

9. Технологии работы с молодежью по вовлечению ее в социально одобряемые мероприятия

Молодежь – традиционно наиболее социально активная демографическая группа, которая может стать (и в частных случаях является сейчас) основой крупномасштабного волонтерского движения.

Молодежная культура содержит в себе особый способ восприятия своей системы духовных ценностей и, отсюда, она располагается на более высоком уровне субкультурной стратификации по отношению к нормативной культуре. Это социальная общность, которую каждый член общества сопоставляет с молодежью как неизбежной частью механизма воспроизводства, а каждый представитель этой социальной общности сам отождествляет себя с ней.

Основные реализуемые направления деятельности молодежных волонтерских организаций охватывают практически все основные области жизнедеятельности (социальная сфера, образование, культура, экология, безопасность, здравоохранение и др.). В качестве приоритетных направлений деятельности для большинства волонтерских организаций можно выделить следующие: работа с социально незащищенными слоями населения, работа с детьми и молодежью; создание и дальнейшая реализация проектов, направленных на решение проблем местных сообществ; пропаганда идей здорового образа жизни; предотвращение конфликтов; развитие идей терпимости в обществе.

Молодежное движение является важным индикатором совершенствования социально-политических отношений в обществе и политической социализации молодежи, пропаганды экстремистских настроений. Молодежные организации дают возможность для социального самоутверждения личности, ее самореализации, способствуют развитию коллективизма, формированию социально-психологической общности людей. Молодежные общественные объединения служат особым инструментом влияния и защиты прав личности, развития инициативы, патриотизма и гражданской позиции молодого поколения.

В условиях ориентации современной российской молодежи на ценности потребления, волонтерство нацелено на присвоение индивидом общественно значимых образцов поведения, социальных норм и ценностей альтруизма и гуманизма.

Основными задачами волонтерской деятельности являются:

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

К прикладным задачам относятся:

- обучение молодых граждан определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации;
- получение навыков самореализации и самоорганизации для решения социальных задач;
- сохранение профессиональных навыков, знаний и компетенций после получения
 - профессионального образования в период временного отсутствия работы, занятости;
 - замещение асоциального поведения социальным;
 - гуманистическое и патриотическое воспитание;
 - обеспечение определенного временного формата занятости молодежи (замещающего обычные общественные работы) в период социально-экономического кризиса;
 - формирование кадрового резерва.

Необходимо помнить, что гуманистическая мотивация добровольчества — не самая распространенная в молодежной среде. Поэтому, работая над развитием добровольчества, необходимо разнообразить инструменты и стимулы привлечения молодых граждан к данной деятельности. Это подразумевает диверсификацию усилий по формированию системы волонтерского труда как в части субъектов и форм взаимодействия, так и в части атрибутики.

При вовлечении молодежи в волонтерскую деятельность необходимо учитывать распределение ответственности между уровнями публичной власти. Поэтому исполнение данных рекомендаций должно быть дополнено инициативными мероприятиями, разработанными органами, исполняющими соответствующие функции в данном субъекте Российской Федерации.

Специфика субъектного состава и сфер волонтерской деятельности такова, что для органа по делам молодежи субъекта Российской Федерации в большинстве случаев нерационально выступать в качестве организатора конкретных молодежных проектов. Он должен действовать через публично-правовые инструменты, привлекая некоммерческие, а в ряде случаев — коммерческие организации.

Также может быть использован ресурс взаимодействия с органами местного самоуправления, однако, не в форме прямых указаний. При этом необходимо отметить, что органы местного самоуправления вправе устанавливать за счет средств бюджета муниципального образования (за исключением финансовых средств, передаваемых местному бюджету на осуществление целевых расходов) дополнительные меры социальной поддержки и социальной помощи для отдельных категорий граждан вне зависимости от наличия в федеральных законах положений, устанавливающих указанное право.

В то же время, должны быть предприняты определенные организационно-правовые меры, обеспечивающие единство добровольческой

деятельности на территории субъекта Российской Федерации. К таким мерам относятся:

1. создание единого Кодекса добровольца (волонтера);
2. выполнение органом по делам молодежи или уполномоченным им учреждением организационно-координирующих функций в этой сфере.

При осуществлении функции по содействию развитию волонтерской деятельности необходимо взаимодействие органа, осуществляющего эту функцию, с другими органами.

Проанализировав окружение, в общем объеме потенциальных добровольцев можно выделить две основные группы: профессиональные кадры (уже имеющие необходимые навыки) и добровольцы без специальной квалификации (требующие дополнительного обучения). В зависимости от того, какие кадры требуются организации, можно использовать различные виды набора добровольцев.

Непосредственный набор – подразумевает использование личных контактов и взаимоотношений набирающего и потенциального добровольца. Он может осуществляться в ситуации один на один, с другом, знакомым, что дает возможность совместно рассмотреть идеи и сомнения. Самый простой и наиболее традиционный набор добровольцев – среди членов семей сотрудников. Мужья, жены, дочери, сыновья, внуки становятся добровольцами на долгий срок. Часто они берутся за любые работы, становятся мастерами на все руки. Работа таких добровольцев эффективна.

Целевой набор – предпочтителен, когда работа, которую предстоит сделать, требует конкретного опыта или подхода, которыми владеют не все люди. Здесь уместны требования к образованию (например, умение программировать), возможности работать в специфическое время (например, с 9.00 до 15.00, по выходным дням), особого подхода к людям (например, умение работать с эмоционально подавленными детьми).

Непрямой набор – используется в случае, когда есть потребность в добровольцах, не имеющих специального образования или специфического опыта, или требуется большое количество добровольцев для кратковременных, простых работ.

Наиболее эффективно проблема вовлечения молодежи в общественно полезную социальную активность решается через деятельность специализированных ресурсных организаций. 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. Добровольческие центры, обладая универсальными технологиями и методами, работают в прямом сотрудничестве с органами

государственной власти, государственными, некоммерческими, коммерческими ассоциациями и СМИ.

Организации, которые привлекают к своей деятельности добровольцев более устойчивы и эффективны в достижении своих целей:

- a) привлечь нужных добровольцев;
- b) сделать работу добровольцев максимально полезной для клиентов организации;
- c) сделать работу добровольцев максимально комфортной и позитивной для них самих.

Успех такого подхода в отношении к добровольцам как к универсальному ресурсу. Если в организацию приходят нужные люди, то вместе с ними появляются нужные ресурсы.

Особую важность приобретает имидж соответствующей добровольческой деятельности. Он должен ясно свидетельствовать о его целях, задачах, отражать характер деятельности и нести яркую, эмоциональную, позитивную нагрузку. Имидж добровольческой деятельности включает в себя значимые составляющие:

— миссия деятельности – ожидаемый результат совместных усилий, направленность организации, ее ценностные ориентации, декларируемые принципы;

— общественное мнение – то впечатление, которое деятельность производит на членов местного сообщества, оценочные суждения, вызванные этой деятельностью;

— бренд – внешние узнаваемые символы и атрибуты деятельности, отражающие ее стиль и характерные особенности;

— внутренняя культура – стиль межличностных отношений, эмоционально-психологический климат, принятые формы взаимоотношений среди участников взаимоотношений;

— организационная культура – взаимоотношения, установившиеся между организаторами и участниками социальной деятельности, степень общей организованности, трудовая дисциплина, порядок и системность в деятельности.

Управление добровольческой деятельностью и процессом вовлечения молодежи в такую деятельность включает в себя следующие функции:

- поиск и набор добровольцев. Важно понимать на каком этапе находится организация: набор (формирование добровольческих ресурсов), восполнение (сохранение стабильности добровольческих ресурсов) или развитие (увеличение добровольческих ресурсов), таким образом, поиск становится продуманным;

- выявление мотиваций и отбор добровольцев. Каждым человеком движут собственные мотивы в соответствии с его жизненными ценностями и опытом. Но необходимо рассматривать соотношение индивидуальных и групповых мотивов. Для разных сфер деятельности нужны разные люди с

различными профессиональными и личностными качествами, поэтому необходимо разработать критерии отбора добровольцев;

- информирование и ориентирование добровольцев. Целесообразно формировать специальные пакеты информации, ориентированной на различные группы добровольчества. По мере предоставления волонтерам информации, необходимо ориентировать их на тот или иной вид деятельности. Условно можно разделить добровольцев на три основные группы по степени участия в деятельности организации: постоянные добровольцы (члены советов и комитетов, консультанты, специалисты, ведущие добровольческих программ, проектов, клубов, секций); временные добровольцы (практиканты, стажеры, исследователи); добровольцы, участвующие в разовых мероприятиях (добровольческие акции, обслуживание семинаров, эпизодическая помощь в краткосрочных проектах);

- планирование добровольческих работ. При осуществлении планирования на этапе привлечения добровольцев, значительно уменьшаются неоправданные ожидания персонала и волонтеров. Организация работы волонтеров напрямую связана с качеством работы с добровольцами и постоянством их состава;

- формирование добровольческих вакансий. Чем точнее определены роли и сформулированы обязанности персонала и добровольцев, тем выше социальный эффект организации. Цели и задачи у сотрудников и добровольцев общие, также общими могут быть сферы ответственности и роли, но обязанности не должны дублироваться. Описание добровольческих вакансий поможет уверенно проводить кампанию по набору добровольцев.

Важно, чтобы люди, в чьи обязанности входит работа с добровольцами, получали соответствующую квалификацию. Координаторам необходимо учиться, обмениваться опытом. Успешными координаторами и организаторами добровольческой деятельности становятся люди, которые сочетают в себе наличие знаний в области добровольчества, коммуникативные навыки и позитивное отношение к людям.

В целях привлечения добровольцев в организацию, координатору добровольцев необходимо:

- 1) распространять информацию о наличии свободных мест для добровольной работы, в том числе через средства массовой информации;
- 2) проводить кампанию по набору добровольцев в учебных заведениях, государственных и негосударственных организациях;
- 3) организовывать набор, собеседования и отбор добровольцев, в том числе на основе конкурса;
- 4) проводить первичное информирование, ориентирование, инструктаж новых добровольцев.