

2 Вовлечение молодежи в добровольческую деятельность

В настоящее время в России актуальной темой является процесс становления гражданского общества, институтами которого считают органы местного самоуправления, средства массовой информации, политические партии и общественные добровольческие объединения. Некоммерческий сектор выступает важным элементом демократического устройства общества, базирующегося на принципах рыночной экономики. Он получил название третьего сектора, что подчеркивает его значимость наряду с двумя другими, представляющими государство и рыночные структуры. Сочетание трех признаков – независимость, добровольность и неприбыльный характер деятельности – образует то своеобразие, которое отличает общественные организации от похожих организаций, принадлежащих государственным и коммерческим социальным институтам.

Волонтерская деятельность носит гражданский характер. Опыт деятельности показывает благотворительную направленность работы. Добровольческая деятельность выполняет функцию нравственного воспитания, возрождение в молодежной среде фундаментальных ценностей, таких как, гражданственность, милосердие, справедливость, гуманность, отзывчивость и других важных ценностей. Волонтерская деятельность — это широкий круг деятельности, включающий в себя традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, который осуществляется добровольно на благо широкой общественности без денежного вознаграждения.

Волонтеры – это люди, которые добровольно готовы потратить свои силы и время на пользу обществу или конкретному человеку. Синонимом слова «волонтер» является слово «доброволец». Общее, что их объединяет, – добровольность. Но если исходить из того, что добровольчество (волонтерство) осуществляется без какого-либо денежного вознаграждения, то возникает вопрос, что заставляет людей заниматься такой деятельностью, кто они такие и какие цели преследуют, оказывая помощь другим людям.

Социальные перемены в стране отражаются и на мотивации добровольчества. В последние годы увеличилось число людей, которые приходят в некоммерческие организации с целью получения необходимого опыта работы, знаний и навыков, реализации своих идей, повышения своей квалификации.

Поскольку волонтерская деятельность отличается гуманистическим содержанием, эмоционально-чувственным и ценностно-мотивационным аспектами, то к основным принципам добровольчества можно причислить следующие:

- каждый человек имеет право стать добровольцем и прекратить свои обязательства при необходимости;
- добровольческий труд создает возможности людям приобретать новые знания и навыки, полноценно развивать творческий потенциал и уверенность в себе;

- добровольческая деятельность дополняет, но не заменяет ответственные действия других секторов и усилия оплачиваемых работников;
- добровольцы не являются «дешевой рабочей силой», их участие в проектах определяется собственным добровольным желанием и личной мотивацией.

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

Добровольческие организации в большинстве своем ориентированы на молодежь, не обремененную многочисленными семейными и трудовыми обязательствами, поэтому такие организации чаще всего организуются при ВУЗах. Нередко их деятельность совпадает с основным вектором обучения студентов, и будущие педагоги, врачи и социальные работники бескорыстно применяют полученные знания на практике.

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. 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.

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 и знакомых сотрудников. Часто становятся добровольцами на долгий срок, 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. Формируя спрос и предложения на добровольческие услуги на территории, на которой они действуют.

Плюсами привлечения добровольцев в организацию являются: дополнительное время; новые идеи; увеличение объема оказываемых услуг; экономия материальных средств; распространение информации об организации среди населения; создание резерва для найма штатных сотрудников; улучшение имиджа; дополнительные знания, опыт, связи; стимулирование развития организации.

Минусы могут быть следующими: требуется дополнительное время от персонала; отсутствие опыта работы; требуется дополнительное обучение; добровольцы не всегда ответственны, и не держат обязательства; создают

конкуренцию штатному персоналу; недостаточная компетентность; их нельзя уволить.

Этот список далеко не полный, его можно продолжить. Интересно, что одной из проблем может быть избыток рвения – «недостаток», редко встречающийся среди штатных сотрудников. Очень часто руководителю приходится иметь дело с добровольцем, который затрудняет ход работы не из-за недостатка, а из-за избытка мотивации. Такие добровольцы настолько преданы делу, что ждут мгновенных решений при любой возникающей проблеме, не понимая, почему система работает медленно. Такие добровольцы становятся нетерпеливыми и вступают в конфликт с любым сотрудником или другими добровольцами, не прилагаящими таких же усилий. Отношения становятся дискомфортными.

Хорошими волонтерами могут стать люди с разными интересами и достоинствами, характером и возможностями, однако существует несколько основных качеств, без которых нельзя обойтись. Такими наиболее важными качествами волонтера являются свойства личности, которые позволяют с наибольшим эффектом и результативностью решать основные задачи социально-педагогического характера. Среди них наиболее значимыми являются следующие:

— психолого-педагогическая компетентность, определяемая как определенный уровень волонтерской деятельности, неотделимый от совокупности личностных свойств и психологических характеристик, накладывающих индивидуальный неповторимый отпечаток на волонтерскую деятельность;

— прочность усвоения таких ценностей, как гуманность, справедливость, самоопределение, конфиденциальность, толерантность, респектабельность, бескорыстие и честность;

— сознательное и разумное использование собственных личностных качеств и дифференцированное применение навыков общения; ответственность и самодисциплина;

— глубокая и искренняя заинтересованность в решении проблем подопечного и положительных результатах работы;

— наличие качеств личности, позволяющих располагать к себе разных людей, вызывать доверие, желание сотрудничать, помогать и в то же время не позволяющих собой манипулировать, подавлять себя как личность.

Для успешной (более эффективной) работы по вовлечению молодежи в добровольческую деятельность можно предложить следующие рекомендации.

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

- 1) привлечь нужных добровольцев;
- 2) сделать работу добровольцев максимально полезной для клиентов организации;
- 3) 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:

1) 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;

2) проведение собеседований, 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;

3) 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);

4) 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;

5) 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:

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

Данные рекомендации могут быть полезны социальным педагогам, психологам, координаторам волонтерской деятельности, социальным работникам государственных и негосударственных социальных организаций.