

# ОТ СТУДЕНЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ К СОЦИАЛЬНОМУ ПРОЕКТИРОВАНИЮ

## Организация добровольческой деятельности в студенческой среде

**Г.С. Курагина,**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры воспитания  
и социализации  
РГПУ им. А.И. Герцена,  
e-mail: is\_gala@mail.ru

**Э.И. Сундукова,**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры воспитания  
и социализации  
РГПУ им. А.И. Герцена,  
e-mail: esundukova@yandex.ru

---

*В статье освещается современное состояние организации добровольческой и волонтерской деятельности, раскрываются условия организации добровольческой и волонтерской деятельности молодежи, показана практика организации добровольческой деятельности в РГПУ им. А.И. Герцена, раскрыты способы оценки ее эффективности.*

---

● добровольчество ● волонтерство ● организационная работа ● практическая подготовка ● типы учреждений ● группы населения ● супервизия ● функции переговоров

Мировая практика показывает, что добровольчество и волонтерство способствуют развитию гуманистических тенденций и более эффективному решению ряда проблем в социальной жизни разных категорий граждан. В современной России, в период активного становления гражданского общества организация добровольческой и волонтерской деятельности молодежи рассматривается как одна из эффективных форм создания пространства для самовыражения молодежи, включения ее в активную общественную жизнь. Современный вуз рассматривается сегодня не только как центр образования, но и как институт духовного становления будущих специалистов. «Важно развивать и личностные качества студентов, так как в них сконцентрирован их потенциал и индивидуальное своеобразие. Развитие студенческого самоуправления с целью повышения уровня социальной активности, а также профессиональной компетентности — одна из приоритетных задач целостного учебно-воспи-

тательного процесса в вузе. Обращает на себя внимание тот факт, что развитие и популяризация идеологии волонтерского движения подтверждает мысль о создании т. н. «социального лифта», позволяющего личности в студенческие годы лучше адаптироваться к системе социальных отношений. Таким образом, за счет создания максимально возможных условий для получения профессиональных практических навыков внутри вуза повышается уровень квалификации выпускаемого специалиста»<sup>1</sup>.

Необходимо отметить, что государственная власть активно поддерживает данный вид деятельности. На территории Российской Федерации реализуется множество целевых программ Правительства РФ, направленных на профилактику асоциальных явлений, пропаганду добровольчества и волонтерской работы. Государством поддерживается деятельность общественных и благотворительных организаций. С другой стороны, идеи добровольчества и волонтерства являются востребованными самой молодежью.

Между тем между востребованностью идеей добровольчества и волонтерства и реальной вовлеченностью в эту деятельность молодежи наблюдается значительное противоречие. Сегодня в добровольческую работу вовлечено по разным оценкам от 5 до 10% молодежи России, тогда как, согласно исследованиям, более 40% молодых людей готовы активно участвовать в общественно полезной работе<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Макаров А. В., Луцева И. Ю. Вузовский социум как пространство для формирования волонтерских инициатив // Молодой ученый. — 2014. — № 12. — С. 285—287. — URL <https://moluch.ru/archive/71/12163/> (дата обращения: 17.12.2017).

<sup>2</sup> Великанова Е. В. Уровень вовлеченности молодежи в волонтерскую деятельность. (результаты социологического исследования) // Вестник Казанского университета культуры и искусств. 2013. <https://cyberleninka.ru/article/n/uroven-vovlechennosti-molodezhi-v-volonterskuyu-deyatelnost-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya-1> [дата обращения 16.12.2017]

Опыт зарубежных стран показывает, что при создании инфраструктуры для развития добровольчества количество волонтеров увеличивается в несколько раз. Со своей стороны практики волонтерской работы в современной России единодушно заявляют о проблеме недостаточной разработанности единой методической базы, обеспечивающей создание условий для организации и дальнейшего сопровождения деятельности современных волонтерских движений. Данное положение обуславливает необходимость анализа исследованности проблемы определения педагогических условий, способствующих возникновению волонтерских инициатив, выявлению условий их успешной реализации, организации устойчивых добровольческих и волонтерских организаций.

Российские исследователи (Е.С. Азарова, Л.В. Болотова, Л.А. Кудринская, Н.В. Маковой, О.В. Митрохина, В.В. Митрофаненко, Г.В. Оленина, Л.Е. Сикорская, Л.В. Никитина и др.) единодушно рассматривают добровольческую деятельность как действенную форму взаимодействия, социализации и воспитания молодежи. В связи с этим феномен добровольчества стал в последнее десятилетие предметом пристального изучения исследователей из разных областей знания. Достаточно подробно исследована добровольческая деятельность как социально-педагогический феномен (Л.А. Кудринская, Л.Е. Сикорская и др.); раскрыты педагогический потенциал добровольческой деятельности студенческой молодежи и совокупность педагогических условий подготовки студентов вузов к волонтерской деятельности; (Л.В. Никитина, Л.Е. Сикорская, Н.В. Маковой и др.); выявлены психологические детерминанты добровольческой деятельности и ее психологические эффекты (Е.С. Азарова, А.Б. Бархаев и др.); определены социально-культурные и социально-педагогические условия формирования гражданской активности и нравственных качеств молодежи в процессе волонтерской деятель-

ности (И.Н. Григорьев, Л.Ф. Козодаева, Л.П. Конвисарева, Е.И. Леонова и др.); изучен опыт социально-педагогической деятельности волонтеров зарубежных неправительственных организаций по профилактике девиантного поведения подростков (А.В. Мороз); рассмотрены пути формирования профессиональной направленности будущих социальных работников в процессе участия в студенческом волонтерском движении (Л.С. Кириллова, Л.В. Болотова, Э.Д., С.Г. Екимова и др.)<sup>3</sup>.

Нами выявлено, что у исследователей в разных областях знания есть много общего при определении педагогических условий для активизации добровольческих инициатив и организации добровольческой деятельности студенческой молодежи, а именно:

- организационно-педагогические: обеспечение принципа добровольности включения молодежи в социально полезную деятельность; наличие руководителей педагогического процесса, способных развивать навыки активного гражданского действия; обеспечение целенаправленного педагогического сопровождения в процессе реализации проектов и других форм добровольческой деятельности молодежи;
- психолого-педагогические: учет мотивационной сферы личности волонтера, особенностей уровня притязаний, его деятельностных характеристик, формирование такого качества волонтера, как «вовлеченность»;
- дидактические: наличие технологий и методического обеспечения подготовки волонтеров и организации волонтерского сообщества; возможность обучению навыкам проектирования волонтерской

<sup>3</sup> Агапова Е.Н., Богданова Р.У., Курагина Г.С. Организация волонтерской деятельности студенческой молодежи / Учебно-методические пособие. — СПб.: Изд-во Автономная некоммерческая организация «Центр информации образования», 2010.

деятельности и их реализации в рамках учебного процесса<sup>4</sup>.

Анализ научных исследований и результатов практической деятельности, свой собственный опыт в области добровольчества и волонтерства позволяют выявить ряд трудностей в его организации и развитии. Так, М. Спириной было определено, что относительно мало внимания в российской науке уделяется принципам внутренней организации волонтерского объединения, определению ее отличия от коммерческой фирмы, выяснению того влияния и давления, которые оказывают общество и государство на функционирование и внутреннюю структуру таких объединений. Организационный аспект волонтерской деятельности, отмечает автор, привлекает особое внимание также в свете недавних изменений в структуре добровольческих объединений, методах управления и формах функционирования. Эти изменения обусловлены все большим желанием волонтерских организаций быть конкурентоспособными, что выражается зачастую в слепом заимствовании методов управления и способов организации коммерческих компаний, а также во все более высоких требованиях к компетенции волонтеров и работников волонтерской организации на фоне тенденций к усилению правовой регламентации в сфере волонтерской деятельности, что, в свою очередь, приводит к постепенной бюрократизации добровольчества<sup>5</sup>. По-прежнему актуальной остается проблема мотивации, подготовки и удержания волонтеров.

<sup>4</sup> Курагина Г.С., Семикин В.В., Игнатенко М.С. Педагогические условия, способствующие возникновению и развитию волонтерских инициатив молодежи в современной России. Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. 2013. — Т. 2. — № 2. — С. 54—61.

<sup>5</sup> Спирина М. «Организационные особенности формального волонтерского движения: сравнение опыта России и Франции» <https://ecsoclab.hse.ru/data/2014/03/25/1318927073/25.03>

В данной статье ниже приводится опыт организации добровольческой и волонтерской деятельности студентов в РГПУ им. А.И. Герцена.

Университет РГПУ им. А.И. Герцена создаёт условия для развития студенческого добровольчества, считая, что оно является важнейшей школой гражданского, профессионального и личностного становления студентов. С 2005 года на кафедре социальной педагогики организовано и активно действует волонтерское движение студентов. Преподавателями кафедры осуществляются консультационная поддержка и курирование самоуправления добровольческого и волонтерского студенческого движения; поддержка благотворительных акций; разработаны и читаются курсы дисциплин по подготовке специалистов-организаторов добровольческой и волонтерской деятельности в социально-педагогическом взаимодействии и в области социальной работы. Лабораторией теории и практики социальной работы осуществляются консультационная поддержка и курирование самоуправления волонтерского студенческого движения; экспертная поддержка благотворительных акций; творческое сотрудничество с заинтересованными коллективами и организациями; социальное партнерство и посредничество; организация волонтерской социальной практики.

В качестве волонтерской деятельности студенты организуют праздничные и тематические вечера для детей, такие как «Масленица», «Знаки дорожного движения», «Детские общественные организации», проводят игры и тренинги, работают на телефоне доверия, осуществляют разработку и реализацию реабилитационных программ для детей и подростков, организуют и проводят различные благотворительные акции.

Нами установлено, что организация добровольческой и волонтерской деятельности студенческой молодежи в вузе

возможна при условии длительной работы преподавателей и студентов по формированию ценностных ориентаций гуманистической направленности, гуманизации процесса обучения в целом, совместного поиска оптимального приложения сил с учетом выбранной специальности. Современный подход к подготовке добровольцев и волонтеров должен быть основан на интеграции в учебно-воспитательный процесс вуза интенсивных методов социально-психологического обучения, которые способствуют одновременно и овладению технологиями профессиональной деятельности, и развитию личности студента. Привлечение молодежи к добровольческому труду традиционно рассматривается как действенное воспитательное средство, обеспечивающее условия духовного роста и самоактуализации молодого человека.

При организации добровольческой и волонтерской деятельности студентов необходимо учитывать мотивы вовлечения в нее студентов. Существует целый спектр суждений и оценок относительно мотивов участия людей в добровольческой деятельности. В процессе специальных международных научных исследований выявлено, что мотивы могут носить не только альтруистический или религиозный характер. Они могут являться ответом на другие потребности человека (например, обучиться новым навыкам, найти поддержку, почувствовать себя способным сделать что-то новое, строить социальные отношения и др.).

Необходимым условием для развития студенческого добровольчества в вузе является достаточное количество как предлагаемых к реализации, так и инициируемых самими студентами проектов (на уровне студенческой группы, факультета, института, вуза).

В качестве критериев подготовленности студентов вузов к добровольческой и волонтерской деятельности выступают: сформированность определенных лич-

ностных качеств и черт характера добровольцев; сформированность мотивации к достижению успеха в деятельности; осознание и принятие ценностей добровольчества и волонтерства как жизненно важных; стремление студентов-волонтеров к гуманистически-ориентированному взаимодействию.

Нами было также выявлено, что одна из основных причин, по которым молодые люди не участвуют активно в социально значимой деятельности, — отсутствие у них необходимых навыков организации и самоорганизации, а также и информации о том, где и как они могут эту деятельность начать. Организация добровольческой деятельности позволяет до каждого молодого человека информацию о тех формах работы и гражданского участия, которые ему наиболее близки<sup>6</sup>.

Опыт организации и осуществления руководства волонтерским движением студентов психолого-педагогического факультета РГПУ им. А.И. Герцена позволил определить ряд педагогических условий, способствующих привлечению волонтеров и поддержанию их мотивации для продолжения их участия в деятельности движения.

Нами установлено, что условия, обеспечивающие поддержание мотивации волонтеров для продолжения участия в деятельности движения, складываются из ряда составляющих: наличие налаженной организационной структуры деятельности волонтеров; достаточного количества как предлагаемых к реализации, так и иницилируемых самими молодыми людьми проектов; механизма выявления студентов, готовых к волонтерской деятельности; обучающих программ и специалистов,

<sup>6</sup> Курагина Г. С., Иконникова Г. Ю. Ценностные ориентиры студентов педагогического университета, занимающихся волонтерской деятельностью // Социальное взаимодействие в различных сферах жизнедеятельности [Текст]: материалы Международной научно-практической конференции, 1—3 декабря 2011 года — Санкт-Петербург, 2011 — С. 208—211.

готовящих потенциальных волонтеров к предстоящей деятельности; налаженной схемы взаимодействия волонтеров; благоприятного психологического климата; культуры движения, обеспечивающей чувство принадлежности к общему делу; яркого лидера; оценки деятельности волонтеров значимыми людьми; разработанной системы поощрений; четкой программы действий студентов на базах проведения волонтерской деятельности; предоставления возможности получения дополнительного образования, практических навыков работы в интересующей волонтеров области<sup>7</sup>.

В результате организационной работы преподавателей кафедры более 400 обучающихся у нас студентов были вовлечены в добровольчество и в течение 12 лет осуществляли и продолжают осуществлять свою деятельность на базе более 40 социозащитных и реабилитационных учреждений Санкт-Петербурга. Деятельность наших студентов получила высокую оценку руководителей организаций и учреждений-благополучателей; многие добровольческие проекты, разработанные и реализуемые нашими студентами, стали победителями различных конкурсов и обладателями премий и грантов. Сами студенты отмечают, что опыт добровольчества и волонтерства значительно обогатил их духовно, дал им возможность ощутить значимость их профессии, правильность выбранного направления образовательного маршрута, повысил мотивацию к получению необходимых знаний и умений. Многие наши выпускники успешно реализуют полученный ими опыт организации добровольческой и волонтерской деятельности на своих рабочих местах. Таким образом, можно заключить, что успешная деятельность волонтерского движения студентов нашей кафедры обусловлена организационно-педагогиче-

<sup>7</sup> Курагина Г. С. Организационно-педагогические условия становления волонтерской деятельности студенческой молодежи // ВЕСТНИК ТОГИРРО [Текст] — 2013 — № 2. — С. 298—299.

ческими условиями, созданными с учетом потребностей и мотивации студентов-волонтеров.

Проблема организации добровольчества и волонтерства в молодежной среде стала темой научных и учебно-исследовательских работ ученых и студентов нашей кафедры. Преподаватели и студенты регулярно принимают участие в конференциях, симпозиумах, семинарах различного уровня, участвуют в грантовой деятельности по проблематике волонтерства и добровольчества, результатом чего явилось издание ряда монографий, учебно-методических комплексов, учебных и методических пособий и научных статей. Ежегодно успешно защищаются выпускные квалификационные работы и магистерские диссертации, посвященные данной проблематике.

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

Волонтерская практика — это дополнительный вид практической подготовки будущих специалистов по социальной работе и социальной педагогике. Волонтерская социальная практика — это инновационная и эффективная технология при подготовке специалистов социальной сферы. В результате ее прохождения студентам предоставляется возможность получения новых знаний и практического опыта в избранном деле, первая настоящая проба сил, возможность саморазвития и самосовершенствования, форми-

рования профессиональных умений и навыков в ходе конкретной профессионально ориентированной и общественно значимой проверки верности профессионального выбора. Привлечение молодежи к добровольческой деятельности через введение волонтерской социальной практики является средством «мягкого», ненасильственного вхождения студента в новое, открытое общество гражданского становления<sup>8</sup>.

Освоение разработанного нами курса «Практика волонтерской деятельности» предполагает комбинированное использование методов и форм обучения и освоения социальной действительности. Предлагаемое сочетание форм и методов индивидуальной, групповой и коллективной работы направлено на формирование компетенций будущего волонтера, способствующих развитию поливариантности его деятельности. В качестве значимого средства изменения содержательных и организационных аспектов обучения, в том числе и волонтеров, следует рассматривать диалогические формы образовательного процесса.

Тематика курса имеет проблемный характер. Ни по одному из вопросов нельзя дать однозначного ответа. Это усугубляется еще и тем, что волонтерское движение существует как феномен, но не имеет нормативно-правового статуса; многие учреждения нуждаются в волонтерах, но не знают, как организовать их труд, как его оценить, как привлечь и удержать волонтеров.

Практическая подготовка — одна из важнейших составляющих профессиональной подготовки любого специалиста, особенно в сфере «человек—человек» — связана с овладением профессиональны-

<sup>8</sup> *Игнатенко М.С., Курагина Г.С., Семикин В.В.* Педагогические условия, способствующие возникновению и развитию волонтерских инициатив молодежи в современной России // Известия Иркутского государственного университета. Серия «Психология», том 2, № 2, 2013.

ми компетенциями и их использованием, в том числе и в практике волонтерской деятельности. В социальной сфере волонтерам необходимо продемонстрировать знание об особенностях различных типов учреждений социальной защиты населения, на базе которых им предстоит использовать свои умения социального взаимодействия, а также выступать в качестве организатора и супервизора этой деятельности.

В соответствии с общей направленностью подготовки обучающийся должен овладеть следующими профессиональными компетенциями:

- иметь представление о различных типах учреждений, на базе которых возможно осуществлять волонтерскую деятельность;
- уметь дифференцировать явления и объекты социальной действительности;
- использовать знания о способах построения конструктивного взаимодействия с представителями различных социальных групп;
- овладеть методами и способами оказания практической помощи различным категориям клиентов по разрешению социальных проблем;
- уметь проявить свои компетенции в области межличностного взаимодействия и навыки эффективного общения с различными категориями клиентов в практике волонтерской деятельности;
- продемонстрировать коммуникативные умения в контексте социального партнерства;
- овладеть практическими навыками в ходе выполнения работы;
- овладеть умениями осуществлять функции супервизора волонтерской деятельности;
- осуществлять рефлекссию и самоконтроль собственной практической деятельности.

В рамках подготовки студентов к волонтерской деятельности нами был разработан учебный курс, предполагающий изучить типологию учреждений, осуществляющих социальную поддержку различных групп населения, целевое назначение учреждений, их структуру. Данная тема раскрывает понятие различных типов учреждений, осуществляющих социальную защиту населения. Учреждения общепрофильные и специализированные; государственные и негосударственные, благотворительные организации и фонды. Студентами изучается опыт деятельности подобных учреждений за рубежом и использование этого опыта в России.

В данном разделе представлена характеристика наиболее распространенных на территории страны типов учреждений: центр социальной реабилитации для несовершеннолетних, учреждения интернатного типа, комплексные центры социального обслуживания населения, центры помощи семье и детям, кризисные центры, центры социальной реабилитации для инвалидов и детей-инвалидов, социальные приюты и т. п.

Учреждения социальной защиты, социальные службы осуществляют разнообразную, многофункциональную деятельность: консультативную, посредническую, организационную, досуговую, реабилитационную, профилактическую и т. п. Каждый из видов деятельности позволяет специалисту реализовать определенные функции, а также раскрывает возможности для волонтеров в деле оказания помощи и поддержки клиентам.

Каждое из названных учреждений обладает собственной структурой (структурные подразделения, отделы, центры и т. п.) и имеет штат специалистов.

Следует обратить особое внимание на возможности каждого из обозначенных типов учреждений для осуществления волонтерской деятельности (характер деятельности, контингент клиентов, час-

тота посещения учреждения волонтерами и т. п.).

Для овладения знаниями по предлагаемой теме обучающиеся получают задание изучить основные типы учреждений, оказывающих комплексную помощь и поддержку различным слоям населения. Для выполнения этого задания студентам предлагается изучить определенную территорию (микрорайон, район города, небольшой населенный пункт и т.п.) на предмет расположения на ней учреждений социозащитной направленности.

Особое внимание следует обратить на подготовку обучающихся к взаимодействию с различными группами населения, выступающими в качестве объектов для волонтеров. Среди таких групп следует выделить пожилых людей и инвалидов, беженцев и вынужденных переселенцев, лиц без определенного места жительства, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с зависимостями, различные типы семей и т.д. Каждая из этих групп обладает своими особенностями и требует соблюдения этих особенностей в организации и осуществлении добровольческой деятельности. Пробуя свои силы в качестве волонтера на базе того или иного учреждения, обучающиеся реализуют свой потенциал. При изучении данной темы необходимо обратить внимание на особенности работы волонтеров с различными категориями клиентов. Волонтеру нужно знать возможные способы работы с клиентами той или иной группы.

#### *Социальная работа с семьей*

Эта работа может осуществляться на базе следующих учреждений: отделов социальной защиты населения районных и городских администраций; центров социальной помощи семье и детям; центров социального обслуживания населения, имеющих в своем составе соответствующие отделения; центры социальной реабилитации для несовершеннолетних, центров психолого-педагогического сопровождения.

С некоторыми аспектами этой работы можно ознакомиться в образовательных учреждениях и центрах содействия семейному воспитанию.

При работе следует обратить внимание на критерии определения нуждаемости семьи в социальной помощи и защите. Эта работа сопровождается ведением банка данных.

Кроме групповых методов работы с семьей активно используется адресная работа. Поэтому целесообразно выбрать две-три семьи, находящиеся на социальном обслуживании, и изучить на их примере основные приемы работы.

#### *Социальная работа с несовершеннолетними*

Изучение данной категории клиентов возможно в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних, социальных приютах для детей и подростков, центрах помощи семье и детям, центрах содействия семейному воспитанию.

Для успешного овладения технологиями работы с этой целевой группой необходимо изучить психологические, физиологические, возрастные особенности детей и подростков. В процессе социальной работы с несовершеннолетними целесообразно использовать социокультурные направления — спорт, музыка, другая досуговая деятельность.

#### *Социальная работа с пожилыми гражданами*

Этот вид деятельности можно осваивать в домах-интернатах для пожилых граждан; центрах социального обслуживания населения (отделения дневного пребывания, обслуживания граждан на дому, гуманитарной помощи и т. п.); общественных организациях; геронтологических центрах.

Для успешной работы с данной категорией граждан необходимо знать психофизиологические особенности возрас-

та, основные старческие заболевания, государственную политику в отношении пожилых граждан и существующее законодательное обеспечение. Необходимо быть крайне тактичным в общении с пожилыми.

Особое внимание следует уделить изучению медико-социальных основ, приемам оказания доврачебной медицинской помощи.

### *Социальная работа с инвалидами*

Это направление социальной работы осуществляется в специализированных домах-интернатах, психоневрологических интернатах, центрах социального обслуживания населения, центрах социальной реабилитации для инвалидов и детей-инвалидов, общественных организациях (ВОИ, ВОС, ВОГ и их подразделениях).

Существует несколько направлений, содержание которых различается: медико-социальная работа, социальное обеспечение инвалидов, обслуживание инвалидов, реабилитация инвалидов. Необходимо знать критерии установления инвалидности, порядок ее определения, законодательство и нормативные акты о льготах для инвалидов.

Особое внимание следует уделить детям и подросткам с ограниченными возможностями здоровья, воспитывающимся в семье или в условиях других форм жизнеустройства. На наш взгляд, идеи инклюзивного образования могут быть в достаточной мере реализованы с привлечением сил волонтеров.

### *Работа отделения социального обслуживания на дому*

Эти подразделения, как правило, входят в состав комплексных центров социального обслуживания населения. Деятельность этих отделений регламентирована федеральными правовыми и нормативными документами, поэтому следует ознакомиться с этими актами.

Большое значение имеют договорные отношения между обслуживающим персоналом и клиентами. Социальные услуги предоставляются только по добровольному согласию сторон. Заранее следует оговорить сроки, виды, объемы предоставления услуг.

В большинстве случаев эти отделения не имеют юридической и административной самостоятельности, поэтому важным в этой работе является не только методологическая обеспеченность социальных работников, но и материально-бытовое сопровождение их работы (компенсация транспортных расходов, выдача спецодежды, санитарно-гигиенические мероприятия и т. п.).

Изучение особенностей той или иной группы населения может проходить в различных формах: круглые столы, семинарские и практические занятия, дискуссии и т.п.

Например, круглый стол «Проблемы людей с инвалидностью в современной России», дискуссия «Безбарьерная среда и как ее создать», семинарские занятия «В семье ребенок с особыми потребностями», «Социально-психологическая поддержка мигрантов», практикум «Идем на контакт!».

В качестве заданий, которые можно предложить обучающимся для осмысления и самостоятельной проработки, предлагаем, например, объяснить различие терминов «беженцы», «вынужденные переселенцы», «мигранты», «перемещенное население». Это задание возможно выполнить с опорой на тексты законодательных актов. Далее предлагается определить особенности организации социальной, социально-педагогической, психолого-педагогической работы с ними. Особое внимание следует уделить анализу ситуаций, предложив конкретные формы и средства помощи людям, оказавшимся в них.

Приведем пример еще одного задания, которое предполагает активное взаимо-

действие как на стадии его подготовки, так и на стадии осуществления. Задание обращает обучающихся к существующим формам печатной и рекламной продукции, которая используется для наиболее эффективного освещения проблем той или иной группы населения. Одна из таких форм — флаер (листочка). Это небольшой листок, который в лаконичной, красочной, легко читаемой форме привлекает внимание окружающих. Студентам предлагается разработать макет флаера<sup>9</sup>.

Групп населения, нуждающихся в помощи не только специалистов, но и волонтеров, довольно много. Студенты выясняют, во взаимодействии с какими социальными службами, общественными фондами и специалистами может волонтер оказать помощь в решении проблемы этих людей (групп); каким требованиям должен соответствовать банк данных по оказанию помощи нуждающимся. Обучающимся предлагается самостоятельно сформулировать наиболее типичные проблемы, с которыми сталкиваются те или иные клиенты (группы клиентов), а также разработать систему реабилитационно-профилактических мероприятий.

Важное место в практической подготовке студентов занимает организация обучения волонтеров на базе учреждений. Это, на наш взгляд, наиболее оптимальный способ обучения на местах. Студенту не приходится моделировать условия некоего учреждения или организации. Он непосредственно находится в этих условиях. В данном случае приходится говорить об особенностях процесса обучения в естественных условиях учреждения и о содержании обучения. Основные акценты следует сделать на использование форм учебного диалога, способствующих развитию опыта эмо-

ционально-рефлексивного отношения волонтера к себе и людям, находящимся в трудных условиях жизни. Определенная доля ответственности ложится на специалистов учреждения, которые разрабатывают программу обучения волонтеров, где обучение представлено как часть их социального образования. Одна из сторон взаимодействия — это развитие коммуникативных компетенций. Поэтому в нашем курсе нашли отражение вопросы, отражающие место и роль коммуникации в деятельности волонтера, речевые тактики убеждения как речевые приемы, позволяющие достигать поставленных целей в конкретной ситуации, а также методика проведения деловых бесед, переговоров и т. п.

Так, например, с целью повышения уровня организации практической подготовки социальных работников и социальных педагогов и установления взаимовыгодного сотрудничества с различными учреждениями города может быть организован круглый стол «Перспективы взаимовыгодного сотрудничества».

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

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

- организация различного вида волонтерских социальных практик на базе учреждений;
- взаимодействие специалистов учреждений и студентов — волонтеров;
- перспективы трудоустройства выпускников.

<sup>9</sup> Сундукова Э.И. Практика волонтерской деятельности // Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере: Учебно-методический комплекс / Под ред. С. Н. Малявина. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. — С.203—204

Данное направление подготовки волонтеров предполагает изучение некоторых теоретических понятий и терминов, например «обучение», «двусторонний характер обучения», «принципы обучения», «диалог», «программа обучения». Предлагается дополнить список терминов. Одним из заданий может стать анализ тренинговой сессии, приведенной в статье А.Н. Перцовского «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты».

Ответственность формируется вместе с мотивацией деятельности. В рамках этого раздела предлагаемого курса изучается понятие мотивации. Причем речь идет не только о мотивации конкретного обучающегося, которым движет желание участвовать в волонтерской деятельности, но и о мотивации специалистов конкретного учреждения, на базе которого эта волонтерская деятельность будет осуществляться. И в этом смысле речь идет о взаимодействии на уровне мотиваций разных субъектов. В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся как вне, так и внутри человека и заставляют его осознанно или не осознанно совершать определенные поступки. Роль мотивации в осуществлении волонтерской деятельности трудно переоценить. Деятельность волонтера несет глубокий социальный смысл, имеет общественную значимость. Человек, осознав задачи, соотносит эту информацию со своими потребностями, мотивационной структурой и возможностями, настраивает себя на определенное поведение, вырабатывает определенное расположение и осуществляет действия, приводящие к конкретному результату, характеризующемуся определенными качественными и количественными характеристиками. Если посмотреть, на что в деятельности человека оказывает воздействие мотивация, то выяснится, что это следующие характеристики деятельности: усилие,

старание, настойчивость, добросовестность, направленность<sup>10</sup>.

В качестве заданий для осмысления мотивационных аспектов волонтерской деятельности студентам предлагается изучить перечень мотиваций, которые лежат в основе набора волонтеров для организации. Обучающиеся выбирают 5 наиболее существенных, по их мнению, мотивов, используя метод ранжирования, и обосновывают свой выбор.

Студенты знакомятся с перечнем вопросов, которые сформулировали руководители и специалисты учреждений, стоящие перед выбором: нужны или нет волонтеры, обучать или не обучать волонтеров, сотрудничать или нет с волонтерскими организациями. Изучив эти вопросы, студенты представляют себя на месте руководителя учреждения и пытаются ответить на них. Далее они дополняют и редактируют список вопросов. Какие проблемы, на ваш взгляд, необходимо решать руководителю и специалистам учреждения, чтобы деятельность волонтеров была эффективной?

1. Является ли работа, которую необходимо выполнить, важной? Является ли она полезной и значимой для учреждения, программ, клиентов?
2. Возможно ли объяснить потенциальному волонтеру необходимость работы?
3. Может ли эта работа быть выполнена волонтерами? Можно ли ее разбить на задания, которые можно делать вечерами или на выходных? Можно ли ее выполнять вне рабочего времени? Являются ли навыки волонтеров, необходимые для работы, теми навыками, которые имеют все люди, или же это навыки, которым можно легко научить волонтеров на базе имеющихся у них знаний и опыта?

<sup>10</sup> Куникина Н.П. Теоретические и эмпирические аспекты изучения профессионально-значимых личностных качеств у волонтеров // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». 2007. — № 5. <http://www.ncstu.ru>

4. Выгодно ли, когда работу делают волонтеры? Будем ли мы тратить больше времени, энергии, денег на то, чтобы набрать, сориентировать, обучить волонтеров, или же все-таки лучше использовать труд персонала? Будем ли мы использовать труд волонтеров постоянно или же нам они необходимы ненадолго?

5. Есть ли у нас поддержка для того, чтобы проводить программу волонтерства? Есть ли у нас человек, который готов работать в качестве координатора волонтерства, супервизора, который готов заниматься политикой волонтерства, процедурами, страхуем ли мы волонтеров наравне с другими сотрудниками организации?

Важным элементом успешной работы волонтера является система поощрений. Мы предлагаем изучить некоторые способы поощрения волонтера и ответить на вопросы, например: «Находите ли вы эти способы действенными?»

#### *Как поощрять волонтера*

1. Напечатайте статью о волонтере в местной газете, в газете учебного заведения, где учится или учился волонтер, в газете учреждения, в котором он работает или другой организации.

2. Проводите конкурс «Волонтер месяца».

3. Не забывайте о днях рождения волонтеров и посылайте им поздравления.

4. Давайте волонтеру возможность участвовать во всех тренингах, которые проводит ваше учреждение.

5. Проводите мероприятия для волонтеров, на которых публично поощряйте самых лучших волонтеров.

6. Представляйте волонтерам четкое и ясное описание их работы.

7. Печатайте бюллетень с фотографиями волонтеров и описанием их работы.

8. Приглашайте волонтеров, обладающих какими-либо навыками, чтобы они проводили тренинги для других волонтеров.

9. Привлекайте волонтеров для долгосрочного планирования деятельности вашего учреждения.

Один из разделов нашего практического курса посвящен супервизии как инструменту практической подготовки волонтеров на базе учреждений. Говоря о супервизии, взаимодействие можно рассматривать с точки зрения способа осуществления социальных связей. Обучающиеся знакомятся с понятием супервизии и ее ролью в практической подготовке волонтера, целью и задачами супервизии, различными аспектами супервизии (административным, обучающим, поддерживающим, развивающим), супервизией как инструментом обучения в процессе работы. Студенты осваивают технологию проведения супервизии, а также требования к супервизору как участнику конструктивного взаимодействия.

Супервизия — это профессиональное консультирование и сопровождение опытным специалистом, исключая формальный контроль и оценку, это способ создания психологически комфортных условий для развития, деятельности и общения. Следует отметить, что групповая супервизия позволяет достичь так называемого синергетического эффекта, суть которого заключается в следующем. Профессионально-творческий и личностно-энергетический «запас» группы в процессе взаимодействия ее участников оказывается более высоким, чем сумма индивидуальных «запасов» всех членов группы. Взаимодействие при этом становится взаимным проникновением энергии, восхождением внутренних сил и потенциалов, которые способны породить нестандартные профессиональные решения и творческие продукты<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Социальная работа: Введение в профессиональную деятельность: учеб. пособие / Отв. ред. А.А. Козлов. — М.: КНОРУС, 2005. — 368 с.

Супервизию осуществляет координатор волонтерских программ или штатный сотрудник. В ходе супервизии обсуждают события, связанные с конкретной работой и с опытом волонтера. Супервизия волонтеров предусматривает следующие аспекты:

- консультирование (объяснить волонтеру, как поступить в той или иной ситуации);
- обеспечение волонтера информацией, необходимой в определенной ситуации;
- организацию работы волонтеров, с учетом предотвращения чрезмерных нагрузок;
- обучение и повышение квалификации;
- личная поддержка волонтеру;
- организация обратной связи с волонтером.

Студентам можно предложить дать определения различным видам супервизии (административной, дидактической, институциональной, профессиональной); раскрыть функции супервизии; описать фазы и проанализировать преимущества и недостатки индивидуальной и коллективной формы супервизии.

В ходе освоения данной темы предлагается проанализировать алгоритм сопровождения молодого специалиста и разработать алгоритм сопровождения деятельности волонтера в центре содействия семейному воспитанию. Этапы сопровождения и основные направления деятельности на каждом этапе представлены в *таблице 1*.

Любая деятельность требует оценки ее эффективности. Деятельность волонтера также нуждается в мониторинге, оценке на основе выделенных критериев и показателей.

В данной теме курса необходимо раскрыть следующие аспекты: характеристика эффективности деятельности, выработка

критериев эффективности деятельности волонтера, процедура оценки, методы оценки эффективности.

Результативность, эффективность деятельности волонтеров важный залог успеха организации. Для повышения уровня эффективности выполнения работ волонтерами необходимо обладать пониманием деятельности волонтеров и иметь тщательно разработанные инструменты оценки их усилий в рамках организации.

Измеримость различных аспектов деятельности волонтеров позволяет успешно управлять процессом развития организации в целом. Для адекватной и эффективной оценки результатов деятельности волонтеров необходимо разработать целостную систему мониторинга и оценок деятельности волонтеров в организации, учитывая и характер взаимодействия субъектов деятельности.

***Процедуру оценки можно классифицировать по нескольким направлениям.***

По объекту: деятельность (сложность, эффективность, качество, отношение к ней и пр.); достижение цели, количественный и качественный результат, индивидуальный вклад и вклад в общие итоги подразделения и организации в целом; наличие у волонтера тех или иных личных качеств (знаний, навыков, черт характера), степени их выраженности и овладения волонтером теми или иными функциями.

— По источникам: документы (автобиография, резюме, характеристика и пр.), на основании изучения которых может быть дана оценка; результаты кадровых собеседований (интервью); данные общего и специального тестирования; итоги участия в дискуссиях; отчеты о выполнении заданий или поведение в специальных ситуациях.

— По способам осуществления процедуры оценки с использованием сведений, полученных из данного источника.

Таблица 1

**Этапы сопровождения и основные направления деятельности**

Этап	Направление деятельности
Планирование и подготовка	Выявление потребностей профессиональных групп и отдельных специалистов в сопровождении и поддержке. Разработка концепции сопровождения. Поиск возможных источников поддержки и обучения (квалифицированных специалистов, базовых школ и т. п.). Разработка пакета методических материалов сопровождения. Определение критериев оценки эффективности сопровождения
Собственно сопровождение	Углубление знаний и развитие навыков специалиста. Расширение профессионального репертуара поведения. Актуализация внутренних сил и резервных возможностей профессионала. Консультирование по конкретным проблемам и проектам. Информационная и аналитическая поддержка. Помощь в поиске оптимальных технологий и методик. Повышение уровня адаптации к профессионально-стрессовым ситуациям (инновационная деятельность, опытно-экспериментальная работа и т. д.). Диагностирование и разрешение профессиональных конфликтов
Использование результатов обучения	Закрепление усвоенных стратегий и приобретенных навыков. Привнесение изменений в практическую деятельность. Развитие опыта решения профессиональных задач. Анализ профессионально-педагогической деятельности и взаимное обучение специалистов
Последующие мероприятия и поддержка	Неформальный контроль и отслеживание изменений в деятельности специалиста (групп персонала, организации). Корректировка модели профессионального поведения. Расширение источников ресурсного обеспечения. Поддержка и развитие профессиональных инициатив и экспериментальных проектов. Организация информационного обмена и контактов между специалистами
Итоговый анализ	Подготовка данных для итогового анализа и оценки эффективности процесса сопровождения. Разработка рекомендаций по повышению качества обучения специалистов и сопровождения профессиональной деятельности. Создание перспективных проектов и программ поддержки и сопровождения профессиональной деятельности специалистов

- *По критериям*, в соответствии с которыми происходят оценка и выбор лучшего или худшего показателя. дарный срок, но и за время работы в организации, подразделении, данной должности.
- *По субъектам* (кандидат или волонтер, осуществляющий самооценку; его коллеги, руководители, подчиненные, члены специальной комиссии). Основными принципами эффективной оценки считаются направленность на улучшение работы; тщательная подготовка; конфиденциальность; всестороннее непредвзятое обсуждение итогов работы (или испытания), деловых и личных качеств волонтера, их соответствия должности, перспектив на будущее; разумное сочетание похвалы и критики; надежность и унифицированность критериев, достоверность методов. Методы оценки должны соответствовать структуре орга-
- *По степени охвата контингента*. Здесь различают глобальную оценку — в целом и локальную, относящуюся к группе лиц или отдельному волонтеру.
- *По периоду*. Можно оценивать волонтера не только за определенный кален-

низации, характеру деятельности волонтеров, целям, стоящим перед оценкой, быть простыми и понятными, предусматривать использование количественных показателей, сочетать письменные и устные задания. К показателям предъявляются такие требования, как полнота и достоверность отражения результатов, конкретность, обеспечение сопоставимости как с предыдущим периодом, так и с достижениями других волонтеров.

Для оценки эффективности деятельности волонтеров предлагается участие обучающихся в семинарском занятии. «Показатели и индикаторы эффективности социальной работы», в диагностическом исследовании для оценки свойств и уровня эмпатии (одного из ведущих качеств волонтера, от которого зависит успех его деятельности)<sup>12</sup>.

Одним из ключевых понятий является понятие взаимодействия. В волонтерской деятельности человек изучается как объект и субъект взаимодействия. Реализация принципа диалогизма в нашей деятельности обеспечила субъект-субъектный характер взаимодействия обучающихся, их ценностно-смысловое равенство и паритетность. Данный принцип создал возможность свободной самореализации студентов в поликультурной среде, в общении с другими студентами и представителями разных социальных групп.

В данном контексте мы рассматриваем диалог как:

- межсубъектный процесс, в котором происходит взаимодействие качественно различных ценностных позиций;
- выяснение ценностных и профессионально-смысловых позиций друг друга;
- особую ориентацию межсубъектных отношений, предполагающих принци-

<sup>12</sup> Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере: Учебно-методический комплекс / Под ред. С.Н. Малявина. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. — 199 с.

пиальное равенство сторон в том, что касается осмысления оценок, фактов, отношений.

В таком понимании диалог участников волонтерской деятельности направлен как на сближение, так и на взаимное обогащение, как на уровне личности, так и на уровне профессиональной деятельности<sup>13</sup>.

Студенты знакомятся с характеристикой пространства личностного взаимодействия, механизмами взаимодействия (взаимопонимание, координация, согласование). В ходе обучения рассматривается место взаимодействия в структуре общения, стили общения, уровни общения: социально-ролевой, деловой, интимно-личностный. Взаимодействие учреждения и волонтерской организации трактуется нами как вариативный процесс. Решение многих вопросов между учреждением и волонтерской организацией возможно с помощью переговорной тактики.

Функции переговоров: **информационно-коммуникативная**, предполагающая выяснение точки зрения противоположной стороны и информирование о своих интересах, намерениях, опасениях, подходах и т. п. Одна из главных задач — установление постоянных каналов коммуникации, обмен точками зрения и обсуждение подходов к решению возникающих проблем.

**Регуляционная** функция призвана осуществлять регуляцию, контроль и координацию действий участников деятельности. Данная функция предусматривает также детализацию общих решений с целью их конкретного воплощения.

**Пропагандистская** функция заключается в воздействии на общественное мнение с целью разъяснения широким кругам сво-

<sup>13</sup> Сундукова Э.И., Йарви Х. / Проектная деятельность преподавателей и студентов России и Финляндии как пространство диалога культур // Образование, общество, учитель: взаимодействие и ответственность: Коллективная монография в 2 т. / Сост. и науч. ред. проф. В. Г. Рындак. — Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2010. — С. 141—151.

ей позиции, принятого решения, привлечения к волонтерской деятельности новых участников.

Освоение темы возможно в ходе деловой игры «Волонтерская организация и учреждение: взаимодействие и перспективы его развития» и выполнения заданий. Результатом успешного взаимодействия различных видов и уровней являются мероприятия, разработанные совместными усилиями. Предлагаем обучающимся изучить рекомендации по проведению мероприятия на локальном уровне и предложить свои по проведению различных мероприятий.

Как провести мероприятие на местном уровне.

1. Определите цель мероприятия. Как бы вам хотелось, чтобы оно прошло? Каким вы видите завершение мероприятия? Какой результат вы ожидаете?
2. Определите задачи мероприятия. Сколько людей участвует? Сколько денег потребуется? Сколько печатных материалов требуется? Старайтесь быть реалистичнее.
3. Определите время проведения мероприятия, начиная анализировать, какие мероприятия у вас уже запланированы.
4. Нарисуйте схему взаимодействия с другими организациями, чтобы спланировать и провести мероприятие.
5. Точно определите роль каждого: кто и что будет делать, когда, для кого.
6. Определите издержки: материальные средства, время, людская энергия.
7. Определите бюджет.
8. Определите дизайн работы.
9. Для назначения людей на должности (на время проведения мероприятия) проводите мозговой штурм для каждой должности. Назначение на должность производите на основе реальной возможности заявителя, не полагайтесь на легкость набора.

10. Определите задачи каждой части мероприятия.

11. Найдите лидеров программы.

12. Напишите роли участников программы.

13. Проводите встречи с лидерами.

14. Сопоставьте работу, которую необходимо сделать с задачами и необходимым для этого временем.

15. У организаторов мероприятия перед глазами должна всегда стоять мечта или миссия.

16. Воспринимайте набор участников как успех вашей работы.

17. Учитывайте непредвиденные обстоятельства при составлении календарного плана.

18. Проведите мозговой штурм, чтобы выявить возможные проблемы и иметь готовый план.

19. Ничего не предполагайте. Все должно быть точным.

20. По мере приближения даты проведения мероприятия проводите чаще собрания.

21. На первом же собрании определите, как и кем будет оценено мероприятие.

22. Проводите оценку мероприятия, как только оно закончится, но не в тот же день.

23. Выразите благодарность всем, кто помогал в проведении мероприятия.

24. Сообщите о результатах мероприятия всем, кто был вовлечен в него.

25. Документируйте результаты мероприятия для того, чтобы использовать их в будущем.

Подготовка к добровольческой деятельности студентов невозможна без изучения и овладения основными способами и

приемами конструктивного взаимодействия на разных уровнях. Мы предлагаем студентам освоить базовые категории, рассматривающие человека как объект и субъект взаимодействия, ознакомиться с механизмами взаимодействия, а именно: взаимопониманием, координацией, согласованием. Важно, чтобы студенты, общаясь с благополучателями, руководителями учреждений и организаций, коллегами, различали уровни и стили общения, руководствовались этическими нормами и принципами как регуляторами конструктивного взаимодействия. Речь идет не только о личностном характере взаимодействия, но в большей степени о деловом общении, предполагающем, в том числе, и переговорные тактики. Одна из главных задач взаимодействия — установление постоянных каналов коммуникации, обмен мнениями, обсуждение подходов к решению проблем. Таким образом, предлагаемый курс предполагает подготовку к самостоятельному решению профессиональных задач в условиях различных учреждений, осуществляющих социальную поддержку клиентов, и обеспечивает условия для развития идей и практик волонтерской деятельности.

Сегодня наша кафедра реализует Программу развития добровольческого и волонтерского движения студентов<sup>14</sup>.

**1. Целью программы** является формирование гуманистических традиций милосердия и человеколюбия в среде студенческой молодежи, содействие в духовном развитии и самореализации личности студента.

## **2. Задачи программы:**

- ориентация студентов на общечеловеческие гуманистические ценности, развитие их гражданского самосознания;
- создание условий для самоактуализации личности студента;

<sup>14</sup> <https://www.herzen.spb.ru/main/structure/inst/ipp/1442307915/1453277610/1453444702/>

- формирование необходимых профессиональных и личностных компетенций будущих специалистов посредством организации социально значимой деятельности;
- организация практической деятельности волонтерских групп по разрешению социально значимых проблем.

## **3. Принципы программы:**

- добровольность;
- осознанность;
- ответственность;
- альтруизм.

## **4. Направления деятельности программы**

*Организационное направление:*

- организация, координация и курирование деятельности студенческого волонтерского движения;
- организация практической работы студентов-волонтеров с нуждающимися в социально-психолого-педагогической помощи и поддержке (инвалидами, воспитанниками детских домов, безнадзорными и беспризорными детьми и подростками и др.);
- организация посреднической деятельности и обеспечение обратной связи с подшефными учреждениями;
- организация исследовательской деятельности студентов.

*Посредническое направление:*

- сотрудничество с благотворительными фондами и организациями;
- сотрудничество с социозащитными организациями города.

*Практическая социально-педагогическая деятельность:*

- проведение благотворительных акций;
- оказание конкретной адресной помощи.

*Обучающее направление:*

- создание условий для обмена опытом волонтеров;
- проведение консультаций и семинаров;

*Методологическое направление:*

- разработка кодекса волонтера;
- разработка программ обучения волонтеров;
- разработка программ деятельности волонтеров по запросу учреждения.

*Информационное направление:*

- создание информационных материалов о деятельности волонтерского движения.

**5. Содержание и формы работы:**

- организация благотворительных мероприятий в вузе;
- организация концертов и праздничных мероприятий, социально-педагогической помощи для воспитанников сиротских и социозащитных учреждений;
- посредническая деятельность с различными благотворительными фондами и организациями, молодежными объединениями.

**6. Нормативно-правовая база:**

- Концепция модернизации российского образования до 2010 г. (2002 г.);
- Конвенция ООН о правах человека;
- рекомендации ЮНЕСКО относительно перспектив развития образования в мире;
- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Федеральный закон об общественных объединениях (1995 г.);

- целевые государственные программы по воспитанию: «Патриотическое воспитание граждан РФ», «Развитие единой образовательной информационной среды» и др.;

- Закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Концепция воспитательной деятельности РГПУ им. А.И. Герцена;

**7. Волонтеры в подшефных учреждениях работают по нескольким направлениям:**

1) реабилитация несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации, работа с безнадзорными и беспризорными детьми:

- помощь в социальной адаптации детей и подростков группы риска; организация коммуникативной сферы, направленной на позитивную жизнедеятельность;
- повышение уровня адаптационных возможностей безнадзорного ребёнка, обеспечение его позитивной социализации;
- посредническая и консультативная помощь детям и семьям;

2) работа с воспитанниками сиротских учреждений:

- содействие повышению уровня самооценки воспитанников детских домов, обретению уверенности в себе, развитию навыков конструктивного общения;
- организация праздничных мероприятий, проведение игр, направленных на развитие коммуникативных способностей детей дошкольного и младшего школьного возраста;
- общение и проведение тематических бесед с воспитанниками 7-8-х классов;

3) работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья:

- организация досуга детей с ограниченными возможностями здоровья;

- профилактика социальной дезадаптации;
- помощь в проведении реабилитационной работы с детьми, имеющими органические нарушения головного мозга;
- проведение игр, тренингов, групповых занятий, организация праздников;
- работа в качестве помощников инструкторов по лечебной верховой езде.

## 8. Требование к волонтерам

Для обеспечения реализации указанных функций добровольцу необходимо овладеть знаниями:

- законодательства о правах ребенка, трудового законодательства, семейного права, основ социальной политики;
- форм и методов работы с учреждениями социальной сферы;
- методик проведения игр, тренингов, групповых занятий;
- методик и технологий диагностики и консультирования.

## 9. Ожидаемыми результатами данной программы являются:

- наличие условий для самоактуализации личности студента, проявления милосердия и человеколюбия
- расширение круга волонтеров, включенных в активную социально-полезную деятельность;
- сформированность у добровольцев личностной ответственности за выполняемую работу;
- наличие хорошо налаженной обратной связи с подшефными организациями.

## 10. Перспективные задачи программы:

- создание и внедрение организационной и научно-методической базы формирования эффективных воспитательных программ, методик и технологий добро-

вольческой деятельности по различным направлениям;

- составление и реализация адресных программ социально-педагогической помощи и поддержки;
- предоставление волонтерам необходимых основ знаний в различных областях их деятельности на базе университета;
- разработка системы мониторинга результатов добровольческой деятельности (отчеты волонтеров о проведенной деятельности, отзывы организаций о деятельности волонтеров, фото и видео материалы);
- создание постоянно действующего органа волонтерского движения, отражающего деятельность волонтеров.

## 11. Продолжение реализации данной программы будет способствовать:

- возможности формирования лидеров в студенческой среде, способных к разрешению социально значимых проблем;
- созданию условий для целенаправленного формирования гармонично развитой, социально активной личности будущего специалиста-профессионала;
- возможности использовать полученные навыки в новых сферах жизнедеятельности, находить новые ниши для собственной самореализации.

Итак, волонтерская деятельность понимается нами как добровольная деятельность человека, направленная на решение социально значимых проблем в современном обществе. В основе волонтерской деятельности студентов лежит возможность решать социально-психологические задачи, связанные со становлением самосознания личности, ее самоопределением в жизни, самоутверждением в актуальных сферах жизнедеятельности, с расширением пространства социальных и профессиональных проб, с возможностью личностного роста и развития. Волонтерская деятельность, являясь, по сути, самосто-

ятельной, дает возможность будущим специалистам реально осуществить свое право на самостоятельное управление собственным образовательным процессом<sup>15</sup>.

Современный этап развития добровольчества (волонтерства) в мире в целом и

---

<sup>15</sup> *Сундукова Э. И., Йарви Х.* Проектная деятельность преподавателей и студентов России и Финляндии как пространство диалога культур // Образование, общество, учитель: взаимодействие и ответственность: Коллективная монография в 2 т./Сост. и науч. ред. проф. В. Г. Рындак. — Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2010. — С. 141—151.

в России в частности свидетельствует о все возрастающем интересе к специфике организации подобной деятельности, сферам, в которых могут быть использованы интеллектуальный, физический, морально-нравственный и культурно-духовный потенциал возможных добровольцев. Для волонтера нет возрастных ограничений. Тем не менее, на наш взгляд, студенчество — один из важных периодов самоопределения молодых людей — наиболее восприимчивая категория граждан, способных заниматься добровольчеством с большой самоотдачей и мотивацией.