Ж. Цыбикова // Вопросы социального обеспечения . - 2008. - № 7. - С. 32-33.
6. Ахметгалеев, Э. Д. Участие в волонтерском движении как условие социально-профессионального становления студента в вузе / Э. Д. Ахметгалеев // Казанский педагогический журнал. - 2009. - № 3. - С. 27-33.
7. Ачещенок С.В. Социальное добровольчество в России: состояние и перспективы развития / С.В. Ачещенок // Ценностный мир современной молодежи. М.: Социум, 1994. С.151-153.
8. Бархаев, А. Б. Социально-психологические предпосылки вовлечения студенческой молодежи в волонтерскую деятельность / А. Б. Бархаев // Ученые записки Педагогического института СГУ им. Н.Г. Чернышевского. Серия: Психология. Педагогика. - 2010. - Т. 3. - № 1. - С. 51-58.
9. Бархаев, А. Б. Отношение студенческой молодежи к участию в волонтерском движении / А.Б. Бархаев // Социология образования. - 2008. - № 12. - С. 85-97.
10. Бархаев, А. Б. Социально-психологические условия вовлечения студентов в волонтерскую деятельность как процесс освоения социальной роли / А. Б. Бархаев // Инновации в образовании. - 2010. - № 7. - С. 33-51.
11. Басанец, Л. П. На работу – за новыми впечатлениями: [волонтеры и дикая природа] / Л. П. Басанец // Экология и жизнь. -2010. -№ 3. – С. 52 – 57.
12. Батаева, Б. С. Корпоративное гражданство. Российские реалии / Б. С. Батаева // Финансы и кредит. - 2004. - № 9. - С. 78-82.
13. Батчиков, С. Три шага «либеральных миссионеров», или в будущее - по этапу / С. Батчиков, С. Глазьев, Д. Митяев // Экономические стратегии. - 2000. - № 6. - С. 115-117.
14. Башкатова, Т. Б. Профессиональная подготовка работников гуманитарных организаций как актуальная проблема на пути становления гражданского общества в современной России / Т.Б. Башкатова // Вестник Бурятского государственного университета. - 2009. - № 6а. - С. 179-183.
15. Беккер, И. Л. Проблема социализации студенческой молодежи в современных условиях / И. Л. Беккер, В. Н. Журавчик // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. - 2009. - № 16. - С. 141-151.
16. Бородкин Ф. М. Движение Российского Социума к Государству Благоденствия / Ф.М. Бородкин // Социологические исследования. - 1997. - № 24(7). - С. 20-29.
17. Важдаета, Н. Дело добровольное / Н. Важдаета // Новые известия. – 2007. – 24 авг.

18. Валиев, Ш. З. Благотворительная деятельность как форма социально-экономической поддержки населения / Ш. З. Валиев, Э. В. Габидуллина // Вестник Томского государственного университета. - 2009. - № 318. - С. 153-159.
19. Васильева, О. В. Опыт формирования социальной активности у студентов-медиков / О. В. Васильева // Среднее профессиональное образование. - 2008. - № 10. - С. 35-36.
20. Васильева, С. В. «Нижние этажи» демократии: правовые формы участия некоммерческих неправительственных организаций в управлении делами государства / С.В. Васильева // Конституционное и муниципальное право. - 2009. - № 1. - С. 8-13.
21. Васильчиков, В. М. Успехи и проблемы геронтологической службы системы социальной защиты населения / В. М. Васильчиков // Успехи геронтологии. - 2004. - № 13. - С. 7-20.
22. Ватер В. Горячая десятка инструментов российского фандрайзинга / В. Ватер // Вестник благотворительности. 2000. №8-9 (50-51).
23. Великанова, Е. В. Истоки зарождения добровольчества в России и формирование гражданского общества / Е. В. Великанова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2009. - № 3. - С. 67-71.
24. Вербицкий А.М. Роль некоммерческих благотворительных организаций в деле оказания социальной помощи и организации социальной работы. Актуальные проблемы состояния и перспектив социальной работы в России / А.М. Вербицкий // Социальная работа. – М., 1992. - Вып. 6.
25. Вишев, И. И. Американские архивы и библиотеки глазами челябинского архивиста / И. И. Вишев // Отечественные архивы. - 2007. - № 3. - С. 139-141.
26. Власенко, Л. В. Судебная система США / Л. В. Власенко // Российское правосудие. - 2008. - № 3. - С. 105-108.
27. Вовк, Е. Подари тепло детям!: [участники волонтерского движения "Родители Таганрога" помогают больным детям и сиротам] / Е. Вовк // Таганрогская правда. - 2010. - 26 нояб. - 2 дек. - С. 10.
28. Волонтеры на социальной работе: [о состоявшейся в Петрозаводске презентации волонтерских отрядов города] // Вопросы социального обеспечения. - 2006. - № 16. - С. 17.
29. Воронков, Д. В. Формирование коммуникативной компетентности студентов технического вуза / Д. В. Воронков // Известия Волгоградского государственного технического университета. - 2009. - Т. 9. - № 6. - С. 113-116.
30. Вязова, Н. В. Профессиональное волонтерство как средство формирования личностного компонента готовности будущего психолога к инновационной деятельности / Н. В. Вязова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2008. - № 1. - С. 24-33.
31. Вязова, Н. В. Профессиональное психологическое волонтерство как условие подготовки будущего специалиста к социальной значимой деятельности в регионе / Н. В. Вязова, И. В. Смолярчук // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. - 2007. - Т. 2. - № 12. - С. 95-104.
32. Гагарина, В.В. Волонтер – это звучит гордо! / В.В. Гагарина // Вестник благотворительности. – 2007. – №10.- С. 12.

33. Глушкова, С. Права человека как ценность образовательного процесса / С. Глушкова // Высшее образование в России. - 2006. - № 3. - С. 138-142.
34. Городецкая, И. Добровольческое движение в США: [добровольческое движение (общественные организации) в США. История и современное состояние] / И. Городецкая // Мировая экономика и международные отношения. - 2001. - №1. - С. 78-86.
35. Григорович, М.В. У волонтерства русская душа / М.В. Григорович // Новая газета. - 2008. - №3. - С. 8.
36. Григорьев, И. Н. Специфика организации волонтерства в молодежной среде / И. Н. Григорьев // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2008. - № 12. - С. 100-104.
37. Гудина, Т. В. Педагогические условия социокультурной реабилитации детей-инвалидов. / Т. В. Гудина // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. - 2009. - Т. 15. - № 4. - С. 339-342.
38. Добровольческое служение: от теории к практике: [о состоявшейся в Екатеринбурге конференции "Организация добровольческого социального служения. Опыт, проблемы и перспективы"] // Вопросы социального обеспечения. - 2009. - №8. - С. 14.
39. Добровольчество в России и в мире: взгляд в будущее: [о Международной Встрече добровольческих лидеров и экспертов России с ведущими международными добровольческими лидерами Международной Ассоциации Добровольческих Усилий.] // Вопросы социального обеспечения. - 2009. - №12. - С. 13-14
40. Дунаева Е. Компьютер для бабушек и дедушек: [об обучении стариков информационным технологиям в новочеркасской библиотеке имени Михаила Александровича Шолохова] / Е. Дунаева // Молот. - 2010. - 16 февр. - С. 1,6.
41. Дусенко, С. В. О создании и функционировании центра повышения квалификации кадров для сферы туризма / С. В. Дусенко // Современные проблемы сервиса и туризма. - 2010. - № 2. - С. 70-73.
42. Евсеева А. Н. Привлечение добровольцев к работе учреждений социального обслуживания / А. Н. Евсеева // Работник социальной службы. - 2004. - №1. - С. 10-13.
43. Екимова, С. Волонтерское движение в гуманитарном вузе / С. Екимова // Высшее образование в России. - 2006. - № 12. - С. 95-97.
44. Ермолаева, Е. В. Труд добровольцев / Е. В. Ермолаева // Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения. - 2006. - № 3. - С. 12-15.
45. Ерофеев, Н. Д. Социалисты – революционеры / Н. Д. Ерофеев // История России. Серия аналитических обзоров и сборников. - 1999. - № 1. - С. 63-76.
46. Ершова Н. Н. Модель привлечения волонтеров к социально-профессиональной работе в подростковой и молодежной среде / Н. Н. Ершова // Беспризорник. - 2007. - №2. - С. 20-23.
47. Жуковская, Н. Современный портрет фронтовика: [о волонтерах и их работе к 65-летию ВОВ г. Тверь] / Н. Жуковская // Социальная защита. - 2010. - № 7. - С. 26 – 29. (приложение: Социономия)
48. Забайкальские студенты предлагают возродить «молодежную практику» // Профессиональное образование. Столица. - 2008. - № 1. - С. 330-339.

49. Зверев, А. Л. Компетентностный подход к прикладному знанию о политике / А. Л. Зверев // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. - 2010. - № 1. - С. 64-76.
50. Игнатьева, А. С. Ценностно-смысловые детерминанты готовности к волонтерской деятельности студентов кемеровского государственного университета / А. С. Игнатьева // Вестник Кемеровского государственного университета. - 2010. - № 3. - С. 167-172.
51. Израелян, Е. В. Некоммерческий сектор в зеркале статистики: международный и канадский опыт: [Проблемы и актуальные вопросы исследования гражданского общества в зарубежной историографии. Некоммерческие организации как институты гражданского общества. Методика и результаты количественного международного исследования конца 20 в.- начала 21 в., анализирующего экономику некоммерческого сектора] / Е. В. Израелян // США. Канада. Экономика - политика - культура. - 2008. - №6. - С. 113-127.
52. Калужный, А. А. Имидж преподавателя: опытно-экспериментальное исследование / А. А. Калужный // Социология образования. - 2008. - № 12. - С. 66-85.
53. Капранов, Г. А. Волонтерство в США: [Аннотация: о волонтерской деятельности в Америке] / Г. А. Капранов // Воспитание школьников. - 2010. - №2. - С. 66-71.
54. Карелова Г. Забота о детях – наш долг перед будущим / Г. Карелова // Социальная работа. – 2002. – №2. – С. 2–6.
55. Карюхин, Э. Волонтерство по-американски / Э. Карюхин // Социальная защита. – 2010. - № 9. – С. 20-23; № 10. – С. 23-26.
56. Кириллова, Л. С. Использование потенциала добровольческой деятельности в процессе практической подготовки бакалавров по направлению «Социальная работа» / Л. С. Кириллова // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. - 2009. - № 1. - С. 100-104.
57. Клюев, В. К. Спонсоры, дарители, благодатели... или благотворители? Практический фандрейзинг в библиотеке / В. К. Клюев // Библиотечное дело. - 2005. - № 4. - С. 2-5.
58. Козырева, Н. Волонтерство - процесс творческий: [о работе благотворительного фонда "Детские домики"] / Н. Козырева // Студенческий меридиан. - 2010. - № 3. - С. 51-53.
59. Копылова, Т. В. Наследники Великой Победы: взаимодействие школы и детского дома: [о волонтерстве, как одной из форм взаимодействия школы с детским домом] / Т. В. Копылова // Народное образование .- 2010 .- № 4 .- С. 140-142.
60. Коряковцева, О. А. Анализ развития общественно-политической активности современной молодежи: региональный аспект / О. А. Коряковцева // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2009. - № 7. - С. 392-398.
61. Косова, У. П. Психологические характеристики волонтерской деятельности / У. П. Косова // Высшее образование сегодня. - 2009. - № 12. - С. 63-67.
62. Кружков, Д. А. Международная система подготовки волонтерского корпуса для обслуживания олимпийских игр как элемент профессионального образования /

- Д. А. Кружков, М. В. Коренева // Физическая культура, спорт - наука и практика. - 2008. - № 2. - С. 52-55.
63. Кудринская, Л. А. Добровольческий труд и факторы его воспроизводства в современном обществе / Л. А. Кудринская // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. - 2005. - № 1. - С. 15-26.
64. Кудринская, Л. А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика: [автор пытается выявить сущность, функции и специфику добровольческого труда и его место в обществе] / Л. А. Кудринская // Социологические исследования. - 2006. - № 5. - С. 15-22.
65. Ларионова, Т. П. Социальные характеристики благотворительной деятельности в Татарстане / Т. П. Ларионова // Социологические исследования. - 2009. - № 10. - С. 40-47.
66. Левдер И. А. Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания / Левдер И. А. // Социальная работа. – 2006. - №2. – С. 35-38.
67. Лобода, М. Новых добрых дел вам отряды!: [о работе молодежного добровольного движения "Милосердие", действующего в Ртищевском районе Саратовской области. Участники этого движения являются помощниками социальных работников и безвозмездно занимаются социально-значимой деятельностью] / М. Лобода // Вопросы социального обеспечения. - 2009. - № 20. - С. 12-13.
68. Логинова, Л.Г. Работа подросткового добровольческого движения по первичной профилактике наркоалкогольной зависимости: Опыт социал. центра молодежи Кузбасса / Л.Г. Логинова // Внешкольник. – 2007. – №4. – С. 20–21.
69. Лыгина, М. А. Волонтерское движение - новое направление первичной профилактики наркомании / М. А. Лыгина // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. - 2008. - № 11. - С. 15-18.
70. Лысакова В. И. Привлечение волонтеров к профилактике домашнего насилия / В. И. Лысакова // Работник социальной службы. – 2007. - №3. – С. 14-16.
71. Лысенко В.В. Опыт регламентирования правового положения и функционирования неправительственных организаций в зарубежных странах / В. В. Лысенко // Конституционное и муниципальное право. - 2009. - № 13. - С. 28 – 34.
72. Макарова, Г. А. Эстетическое воспитание старших школьников посредством волонтерской деятельности в учреждениях искусства / Г. А. Макарова // Педагогика искусства. -2009. - № 2. -С. 45-52.
73. Макарова, Т. Инновационные технологии социальной работы: [о новых формах работы с населением, внедряемых в ГУ Вологодской области "Комплексный центр социального обслуживания населения города Вологды"] / Т. Макарова // Вопросы социального обеспечения.- 2008.- №1. - С. 16-17
74. Максимова, М. Н. Ресурсы социального обслуживания / М. Н. Максимова // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. - 2007. - № 1. - С. 104-106.
75. Малышева, С. Быть добровольцем станет модным: [в Южном федеральном университете открылась научно-практическая конференция "Добровольческие

- инициативы молодежи в жизни города, края, страны"] / С. Малышева; фото автора // Домашняя газета. - 2007.- 28 нояб. - С. 7.
76. Манукьян, Э. Это доброе слово – волонтер: [о развитии одного из направлений социальной работы в Самарской области - волонтерства или добровольческого движения] / Э. Манукьян // Вопросы социального обеспечения. - 2009. – №8. - С. 12-13.
77. Маркин, В. В. Стратегии регулирования социально-трудового потенциала российского общества / В. В. Маркин, В. А. Кижеватова // Власть. - 2008. - № 4. - С. 56-60.
78. Менщикова, И. Ю. Социальная работа и волонтерство: ценностно-практический аспект взаимодействия в среде высшей школы / И. Ю. Менщикова // Научные исследования в образовании. - 2008. - № 1. - С. 42-43.
79. Методологические проблемы исследования феномена добровольческого труда // Тезисы I Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения-2004: Российское общество и вызовы глобализации». Т. 1. – М.: Альфа-М, 2004. - С. 317–320.
80. Мирзаянова, Л. Ф. Формирование личностно развивающей мотивации у студентов вуза путем вовлечения в совместную творческую деятельность антинаркотического содержания / Л. Ф. Мирзаянова // Психология обучения. - 2010. - № 3. - С. 100-109.
81. Мирошина, Т. Д. Формирование гражданственности студентов вуза как педагогическая проблема / Т. Д. Мирошина // Высшее образование сегодня. - 2008. - № 3. - С. 67-71.
82. Мордасова, Т. А. Социальная модель благотворительности как фактор развития институтов гражданского общества [Электронный ресурс / Т. А. Мордасова // Каспийский регион: политика, экономика, культура. - 2009. - № 4. - С. 29-36.
83. Назина, М. Врачи рекомендуют радость!: [о посещении участниками Клуба волонтеров "Расправь крылья! " Российской детской клинической больницы] / М. Назина // Вопросы социального обеспечения. - 2009. - №19. - С. 16.
84. Неволина Е. Волонтеры не в фаворе: стимулы и препятствия к добровольческому труду / Е. Неволина // Вестник благотворительности. 2000. № 1-2 (43-44).
85. Никитова, А. В. Правовые основы добровольческой (волонтерской) деятельности / А. В. Никитова // Аграрное и земельное право. - 2009. - № 4. - С. 102-105.
86. Николаев, П. По миру / П. Николаев, М. Епифанова, Н. Радулова: [Социологический опрос: чем будут заниматься россияне, если у них не будет необходимости работать] // Огонек. - 2010. - №29. - С. 7.
87. Николаева, Т. Будьте добры!: [Кто такие волонтеры? Как стать волонтером? Полезные адреса электронных сайтов волонтерских организаций в Интернете] / Т. Николаева // Маруся. - 2010. - №3. - С. 38-39.
88. Оленина, Г. В. Историко-концептуальные основы развития гражданских добровольческих инициатив молодежи в социально-культурном пространстве досуга и образования / Г. В. Оленина, О. Н. Белинская // Мир науки, культуры, образования. - 2009. - № 3. - С. 291-294.

89. Опыт немецких волонтеров: [о работе волонтеров из Германии в Нижнем Новгороде, а также об обсуждении возможности организации социальной практики юных нижегородцев в Германии] // Вопросы социального обеспечения. - 2009. - №21. - С. 12.
90. Парпина, Ю. В. Волонтерское движение и его истоки в России / Ю.В. Парпина // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. - 2009. - № 9. - С. 106-109.
91. Пермяков, Ю.И. Некоторые аспекты добровольческой работы с детьми: внешк. учреждения/ Ю.И. Пермяков // Современное общество и проблемы детства: возможности третьего сектора: сб. ст. – М.: Ин-т сравнит. политологии РАН. – 2009. – С. 72–86.
92. Перцовский А. Н. Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты. / А. Н. Перцовский // Работник социальной службы. 2004. – №5. – С. 45-49.
93. Платонова, Н. М. Подходы к определению сущности социальной работы / Н. М. Платонова // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. - 2009. - Т. 12. - № 2. - С. 85-90.
94. Поданская, В.Ф. Добровольцы и наемные работники: сравнение личностных качеств (по результатам западных исследований) // Современные проблемы социально-трудовых отношений: сб. науч. тр. / под ред. В.Ф. Потуданской. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2004.-Вып.2.–С. 59–64.
95. Подсумкова, М. А. Проблемы и перспективы развития территориального общественного самоуправления в России / М. А. Подсумкова // Вестник Поволжской академии государственной службы. - 2010. - № 1. - С. 33-38.
96. Помогать можно не только рублем, но и делом: [В столице прошел Fu№&Charity "Добрый день" - фестиваль, рассчитанный на активную молодую, аудиторию Москвы и области.] // Вопросы социального обеспечения. - 2010. - № 3. - С. 22-23.
97. Пономарева, Н. С. Неправительственные организации в Канаде: профиль и деятельность / Н. С. Пономарева, В. И. Соколов // США и Канада: экономика, политика, культура. - 2005. - № 2. - С. 101-112.
98. Попова, К. Добровольчество - это модно: [в Южном федеральном университете открылась конференция "Добровольческие инициативы молодежи в жизни города, края, страны"] / К. Попова // Город №. - 2007. - 21-27 нояб. - С. 3.
99. V Общероссийская конференция по добровольчеству: [в павильоне № 5 Всероссийского выставочного центра 13-14 марта прошла V Общероссийская конференция по добровольчеству, в которой приняли участие около 200 человек из более, чем 50 регионов] // Вопросы социального обеспечения.- 2008.- № 6. - С. 31-32.
100. Радина, Н. К. Телефон доверия: организация, работа с волонтерами, PR-сопровождение / Н.К. Радина, С.В. Радин. СПб: Речь, 2006. 189,[1] с.: табл. (Психологический практикум).
101. Расширение благотворительной деятельности: [Об основных положениях Концепции содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации] // Вопросы социального обеспечения. - 2009. - № 23. - С. 18.

102. Рахманов, А. Б. Проблемы социальной интеграции / А. Б. Рахманов // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. Реферативный журнал. - 2002. - № 3. - С. 21-37.
103. Ржаницына, Л. С. Социально слабые категории в условиях кризиса. Как помочь детям и пожилым / Л. С. Ржаницына // Федерализм. - 2009. - № 4. - С. 25-40.
104. Руденко, Б. Волонтеры: [история волонтерского дела, человек и общество] / Б. Руденко // Наука и жизнь. - 2009. - № 5. - С. 74 - 76.
105. Рюмина, Т. Д. Волонтеры органических ферм: [о деятельности органических ферм в Новой Зеландии] / Т. Д. Рюмина // Экология и жизнь. - 2006. - № 11. - С. 59-61.
106. Сас, И. Не только для Сочи: [В. Путин за то, чтобы центры подготовки волонтеров в России стали постоянно действующими] / И. Сас // Российская газета. - 2010. - 8 декабря. - С. 3.
107. Сахарова, Л. Г. Формирование культуры межконфессиональных отношений у молодежи / Л. Г. Сахарова // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. - 2009. - Т. 3. - № 1. - С. 18-22.
108. Сидоров, С. Н. Социальная ответственность и партнерство как основа взаимодействия государства и бизнеса в современной России / С. Н. Сидоров // Среднерусский вестник общественных наук. - 2010. - № 1. - С. 88-96.
109. Сикорская, Л. Е. Волонтерство как фактор формирования гуманистической направленности личности студента в современном обществе / Л. Е. Сикорская // Знание. Понимание. Умение. - 2006. - № 1. - С. 211-213.
110. Сикорская, Л. Е. Толерантность в представлениях молодых российских и немецких волонтеров социальной работы / Л. Е. Сикорская // Социологические исследования. - 2007. - № 9. - С. 52 - 58.
111. Сикорская, Л. Е. Добровольческая деятельность как школа нравственного воспитания молодежи / Л. Е. Сикорская // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. - 2009. - Т. 3. - № 3. - С. 98-103.
112. Синецкий, С. Б. Эволюция добровольчества: история становления новой социальной парадигмы / С. Б. Синецкий // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. - 2006. - № 17. - С. 104-107.
113. Сметанина-Болдвин, Ю. В. Языковые и социокультурные особенности коммуникации в медицинской сфере (на примере различных коммуникативных общностей в контексте здравоохранения США) / Ю. В. Сметанина-Болдвин // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация. - 2009. - Т. 7. - № 1. - С. 84-92.
114. Смирная, А. А. Приобщение будущего специалиста социальной работы к социально-педагогическим ценностям: теоретические предпосылки и практическая реализация / А. А. Смирная, В. В. Игнатова // Гуманитарный вектор. - 2009. - № 3. - С. 21-26.
115. Сморгунова, В. Ю. Современный зарубежный социально-правовой и политический дискурс о гражданском обществе / В. Ю. Сморгунова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. - 2004. - Т. 4. - № 7. - С. 243-258.

116. Соколова О. Д. Памятка для волонтеров / О. Д. Соколова // Вологда: Изд. центр ВИРО, 2006. 20 с.
117. Солодухина, Д. П. Роль родственников в уходе за хроническими больными / Д. П. Солодухина, Л. Л. Черных // Социологические исследования. - 2010. - № 7. - С. 83-87.
118. Соломахина, Л. А. Теоретические аспекты функционирования волонтерского движения / Л. А. Соломахина Л.А., З. М. Кузнецова // Теория и практика физической культуры. - 2009. - № 11. - С. 91-92.
119. Социальная работа с молодежью / Учебное пособие / Под ред. Д.п.н. проф. Н. Ф. Басова – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; 2007. 382 с.
120. Спешите творить добро: [о ежегодной "Весенней неделе добра", которая проводится на Среднем Урале; в 2009 году акция посвящена продвижению молодежного добровольчества] // Вопросы социального обеспечения. - 2009. - № 8. - С. 14-15.
121. Тарханова, И. Ю. Волонтерская деятельность студентов в реабилитационных учреждениях для несовершеннолетних / И. Ю. Тарханова // Ярославский педагогический вестник. - 2007. - № 2. - С. 73-76.
122. Темницкий, А. Л. Человеческий потенциал и гражданские позиции активистов молодежных объединений (на примере форума «Селигер – 2008») / А. Л. Темницкий // Социологические исследования. - 2009. - № 9. – С. 48 – 58.
123. Тепло студенческих сердец // Орловская правда. – 2008. – 8 декабря.
124. Тетерский, С. 10 лет ДИМСИ: деятельность общерос. обществ. орг. «Детские и молодежные социальные инициативы» (ДИМСИ)/С. Тетерский // Воспитание школьников. 2005. №8. С. 35–39.
125. Ужокин Н. «Орловский Гаврош начинает действовать»: целевая программа помощи беспризорным детям // Социальная работа. – 2003. – №3. – С. 17–19.
126. Ульрих, Т. А. Формирование здорового жизненного стиля студентов с использованием инновационных форм и многовариантного подхода / Т. А. Ульрих, Т. П. Царапина, А. Д. Платонов А.Д. // Вестник Пермского государственного технического университета. Социально-экономические науки. - 2009. - № 4. - С. 185-192.
127. Ушакова, Ю. В шаге от истории: [о волонтерах] / Ю. Ушакова // Шахтинские известия. – 2008. -21 марта. – С. 3.
128. Фахрутдинов, Р. Р. Сущность содержания интеграции воспитательных сил школы, семьи и общины в США / Р. Р. Фахрутдинов // Казанский педагогический журнал. - 2008. - № 11. - С. 106-113.
129. Филатова, Е. В. Кадровая политика социальных служб и проблемы, сопровождающие ее реализацию / Е. В. Филатова // Вестник Кемеровского государственного университета. - 2010. - № 3.
130. Хананашвили, Н. Л. Авторская Концепция системы взаимодействия органов власти Российской Федерации с негосударственными некоммерческими организациями / Н.Л. Хананашвили // Государственная власть и местное самоуправление. – 2006. - № 10. - С.3-14.
131. Хулин А. А. Добровольчество как вид благотворительности / А. А. Хулин // Социальная работа. – 2003. - №3. – С. 51-54.

132. Циткилов П. Я. Информационно – методические материалы по организации работы с волонтерами / П. Я. Циткилов // Социальная работа. – 2007. - №5. – С. 58-60.
133. Цуркану, Н. Можем ли мы внедрить американский опыт в наше высшее экономическое образование? / Н. Цуркану // Экономика и предпринимательство. - 2009. - № 2. - С. 82-85.
134. Чепуров, Ф. А. К вопросу об экономической сущности явления «благотворительность» / Ф. А. Чепуров // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2007. - № 5. - С. 191-195.
135. Чумаков, В. А. Социальное партнерство, создаваемое неправительственными организациями в Европе в условиях глобализации / В. А. Чумаков // Актуальные проблемы Европы. - 2005. - № 3. - С. 93-103.
136. Шекова, Е. Л. Особенности трудовых ресурсов учреждений культуры: [Результаты исследований мотивации к труду сотрудников культуры и, в частности, работников музеев, иерархия ценностей сотрудников музеев. Роль добровольчества и волонтерства в музеях России и США, сравнительный анализ] / Е. Л. Шекова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2005. - № 2. - С. 109-115.
137. Шекова, Е. Л. Труд добровольцев в сфере культуры США и России: [автор статьи рассматривает волонтерство (добровольчество) как особую систему трудовых отношений, использующую механизм нематериального стимулирования и преследующую социальные, благотворительные и иные общественно-полезные цели. В центре внимания - добровольческие трудовые отношения в сфере культуры. Сравняется уровень развития волонтерства в США и России] / Е. Л. Шекова // Социологические исследования. - 2002. - № 3. - С. 97-99.
138. Шекова, Е. Л. Особенности менеджмента некоммерческих организаций культуры: российский опыт / Е. Л. Шекова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8: Менеджмент. - 2003. - № 1. - С. 55-75.
139. Шекова, Е.Л. Добровольческие трудовые отношения: основные определения / Е.Л. Шекова // Человек и Труд. – 2005. – №4. – С. 28–31.
140. Шелепова, С. Н. Социальная активность молодежных когорт в структуре современного общественно-политического процесса / С. Н. Шелепова // Власть и управление на Востоке России. - 2009. - № 2. - С. 147-154.
141. Щелина, Т.Т. «Семья выходного дня»: опыт организации волонтерской деятельности студентов по оказанию помощи детям-сиротам/Т.Т. Щелиной // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. - 2005 – №4. – С. 64–76.
142. Щелина Т. Т. Организация и содержание волонтерской деятельности студентов / Т. Т. Щелина // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2006. №7. С. 6-9.
143. Щербакова, Е. В. Развитие концептов «государство» и «гений» в философском дискурсе Ницше / Е. В. Щербакова // Вопросы культурологии. - 2009. - № 5. - С. 30-34.

144. Шукин В. Есть такая профессия!: [О добровольцах: интервью с Виктором Шукиным, генеральным директором "ГАЛЛА Консалтинг Групп"] Есть такая профессия! : [интервью] / Виктор Шукин // Кадровик. - 2008. - N 11. - С. 7-10.
145. Эра милосердия: [в прошлом году в России был объявлен конкурс "Доброволец Года-2009", призванный популяризировать добровольческий труд среди молодежи, а также привлечь юношей и девушек к массовому участию в волонтерской деятельности] / подгот. Валентина Пьянкова // Студенческий меридиан. - 2010. - №4. - С. 38-40.
146. Яницкий, О. Перестройка и общественные движения 1980-х / О. Яницкий // Свободная мысль. - 2007. - № 9. - С. 158-173.

Диссертации

1. Акимова Е.В. Педагогическое волонтерство в деятельности детско-молодежных объединений : дис. канд. пед. наук/ Е.В. Акимова. – Рязань, 2006. – 177 с.
2. Ахметгалеев Э.Д. Формирование профессиональной направленности будущего социального работника в процессе участия в студенческом волонтерском движении: дис. ... канд. пед. наук/ А.В. Морov. - Казань, 2009. - 214 с.
3. Бархаев А.Б. Социально-психологические условия вовлечения волонтеров в деятельность общественных организаций: дис. канд. псих. наук/ А.Б. Бархаев. – Москва, 2010. – 292 с.
4. Беляев А. В. Социально-педагогические основы формирования гражданственности учащейся молодежи: Автореф. дисс. докт. пед. наук / А.В. Беляев. - Екатеринбург, 2007. 53 с.
5. Вандышева Л.В. Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к волонтерской деятельности: дис. канд. пед. наук/ Л.В. Вандышева. - Самара, 2006. - 161 с.
6. Григорьев И.Н. Социально-культурные условия формирования гражданской активности молодежи в процессе волонтерской деятельности: дис. канд. пед. наук/ И.Н. Григорьев. – Тамбов, 2009. – 207 с.
7. Конвисарева, Л. П. Волонтерское движение как фактор развития социальной активности молодежи: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Л. П. Конвисарева. Кострома, 2006. 22 с.
8. Маковой Н.В. Педагогические условия подготовки студентов вузов к волонтерской деятельности: дис. канд. пед. наук/ Н.В. Маковой. - Благовещенск, 2006. - 171 с.
9. Латышин Я.В. Формирование профессионально важных качеств волонтеров-консультантов антинаркотических программ : дис. ... канд. псих. наук/ Я.В. Латышин. - Челябинск, 2004. – 209 с.
10. Митрохина О.В. Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников: дис. канд. пед. наук/ О.В. Митрохина. – Москва, 2004. – 218 с.
11. Морov А.В. Социально-педагогическая деятельность волонтеров зарубежных неправительственных организаций по профилактике девиантного поведения подростков : дис. канд. пед. наук/ А.В. Морov. - Москва, 2004. - 169 с.

12. Садчикова Т.А. Формирование гражданской ответственности старшекласников в процессе волонтерской деятельности: дис. ... канд. пед. наук / Т.А. Садчикова. – Тамбов, 2009. – 227 с.

13.

Интернет – ресурсы по теме «Волонтерского движение»

Международное волонтерское движение:

1. Виртуальный ресурсный центр для волонтеров: [Текст и перевод Всеобщей Декларации Добровольчества, теория и практика волонтерства, юридическая, психологическая и ресурсная поддержка, тренинги, конкурсы, новости, социально-экономический календарь и пр. Основные понятия волонтерства <http://besplatno1.narod.ru/FAQ.htm> — из пособия «Добровольцы — ценный источник», М. Олчман, П. Джордан, Университет Джона Хопкинса, 1997 г.] // Сайт народного эковолонтера. - Режим доступа: <http://www.besplatno1.narod.ru/>
2. Волонтерское движение в странах СНГ: [Проект Федерального закона «О филантропии, меценатстве и волонтерстве»] // Союз благотворительных организаций России. – Режим доступа: http://www.sbornet.ru/9/9_2/gd.htm
3. Всеобщая декларация волонтеров Париж: [14 сентября 1990 года, Декларация была принята на 11-м Конгрессе Международной Ассоциации Волонтеров] // «Дикое Поле» некоммерческий и негосударственный сектор Саратовской области. – Режим доступа: <http://www.wildfield.ru/club/c04b102.htm>
Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании: [Можно ознакомиться с текстами очень полезных и интересных книг: Кристиане Бидерман «Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании»; Юнайтед Уэй Интернэшнл «Добровольцы: Как их найти. Как их удержать»] // Португал: Наши друзья. – Режим доступа: <http://friends.pomorsu.ru/>
4. О Международном волонтерском движении, список международных волонтерских объединений // Российская волонтерская ассоциация World4U. – Режим доступа: <http://www.world4u.ru/volonter.html>

Теория волонтерства:

1. Сайт «АЯ Волонтерский центр» // АЯ Волонтерский центр - Режим доступа: <http://ayavolunteer.ru/>
2. Виртуальный ресурсный центр для волонтеров «Сайт народного волонтера» Круг друзей волонтера Сухова: [Этот сайт задуман как виртуальный ресурсный центр волонтеров. Здесь можно найти полезную информацию из теории и практики добровольчества, получить методическую, психологическую и юридическую помощь, найти спонсоров, попросить у народа иной помощи, узнать новости, обменяться опытом, поделиться своими радостями и бедами] // Режим доступа: <http://www.besplatno1.narod.ru>
3. Волонтерство. Перечни главных вопросов: [Формулируются главные проблемы, связанные с волонтерством: Почему программы волонтерства не признаются: большой список сожалений. Основные критерии: развивать или не развивать работу с волонтерами. Элементы описания работы волонтеров. Компоненты политики волонтерства и процедура руководства. Сведения о волонтерах. Как

можно оценить время волонтеров и другие; "Привлечение добровольцев и работа с ними" (Дальневосточный Виртуальный ресурсный центр); "Мы выбираем альтернативную гражданскую службу" (НИЦППВ "Человек и армия"); О работе с добровольцами - "Новое или хорошо забытое старое?", "Добровольцы: Как их найти, Как их удержать" (Юнайтед Уэй Интернэшнл) // Пермский региональный правозащитный центр. – Режим доступа: http://www.prpc.ru/met_nko/voluent.shtml

4. Волонтерство от А до Я: [Как помочь детям – сиротам и стать волонтером? Памятки: Правила передачи вещей для детей в Детские дома и больницы. Правила размещения просьб о помощи больным детям и отчетов по сбору помощи. Инструкция по сбору, сортировке и упаковке вещей (для волонтеров сайта). Волонтеры сайта UAUA.INFO] // UAUA.INFO Интернет – энциклопедия семьи, материнства и детства. – Режим доступа: <http://www.uaua.info/>
5. Сайт Фонда «Созидание». [Принципы добровольчества. Часто задаваемые вопросы. Форум. Фонд «Созидание». Лучшие практики. Тематическая литература. Полезные ссылки] // Фонд «Созидание». - Режим доступа: <http://www.volunteersector.ru/>
6. Трудности и особенности создания волонтерского движения в России // Центр содействия реформе уголовно го правосудия. – Режим доступа: www.prison.org/lib/howhelp/doc001.htm

Тематические материалы по волонтерству

(«дети риска», работа с пожилыми людьми и пр.)

1. Волонтерская деятельность: [Описание и результаты проекта "Летний палаточный интеграционный лагерь "Турград"] // МГППУ: Факультет Психология образования. – Режим доступа: <http://www.fpo.ru/>
2. Парапонова, Е. Дети улиц становятся волонтерами / Е. Парапонова // Администрации Краснодарского края. – Режим доступа: <http://admkrain.kuban.ru/news/regio№/200226/7057.html>
3. Пилотный проект по дистанционному обучению сотрудников и волонтеров геронтологических некоммерческих организаций, которые непосредственно работают с пожилыми людьми. Лекции, контрольные вопросы // РОФ «Доброе дело». – Режим доступа: <http://www.dobroedelo.ru/>
4. Психолого-педагогические аспекты волонтерской деятельности учащихся на ООПТ: [Во всем мире охраняемые природные территории (ООПТ), вне зависимости от степени государственной поддержки, в значительной степени функционируют за счет поддержки общественности, в том числе и практической помощи волонтеров] // Волонтерский центр охраняемых природных территории России. – Режим доступа: <http://vсpa.progressor.ru/>
5. Работа с подростками по привлечению их к волонтерской деятельности по профилактике правонарушений: [Выступление посвящено подготовке несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников] // Бюджетная система РФ. – Режим доступа: <http://www.budgetrf.ru/>

6. Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2010: [список сайтов по волонтерству] // Гуманитарные технологии в социальной сфере. – Режим доступа: http://portal.gersen.ru/componnt/option,com_mtree/task,listcats/cat_id,232/Itemid,50/
7. 146. Станьте волонтером Красного креста // Волонтеры. Красный крест. – Режим доступа: <http://volonte.ru/>