

**ОРГАНИЗАЦИЯ  
ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В УЧРЕЖДЕНИЯХ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО  
АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ**

*Учебно-методический комплект*



Департамент социального развития  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры



Бюджетное учреждение  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Методический центр развития социального обслуживания»

# **ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

*Учебно-методический комплект*

Сургут  
Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Методический центр развития социального обслуживания»  
2013

УДК 364(072)  
ББК 65.272я7  
П 278

**Под общей редакцией**

**А. В. Бодак**, к. п. н., доцента, директора бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания»;

**И. А. Медведевой**, к. п. н., заместителя директора бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания».

**Авторы-составители:**

**М. В. Пикинская**, заведующий лабораторией социально-культурных инициатив отдела опытно-экспериментальной и инновационной работы бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания»;

**Я. В. Григорьева**, методист лаборатории социально-культурных инициатив отдела опытно-экспериментальной и инновационной работы бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания».

*Издается по решению редакционно-издательского совета  
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Методический центр развития социального обслуживания», г. Сургут*

П 278 **Организация добровольческой деятельности в учреждениях системы социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры** : учебно-методический комплект / авт.-сост. : М. В. Пикинская, Я. В. Григорьева. – Сургут : Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», 2013. – 92 с.

В учебно-методическом комплекте представлены теоретические основы, особенности организации добровольческой деятельности, а также опыт работы учреждений системы социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с волонтерами и наставниками.

Издание адресовано руководителям и специалистам учреждений системы социальной защиты населения.

УДК 364(072)  
ББК 65.272я7

*Тексты программ и проекта представлены в авторском изложении*

©Департамент социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, 2013  
© Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», 2013

## ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	4
ВВЕДЕНИЕ.....	5
МОДУЛЬ I. УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА КУРСА «ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕ- СКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ».....	7
МОДУЛЬ II. УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ «ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДОБРОВОЛЬЧЕ- СКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ».....	13
2.1. Добровольческая деятельность: истоки становления, правовые аспекты, основные понятия.....	13
2.2. Добровольчество в международной и российской практике.....	19
2.3. Виды добровольчества.....	31
МОДУЛЬ III. МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬ- ЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ....	38
МОДУЛЬ IV. ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ «ОПЫТ ВОЛОНТЕРСКОЙ И НАСТАВ- НИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ».....	45
4.1. Программа развития волонтерского движения «Эстафета добра» бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Сфера».....	45
4.2. Программа психологического сопровождения волонтерского движения «Жизнь дана на добрые дела» бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Сфера».....	63
4.3. Проект межсекторального взаимодействия по сопровождению замещающих семей и выпускников интернатных учреждений, проживающих на территории г. Югорска, «Наставник» бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр социальной помощи семье и детям «Доверие».....	73
МОДУЛЬ V. ТЕСТ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ПО КУРСУ «ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СИСТЕМЫ СОЦИ- АЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУ- ГА – ЮГРЫ».....	85
5.1. Вопросы для итогового контроля и оценки знаний.....	85

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

**ВИА** – вокально-инструментальный ансамбль.

**ВИЧ** – вирус иммунодефицита человека.

**ВОВ** – Великая Отечественная война.

**ЗППП** – заболевания, передающиеся половым путем.

**КВН** – Клуб веселых и находчивых.

**НИИ** – научно-исследовательский институт.

**НКО** – некоммерческая организация.

**ОГИИК** – Орловский государственный институт искусств и культуры.

**ООН** – Организация Объединенных Наций.

**РАМН** – Российская академия медицинских наук.

**РОНЦ** – Российский онкологический научный центр.

**РТ** – Республика Татарстан.

**СМИ** – средства массовой информации.

**СПИД** – синдром приобретенного иммунодефицита.

**СССР** – Союз Советских Социалистических Республик.

**ООО** – общество с ограниченной ответственностью.

## ВВЕДЕНИЕ

Добровольческая активность граждан является важнейшим фактором социального развития общества в таких сферах, как образование, наука, культура, искусство, здравоохранение, охрана окружающей среды, социальная защита и др.

Содействие развитию добровольческой деятельности (волонтерства) в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, отнесено к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики.

Основной целью государственной политики в области содействия развитию добровольческой деятельности является активизация потенциала добровольчества как ресурса развития общества, способствующего формированию и распространению инновационной практики социальной деятельности, позволяющего привлечь в социальную сферу трудовые ресурсы добровольцев.

В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре имеется положительный опыт организации добровольческой (волонтерской и наставнической) деятельности в учреждениях системы социальной защиты населения. По результатам социологического исследования «Волонтерская и наставническая деятельность в учреждениях, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»<sup>1</sup> отмечено, что практически во всех учреждениях социального обслуживания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры ведется активная работа с волонтерами. Однако в некоторых учреждениях недостаточно сформирована методическая база по данному направлению (технологии, программы и проекты по организации волонтерской и наставнической деятельности и т. д.). Также имеются затруднения в управлении процессом организации добровольческой деятельности (привлечение, обучение и удержание добровольцев) и создании эффективной модели волонтерской и наставнической деятельности. Поэтому вполне обоснованным является включение в систему повышения квалификации специалистов сферы социального обслуживания курса «Организация добровольческой деятельности в учреждениях системы социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» и необходимость создания по данному курсу учебно-методического комплекта.

Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (в ред. от 23.07.2013) данный учебно-методический комплект «Организация добровольческой деятельности в учреждениях системы социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – УМК) направлен на выработку у специалистов общекультурных и профессиональных компетенций.

Специфика данного УМК в системе подготовки специалиста по работе с добровольцами заключается в том, что данный курс выступает как базовый, предлагает различные виды добровольчества и модель организации добровольческой деятельности

---

<sup>1</sup> Социологическое исследование проведено бюджетным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания» в 2012 г.

в учреждении социального обслуживания. Указанный подход определяет требования к модульному построению УМК, что дает возможность рассмотрения теоретических и методических основ добровольческой деятельности, а также систематизации имеющихся практик.

УМК состоит из пяти модулей и приложений. Первый модуль – учебная программа. Во втором модуле представлено учебное пособие, включающее теоретические основы, а также российский и международный опыт добровольческой деятельности. Третий модуль содержит методическое руководство по организации добровольческой деятельности в учреждении социального обслуживания. В четвертом модуле представлен опыт учреждений социального обслуживания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по организации волонтерской и наставнической деятельности. В пятом модуле предложен итоговый тест для диагностики знаний специалистов социальных служб.

УМК предназначен для руководителей и специалистов учреждений социального обслуживания и может быть использован в помощь по совершенствованию знаний дисциплин ОПД.Ф 10 «Технология социальной работы», ОПД.Ф 11 «Профессионально-этические основы социальной работы» согласно государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования специальности 350500 «Социальная работа».



# **МОДУЛЬ I. УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА КУРСА «ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ»**

## **1.1. Пояснительная записка**

Учебная программа курса «Организация добровольческой деятельности в учреждениях системы социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» – нормативно-управленческий документ бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», характеризующий систему организации образовательной деятельности.

Учебная программа является средством фиксации содержания образования на уровне учебного курса для обучающихся специалистов. Для успешного овладения курсом специалисту необходимо знать нормативно-правовые основы социальной работы, добровольческой деятельности, теории социальной работы, социологии, психологии.

Основной целью курса является формирование у специалистов общекультурных и профессиональных компетенций в области добровольчества.

Задачи курса:

1. Изучить теоретические основы добровольческой деятельности.
2. Рассмотреть модель организации добровольческой деятельности в учреждении социального обслуживания.
3. Ознакомиться с успешной практикой организации волонтерской и наставнической деятельности в учреждениях системы социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

После освоения курса специалист должен знать основные определения, понятия, виды добровольчества, уметь использовать полученные теоретические и практические знания при организации добровольческой деятельности и в работе с волонтерами.

## **1.2. Учебно-тематическое планирование**

Срок обучения: 112 часов.

Форма обучения: очно-заочная.

Категория слушателей: специалисты учреждений социального обслуживания.



## Учебный план

№	Наименование разделов	Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1.	Добровольческая деятельность: истоки становления, правовые аспекты, основные понятия	12	4	4	4
2.	Добровольческая деятельность в международной и российской практике	16	4	4	8
3.	Виды добровольчества	12	4	4	4
4.	Методическое руководство по организации добровольческой деятельности в учреждении социального обслуживания	32	8	8	16
5.	Опыт волонтерской и наставнической деятельности учреждений системы социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	36	4	12	20
6.	Итоговый контроль знаний по курсу	4	–	4	–
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>112</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>52</b>

## 1.3. Содержание курса

*Раздел 1. Добровольческая деятельность: истоки становления, правовые аспекты, основные понятия*

Формирование понятия «волонтер». Нормативная правовая база добровольчества в Российской Федерации. Благотворительная деятельность. Добровольческая деятельность. Концептуальная основа добровольчества. Концепция добровольчества. Добровольческие инициативы. Типы добровольческой деятельности. Характер добровольческой деятельности. Направления и виды добровольческой деятельности.

*Раздел 2. Добровольческая деятельность в международной и российской практике*

Волонтерские практики зарубежных стран. Волонтерская деятельность в США. Добровольческая деятельность в Восточной Европе. Добровольческая деятельность в России. Добровольческая деятельность в регионах Российской Федерации.

*Раздел 3. Виды добровольчества*

Корпоративное добровольчество. Партнерская модель корпоративного добровольчества. Уникальная корпоративная модель. Индивидуальная добровольческая дея-

тельность. Преимущества корпоративного добровольчества. Виртуальное (онлайн) волонтерство. Инклюзивное волонтерство. Семейное волонтерство. Международное волонтерство. Волонтерство пенсионеров. Событийное волонтерство.

*Раздел 4. Методическое руководство по организации добровольческой деятельности в учреждении социального обслуживания*

Особенности организации добровольческой деятельности. Подходы, принципы, условия организации добровольческой деятельности. Нормативно-регламентирующее направление, инструментально-методическое направление, информационно-пропагандистское направление, обучающее направление, мотивационно-стимулирующее направление организации волонтерской деятельности.

*Раздел 5. Опыт волонтерской и наставнической деятельности учреждений системы социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры*

Опыт волонтерской и наставнической деятельности бюджетных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр социальной помощи семье и детям «Доверие» и «Комплексный центр социального обслуживания населения «Сфера».

#### **1.4. Методы обучения курса**

Курс изучается на основе методов организации и осуществления учебно-познавательной деятельности, контроля, самоконтроля и самостоятельной работы.

#### **1.5. Средства обучения курса**

Средства обучения курса включают:

- печатные (учебные пособия, публикации);
- аудиовизуальные (слайды презентаций).

#### **1.6. Материально-техническое обеспечение курса**

Материально-техническое обеспечение курса – компьютерные средства обучения: ноутбук, мультимедийный проектор.

#### **1.7. Диагностика**

Диагностика осуществляется по итогам тестирования. Тестовые задания состоят из вопросов на соответствие, на установление верной последовательности и имеют закрытый тип.

## 1.8. Список рекомендуемой литературы

1. Арович, Я. Методы работы с волонтерами / Я. Арович ; под ред. М. Ю. Киселева, И. И. Комаровой // Школа социального менеджмента : сборник статей. – М. : Карпуз, 2004. – С. 8–9, 75–85.
2. Бодренкова, Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике : учебно-методическое пособие / Г. П. Бодренкова. – М., 2012. – 320 с.
3. Бодренкова, Г. П., Караваешников, С. Е. Системное развитие молодежного добровольчества в контексте пропаганды здорового образа жизни : методические рекомендации / Г. П. Бодренкова, С. Е. Караваешников. – М., 2011. – 78 с.
4. Важдаета, Н. Дело добровольное / Н. Важдаета // Новые известия. – 2007. – 24 августа.
5. 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 ; под ред. Л. Е. Никитина; Общерос. обществ. орг. «Детские и молодежные социальные инициативы» ДИМСИ. – М. : Academia, 2000. – 75 с.
6. Волонтерское движение: организационные, целевые, ценностно-смысловые, информационно-методические основы / сост. : Е. В. Мартынова, Е. Г. Попова. – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО «УГТУ-УПИ», 2004. – 111 с.
7. Всеобщая Декларация Добровольчества, XVI Всемирная Конференция Добровольцев, Международная Ассоциация Добровольческих Усилий (IAVE). – Амстердам, 2001.
8. Гагарина, В. В. Волонтер – это звучит гордо! / В. В. Гагарина // Вестник благотворительности. – 2007. – № 10. – С. 12.
9. Григорович, М. В. У волонтерства русская душа / М. В. Григорович // Новая газета. – 2008. – № 3. – С. 8.
10. Дети и молодежь как стратегический ресурс общества : материалы науч.-практ. конф. ДИМСИ, г. Ярославль, 27–31 марта 2001 г. – М. : Academia, 2007. – 198 с.
11. Детские и молодежные социальные инициативы, общероссийская общественная организация. Документы и материалы ДИМСИ. – М. : Academia, 2008. – 75 с.
12. Иванова, А. С. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика / А. С. Иванова // Социологические исследования. – 2005. – № 5. – С. 15–22.
13. Ковалева, Н. В., Деткова, И. В., Леонтьева, А. В. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска» : сборник научно-методических материалов / Н. В. Ковалева, И. В. Деткова, А. В. Леонтьева / под общей ред. Е. Н. Панченко. – Москва–Майкоп, 2006. – 180 с.
14. Козлов, Л. А. Социальная работа за рубежом: состояние, тенденции, перспективы / Л. А. Козлов. – М., 1997. – 214 с.
15. Кудринская, Л. А. Добровольческий труд: опыт теоретической реконструкции / Л. А. Кудринская. – М. : МГУ, 2006. – 34 с.

16. 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.
17. Митрохина, О. В. Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников / О. В. Митрохина. – М., 2004. – 218 с.
18. Мудрик, А. В. Социализация человека : учеб. пособие / А. В. Мудрик. – М. : Академия, 2004. – 304 с.
19. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / под ред. Н. Ю. Шведовой. – 22-е изд. – М. : Русский язык, 1990. – С. 172.
20. Организация работы добровольцев: принципы и практика, или Руководство по организации деятельности добровольческих объединений. – Казань : Идел-Пресс, 2011. – 120 с.
21. 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, 2003. – С. 72–86.
22. Поданская, В. Ф. Добровольцы и наемные работники: сравнение личностных качеств (по результатам западных исследований) / В. Ф. Поданская // Современные проблемы социально-трудовых отношений : сб. науч. тр. / под ред. В. Ф. Потуданской. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2004. – Вып. 2. – С. 59–64.
23. Подготовка волонтеров: программы, рекомендации, модели опыта. – М. : ГОУ ЦРСДОД, 2007 – 60 с.
24. Полехина, Л. В. Волонтеры и волонтерское движение : сборник реферативных материалов / Л. В. Полехина, В. А. Данович, М. А. Чернова. – СПб., 2007. – 128 с.
25. Решетников, О. В. Корпоративное добровольчество : научно-методическое пособие / О. В. Решетников. – М. : Проспект, 2010. – 151 с.
26. Сборник лучших практик по организации волонтерской и наставнической деятельности в учреждениях, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры / сост. : М. В. Пикинская, А. С. Донченко, Т. А. Минилбаева. – Сургут, 2012. – 86 с.
27. Словарь-справочник по социальной работе / под ред. Е. И. Холостовой. – М. : Юрист, 2007. – 427 с.
28. Социальная работа: теория и практика : учеб. пособие / под ред. Е. И. Холостовой. – М. : Инфра-М, 2005. – 427 с.
29. Тетерский, С. 10 лет ДИМСИ: деятельность общерос. обществ. организации «Детские и молодежные социальные инициативы» / С. Тетерский // Воспитание школьников. – 2005. – № 8. – С. 35–39.
30. Толмачева, Л. П. Социализация личности начинается с добровольчества / Л. П. Толмачева. – Новосибирск, 2001. – 56 с.
31. Фирсов, М. В. Теория социальной работы : учеб. пособие / М. В. Фирсов. – М. : Владос, 2000. – 432 с.

32. Шекова, Е. Добровольческие трудовые отношения: основные определения / Е. Шекова // Человек и Труд. – 2005. – № 4. – С. 28–31.
33. Шиндаулетова, С. С. Проблемы правового регулирования волонтерской деятельности: обзор / С. С. Шиндаулетова. – СПб. : Фортесс, 2008. – 44 с.
34. Щелиной, 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.
35. Энциклопедия социальной работы / под ред. Е. И. Холостовой. – М., 2003. – 346 с.

## **МОДУЛЬ II. УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ «ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

### **2.1. Добровольческая деятельность: истоки становления, правовые аспекты, основные понятия**

Истоки становления добровольчества, как социального явления в современной России, приходится на вторую половину 80-х гг. XX в. Политической платформой этому процессу послужили декларированные высшим политическим руководством СССР ориентиры на «перестройку» и «гласность», раскрепостившие слово, давшие опору для воплощения в жизнь творческой энергии и энтузиазма граждан.

Конец 80-х и начало 90-х гг. XX в. в судьбах большинства россиян были годами изменения их личного мировоззрения и самоопределения. В то время добровольчество стало видом активного включения самого общества в борьбу с негативными явлениями жизни.

Инициативные группы и организации, добровольно взявшие на себя ответственность оказывать помощь в решении социальных проблем, стали первыми точками общественного внимания и развития социального добровольчества.

В период 90-х гг. в отношении добровольных помощников стало укрепляться понятие «волонтер». Этому способствовало распространение переводной англоязычной литературы по менеджменту благотворительной деятельности, установление международных гуманитарных связей, реализация первых неправительственных международных программ, в т. ч. обучающих по тематике общественной и некоммерческой деятельности. Опыт зарубежных гуманитарных организаций, прежде всего американских, стал основным источником формирования новой теоретической базы, способствовавшей развитию деятельности общественных организаций России и организационному развитию добровольческого сектора.

В 1990 г. был принят Закон СССР «Об общественных объединениях». Этот закон стал первой правовой основой для прорыва гражданской активности в организованных формах и, преимущественно, в формах организованной добровольческой деятельности в составе общественных объединений.

К началу XXI в. некоммерческий сектор России составляли тысячи разнообразных организаций, большинство из которых в той или иной степени использовали добровольческий потенциал. По данным Государственного комитета Российской Федерации по статистике, на начало 2000 г. было зарегистрировано около 490 тыс. некоммерческих организаций, из них 275 тыс. (60 %) – негосударственные организации. Активную деятельность в регионах вели только около 70 тыс. организаций (14 %). Деятельность в данных организациях осуществляли около 2,5 млн сотрудников и добровольцев. Услугами общественных объединений и некоммерческих организаций в 2000 г. воспользовались около 30 млн клиентов<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> URL: <http://dobro.mopss.ru/index.php?id=4>.

На современном этапе гражданское общество стремительно развивается, приобретая новые функции и вовлекая все больше граждан. Процесс социализации имеет взаимонаправленный характер социальной ответственности государства и социальной активности граждан.

В этом аспекте добровольческая деятельность может стать системообразующей ценностью, а волонтеры – «инициативным ядром» для реализации социальных программ государства, сохраняя при этом принцип добровольности, свободы выбора в определении направления деятельности и степени собственного участия. Организация и продвижение добровольчества на указанных основаниях (принципах) будут способствовать формированию нового «социального стандарта» в обществе и послужит основой для создания социальной нормы отношения к добровольчеству.

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

- Всеобщая декларация прав человека;
- Конвенция о правах ребенка;
- Всеобщая декларация добровольцев;
- Конституция Российской Федерации (ч. 4 и 5 ст. 13, ч. 2 ст. 19, ст. 30);
- Гражданский кодекс Российской Федерации (ст. 117);
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Основной понятийный аппарат добровольческой деятельности изложен в Федеральном законе от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

Благотворительная деятельность – добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

Благотворители – лица, осуществляющие благотворительные пожертвования в формах:

- бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передачи в собственность имущества, в том числе денежных средств и (или) объектов интеллектуальной собственности;
- бескорыстного (безвозмездного или на льготных условиях) наделения правами владения, пользования и распоряжения любыми объектами права собственности;



- бескорыстного (безвозмездного или на льготных условиях) выполнения работ, предоставления услуг.

Добровольцы – физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности).

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

По определению, добровольческая деятельность – это общественно полезная деятельность (индивидуальная или коллективная), осуществляемая людьми безвозмездно на основе доброй воли и свободного выбора в пользу третьих лиц или общества в целом.

В основе современной концептуальной основы добровольчества лежат несколько основополагающих идей.

Добровольчество, как социальное явление, – это глубокая традиция многих цивилизаций и народов, корни которого исходят из социальной природы людей, их естественного желания откликаться на нужды других, объединять усилия для улучшения своей и окружающей жизни. В то же время в каждой отдельной стране масштабы добровольческой деятельности, уровень ее развития и поддержки обусловлены своими историческими, социальными, культурными, политическими и экономическими факторами.

Добровольчество, как междисциплинарное универсальное явление, возникает везде, когда в нем появляется социальная потребность. Добровольческая деятельность может приобретать характер от разовых общественно полезных действий до систематической деятельности в различных областях жизни общества. Во всем мире добровольцы – это люди, которые независимо от возраста, социального положения, должности, религиозных или политических убеждений, на основе своего осознанного выбора направляют свои усилия на улучшение жизни своих сообществ, осуществляют безвозмездно деятельность, приносящую пользу другим людям или обществу. Это проявляется в индивидуальной или коллективной гражданской активности, участии в работе неправительственных организаций, направленной на достижение тех целей, которые добровольцы считают важными для блага людей и общества.

Добровольчество – это способ строить социальные отношения; применять на практике свои моральные и религиозные принципы; получать новые навыки; найти поддержку и друзей; почувствовать себя способным совершать общественно полезные поступки; почувствовать моральное удовлетворение; почувствовать себя востребованным человеком (членом общества).

Добровольчество вносит общий дух и особый психологический смысл в жизнь любого сообщества, на местном уровне объединяет людей, укрепляет межличностные связи, помогает устранять противоречия, используя в качестве основы для взаимопонимания простые общечеловеческие ценности.

Концепция добровольчества основывается на таких важных понятиях, как инициатива и мотивация.

Инициатива – высшая форма активности, которую характеризует умение быстро ориентироваться в ситуации, способность увидеть новые пути и возможности для достижения цели, а также осуществлять их, попутно побуждая и других людей к активной деятельности. Именно инициатива является важным и первичным фактором для участия в волонтерской деятельности и неразрывно связана с активной жизненной позицией человека.

Главными признаками инициативы можно считать личное побуждение, самостоятельность, чувство нового, творческий подход, направленность и целеустремленность воли и способность реализовать задуманное.

В процессе организации любой деятельности отмечено, что приоритетность социально значимых дел выстраивается в соответствии с иерархией проблем, существующих в обществе. Чем острее и глубже проблема для общества, тем выше актуальность и социальная значимость дела, направленного на решение этой проблемы. Отсюда понятие «социально значимая инициатива» – самостоятельная мотивационная активность одного или нескольких членов социума, направленная на решение какой-либо существующей проблемы общества.

Социально значимая инициатива лежит в основе добровольческой инициативы. Например, в развитии добровольческих инициатив по месту жительства волонтера используется принцип объединения местных представителей, обладающих информацией о процессах, которые идут внутри их организации: знание мотивов и потребностей конкретных людей и как эти люди смогут удовлетворить свои потребности, участвуя в добровольческой деятельности.

Добровольческие инициативы формируют:

- общекультурные компетенции – компетенции, обеспечивающие развитие, жизненный успех, социальную адаптацию личности, способствующие решению профессиональных задач, задач социального участия и личного роста вне зависимости от конкретного направления профессиональной деятельности;

- профессиональные компетенции – компетенции, обеспечивающие успех и карьерный рост в конкретной сфере профессиональной деятельности; распространены почти на любую сферу человеческой деятельности: работа с социально незащищенными слоями населения, экология, проективная деятельность, профилактика здорового образа жизни, патриотизм, сохранение национальной культуры и т. д.

К важным особенностям инициативы относят мотивационный аспект.

Мотивация – это то, что толкает людей совершить какое-либо действие в соответствии с возникшей потребностью. Благодаря влиянию мотиваций, один человек тратит огромное количество времени и сил на самоутверждение, а другой – на личное самосохранение.

Так, например, мотивация молодежного добровольчества носит прагматичный характер, что выражается в желании получить не только моральное удовлетворение от работы, но и некие блага<sup>3</sup>. Среди наиболее распространенных мотивов участия молоде-

---

<sup>3</sup> Щеглова, С. Н. Социальное прогнозирование, проектирование и моделирование / С. Н. Щеглова. – М. : Социум, 2001. – 96 с.

жи в добровольческой деятельности – желание попробовать себя в профессии и применить полученные теоретические знания на практике. Многие связывают добровольчество с прохождением летних практик в период обучения в университете, стажировок. Другим мотивационным фактором является стремление приобрести опыт и установить профессиональные контакты для получения работы в будущем и продвижения по карьерной лестнице. Информационный стимул также играет значимую роль, удовлетворяя потребность молодых специалистов в получении дополнительных навыков и знаний.

Американский психолог А. Маслоу утверждает, что на формирование потребностей и движение мотивов человека большое влияние оказывает социальная среда, в которой он находится. В этом аспекте в иерархии мотивов рассматривается такой фактор, как самовыражение.

Одним из аспектов самовыражения является альтруизм. Альтруизм – это готовность бескорыстно действовать на пользу другим, не считаясь со своими личными интересами. Альтруизм наиболее широко проявляется в добровольческой деятельности и в основном характерен для граждан пожилого возраста, обладающих богатым жизненным опытом, и они видят в нем смысл своей жизни.

Приведем некоторые мотивы, побудившие людей участвовать в работе общественных организаций на добровольной основе<sup>4</sup>:

- быть социально полезным – 34,9 %;
- способствовать изменениям в обществе – 19,6 %;
- самореализация – 14,2 %;
- поиск единомышленников – 14,2 %;
- из чувства долга за полученную в прошлом помощь – 7,4 %;
- интересно провести досуг – 5,8 %;
- решить собственные проблемы – 3,9 %.

Таким образом, одним из главных мотивов добровольческой деятельности является желание быть социально полезным.

Рассмотрим основные типы добровольческой деятельности.

*Неуправляемая добровольческая деятельность.* По всему миру люди откликаются, чтобы помочь во время стихийных бедствий – жертвам наводнений, землетрясений или лесных пожаров. Этот тип добровольчества, как правило, носит спонтанный (неформальный) характер и называется неуправляемой (неорганизованной) добровольческой деятельностью.

Неорганизованная добровольческая деятельность не менее важна и ценна, чем организованная, но, как правило, она остается не только неучтенной в общем вкладе добровольцев, поскольку способы измерения и оценки вклада неформальных добровольцев остаются не исследованными, но и в основном без какой-либо поддержки со стороны государства.

*Управляемая (организованная) добровольческая деятельность.* Организованная добровольческая деятельность осуществляется в ходе многообразной деятельности,

---

<sup>4</sup> URL: <http://referatys.ucoz.ru/index/0-21>.

объединяющей людей для реализации общих интересов, выражения и защиты интересов своих целевых групп, участия в самых разнообразных видах социально ориентированной деятельности любых некоммерческих организаций, социальных и образовательных учреждений, государственных, бизнес-организаций, инициативных или самоорганизованных групп.

Особенностью организованного добровольчества является то, что это хорошо спланированный, мобильный и управляемый процесс по развитию, координации предоставления добровольческих услуг и обучению методам добровольческого управления, осуществляемый профессионально подготовленными людьми, работающими на оплачиваемой или на добровольческой основе.

Как организованное, так и неорганизованное добровольчество предоставляет разнообразные и многочисленные возможности для добровольческого труда, которые дают шанс людям предпринять ту деятельность, которая для них интересна, приносит моральное удовлетворение себе и полезна другим. Добровольческие усилия, направленные на любую созидательную общественно полезную деятельность, индивидуальные или коллективные, вместе составляют колоссальный потенциал и ресурс для решения проблем страны.

Добровольческая деятельность независимо от типа (организованная или неорганизованная) может приобретать характер от разовых (краткосрочных или единичных) до регулярных (систематических) или долгосрочных общественно полезных действий добровольцев в различных областях жизни общества. Это проявляется в индивидуальной или коллективной гражданской активности, участии добровольцев в работе неправительственных организаций или вне организации – инициативных (самоорганизованных) групп для достижения тех целей, которые добровольцы считают важными для блага других людей или общества:

- краткосрочная добровольческая деятельность – это одноразовое, единичное, не систематическое участие волонтера в добровольческой деятельности, например, в массовых добровольческих акциях, в разовых акциях сдачи крови и др.

- регулярная добровольческая деятельность – осуществляемая на систематической основе регулярная или периодическая деятельность, например, один раз в неделю или несколько раз в месяц (по 3–4 часа).

- долгосрочная добровольческая деятельность добровольца в организации на постоянной основе в течение определенного срока, например, от 3 месяцев до 1 года (по согласованному временному графику работы).

*Классификация наиболее характерных направлений и видов добровольческой деятельности*

1. Обслуживание:

- традиционные виды оказания добровольческой социальной помощи, услуг нуждающимся людям;

- оказание профессиональных услуг;

- организационно-техническая помощь.

2. Руководящая (организационная) деятельность:

- руководство НКО;
  - членство в советах директоров, наблюдательных, попечительских, экспертных советах НКО;
  - руководство добровольческими проектами и программами;
  - организация работы добровольцев в НКО.
3. Общественное участие, гражданская социальная активность:
- взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления;
  - участие в работе общественных советов;
  - работа в комитетах самоуправления;
  - защита прав и интересов граждан;
  - участие в разработке/реализации социально значимых проектов;
  - участие в общественных (социальных, экологических) локальных и массовых акциях, кампаниях по отстаиванию и продвижению общественных интересов.
4. Взаимопомощь, самопомощь:
- деятельность групп граждан по месту жительства (улучшение состояния двора, микрорайона, города и т. п.);
  - деятельность групп самопомощи, направленная на решение проблем незащищенных групп населения, например, в организациях инвалидов, многодетных семей;
  - объединение и деятельность групп в интересах ее членов.
5. Сбор средств:
- деятельность по сбору добровольных пожертвований для благотворительности или реализации конкретной социально значимой цели, добровольческих программ, проектов<sup>5</sup>.

Рассмотрев совокупность множества характеристик и особенностей добровольческой деятельности, можно отметить, что добровольчество является универсальным феноменом, эффективным способом укрепления доверия солидарности и сотрудничества, общественно-государственных усилий и ресурсов в решении социальных задач, и в целом – достижения благополучия общества.

## **2.2. Добровольческая деятельность в международной и российской практике**

Во многих зарубежных странах и ряде регионов Российской Федерации накоплен положительный опыт создания условий для активного участия граждан в общественно полезной жизни социума. Однако в отличие от России, где добровольчество пока только начинает развиваться, а в большинстве регионов добровольческий ресурс не востребован вообще или же используется недостаточно эффективно, за рубежом работа волонтеров – обычная практика.

---

<sup>5</sup> Бондренкова, Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике : учебно-методическое пособие / Г. П. Бондренкова. – М., 2012. – 320 с.

Спектр волонтерских практик зарубежных стран довольно широк и включает в себя:

- добровольческие волонтерские лагеря продолжительностью 2–4 недели;
- долгосрочные волонтерские проекты длительностью 2–12 месяцев;
- обучающие семинары;
- конференции, посвященные вопросам добровольчества;
- стажировки волонтеров за границей;
- привлечение к добровольческой деятельности крупные организации, корпорации, фирмы;
- развитая сеть международных добровольческих ассоциаций, объединений, работающих по всему миру.

По данным независимого исследовательского агентства Gallup International<sup>6</sup>, сегодня в Северной Америке (США, Канада) 45 % трудоспособного населения состоят во всевозможных добровольческих организациях, в Западной Европе показатель населения, вовлеченного в добровольческую деятельность, достигает 67 %.

19 % взрослого населения Франции хотя бы раз в жизни участвовали в волонтерских акциях. Из них 60 % регулярно участвуют в добровольческой работе, отдавая ей более 20 часов в месяц. 46 % опрошенных сказали, что они стали волонтерами, потому что они чувствуют в себе большое желание помогать другим.

Каждый третий немец, что составляет 34 % населения Германии, является волонтером, посвящая работе в добровольческих ассоциациях, проектах и группах взаимопомощи более 15 часов в месяц.

Около 33 % населения Ирландии являются волонтерами. Общее количество времени, отданное на волонтерскую работу, равняется 96,454 рабочим часам в год. 72 % населения считает, что волонтеры делают нечто такое, что никогда не может быть сделано руками сотрудников, труд которых оплачивается.

Активное участие в благотворительной деятельности Великобритании принимает все население. Детей с самого раннего возраста привлекают к этой деятельности: сначала они сами опускают монетки в копилки, затем продолжение процесса осуществляется в школе. Школьники участвуют в разнообразных благотворительных проектах, ежегодных праздниках, направленных на сбор средств. Дети продают поделки, сделанные своими руками, организуют развлекательные и спортивные мероприятия.

На сегодняшний день добровольческое движение наиболее распространено в США.

Волонтерами в США трудятся свыше 26,4 % взрослого населения или 61,8 млн человек. Большинство американских благотворительных организаций – 80 % – привлекают к своей работе волонтеров. Даже на фоне экономического кризиса, в период 2007–2008 гг., волонтерский состав увеличился с 26,2 % до 26,4 %. В 2008 г. волонтеры отработали 8 млн рабочих часов. Они трудятся в самых различных НКО, в том числе в организациях национального масштаба. Поскольку дух волонтерства в США прививается с

---

<sup>6</sup> URL: [http://www.romir.ru/news/134\\_1371672000/](http://www.romir.ru/news/134_1371672000/).

детского возраста, существуют и специальные детско-юношеские программы на базе школ, детских и юношеских клубов, молодежных ассоциаций, в т. ч. религиозных.

Отметим, что среди волонтеров много специалистов различного профиля: юристов, врачей, медицинских сестер, администраторов и т. д. Они оказывают безвозмездную помощь именно в тех областях, где нужен их профессиональный опыт. Например, руководители благотворительных организаций часто входят в советы директоров других НКО, работая на безвозмездной основе.

Город Канзас-Сити (штат Миссури) занимает пятое место по степени активности в сфере добровольчества в США (2008 г.). Волонтерские услуги в городе предоставляют 466 тыс. взрослых, что составляет 32,7 % от их общего числа. Объем выполняемой волонтерами работы исчисляется 45,2 млн рабочих часов. Число пожилых людей, осуществляющих волонтерскую деятельность в г. Канзасе-Сити, от общего числа населения составляет 24,6 %. Вовлеченность в добровольный труд молодых людей в возрасте от 16 до 24 лет составляет 30,5 % от общего числа жителей города. В городе функционируют 8 тыс. НКО. Лишь у 3 тыс. из них имеются сотрудники, труд которых оплачивается, в остальных работают только волонтеры.

Благотворительные организации привлекают денежные средства для различных благотворительных целей в рамках 30 специальных программ: помощи детям из неблагополучных семей, уязвимым семьям, улучшения здравоохранения, придания большей финансовой устойчивости местным НКО путем распределения грантов.

Остановимся на некоторых благотворительных организациях США и обозначим роль волонтеров в их деятельности.

*Католическое милосердие (Catholic Charities)* на протяжении более чем 275 лет занимается вопросами социальной работы, предоставления медицинских услуг и защищает интересы бедных людей в США. На сегодняшний день Католическое милосердие является крупнейшей в стране сетью оказания социальных услуг волонтерами. Они предоставляют такие виды услуг, как неотложная помощь, домашнее воспитание и усыновление, услуги для переселенцев и мигрантов.

*Служба хосписов* старается поддержать качество жизни смертельно больных людей. Уход и поддержка предоставляется пациентам с любыми неизлечимыми болезнями: ВИЧ/СПИД, сердечно-сосудистые, онкологические заболевания, болезнь Альцгеймера, неврологические расстройства.

Уход за больными может быть организован как дома, так и в госпитале долгосрочного содержания. Вызов к больному по звонку осуществляется в течение 24 часов в сутки. В отделении по уходу за больными работают доктора, медицинские сестры, социальные работники, священники, волонтеры, терапевты и помощники на дому (сиделки).

Волонтеры Службы хосписа осуществляют психологическую поддержку пациентов на дому, оказывают бытовую и, при необходимости, правовую помощь членам семьи, ремонтируют жилище. Добровольцы также помогают в офисе Службы хосписа. Один-два раза в месяц для волонтеров организуются специальные тренинги. В рамках образовательной программы им предоставляется информация о работе с умирающими пациентами, правила обучения пациентов методам самоухода.



При летальном исходе болезни волонтеру направляется открытка со словами благодарности за его труд и помощь в уходе за пациентом. Ему предоставляется время («время скорби») для восстановления сил и молитвы. Продолжительность этого времени волонтер определяет сам.

Пациент, живущий по системе «Хоспис на дому» с включением волонтерской деятельности, по статистике организации, живет на 18 месяцев дольше.

Ежегодно Служба хосписов проводит неделю благодарения своих волонтеров, в рамках которой организуются обеды, вручаются подарки активистам. Также празднуются юбилеи: «5, 10, 15 лет волонтерской работы». Чтобы избежать эмоционального выгорания добровольцев, для них устраиваются собрания, где обсуждаются только проблемы волонтеров.

В рамках программы укрепления семьи сотрудниками благотворительных центров для беременных девушек-подростков и молодых мам проводятся мероприятия по замещению молодых мам во время их учебы в колледже (их дети остаются под присмотром волонтеров). Также в реализации данной программы участвуют центры по усыновлению и предупреждению аборт. Большинство добровольцев центров – это пожилые люди.

На негосударственном уровне интересы пожилых людей представляет крупнейшая общественная организация «AARP» – американская ассоциация пенсионеров, членами которой являются 53 млн людей в возрасте от 50 лет и старше. Особенностью данной организации является то, что в ней трудятся только волонтеры.

*Американский Красный крест* был создан в 1881 г. Его основные функции: помощь пострадавшим от войн и катастроф, информирование населения о стихийных бедствиях и чрезвычайных происшествиях. Традиционно Красный Крест распределяет гуманитарную помощь – продукты питания, одежду – как бездомным, так и людям, пострадавшим в катастрофах.

Эта организация является часто посещаемым местом волонтеров. В большинстве случаев это люди старше 50 лет. Все они имеют специальную униформу, для них проводятся тренинги и семинары. Они участвуют во всех мероприятиях по распределению гуманитарной помощи и оказанию психологической помощи нуждающимся.

*Habitat for Humanity* – международная, неправительственная некоммерческая организация по созданию «простого, достойного и доступного» жилья. Миссией организации является ликвидация жилищной бедности и бездомности в мире, создавая достойное жилье. Она строит дома с использованием труда добровольцев и продает их без цели извлечения прибыли.

С 2006 г. компания *Citi* стала инициатором проведения акции «Потому что мне не все равно». На протяжении всего года сотрудники *Citi* занимаются волонтерской деятельностью, посещают подшефные детские дома, специализированные лечебные центры, образовательные учреждения и другие организации. Раз в году сотрудники компании посвящают один день добровольческой работе.

Компания *Samsung* ежегодно проводит Добровольческую неделю. В компании создана компьютерная сеть, посредством которой нуждающиеся граждане и организации могут заявить о необходимой им помощи. Ежегодно проходит награждение лучших

добровольцев. В некоторых подразделениях компании есть собственные добровольческие программы. Например, создан клуб добровольцев, члены которого 3 часа в неделю обучают детей-инвалидов плаванию. Наряду с остальными сотрудниками организации в корпоративном добровольчестве активно принимают участие руководители высших уровней.

Таким образом, волонтерство в США – это прочно установившаяся традиция, которая воспитывается с раннего возраста, поддерживается в школах и учебных заведениях, а также в организациях.

Рассмотрим опыт добровольчества ближнего зарубежья (на примере Республики Беларусь).

В Республике Беларусь созданы все условия для развития молодежного волонтерского движения. Волонтерскими отрядами осуществляется деятельность экологического, историко-культурного характера, работа по благоустройству и сервисному обеспечению.

Работа по организации волонтерской деятельности выполняется учреждениями образования, молодежными общественными объединениями (Белорусский республиканский союз молодежи, Лига добровольного труда молодежи, Белорусская ассоциация клубов «ЮНЕСКО» и др.).

*Белорусский республиканский союз молодежи* осуществляет волонтерскую деятельность в ходе реализации проекта «Доброе Сердце».

Волонтерские отряды союза «Доброе Сердце» работают в области социальной сферы, оказывают индивидуальную (адресную) благотворительную помощь ветеранам Великой Отечественной войны, инвалидам, детям-сиротам, детям из неблагополучных и опекунских семей, активно участвуют в реализации экологических акций, а также проектов, направленных на пропаганду здорового образа жизни.

*Лига добровольного труда молодежи* сотрудничает с 43 организациями из 35 стран мира. В рамках проекта организуются и проводятся Международные волонтерские лагеря в Беларуси и за рубежом. Основной задачей таких программ является предоставление молодежи возможности получения неформального образования, а именно нового жизненного опыта, знаний, навыков межличностного общения, межкультурного взаимодействия. Республиканским молодежным общественным объединением «Лига добровольного труда молодежи» реализуется программа «Развитие добровольческого (волонтерского) движения в Республике Беларусь». Участники программы привлекаются к общественно полезной работе (реставрация, реконструкция, сохранение исторического достояния, работа с детьми, инвалидами, охрана окружающей среды и т. п.).

В летний период 2012 года *Республиканским общественным объединением «Белорусская ассоциация клубов ЮНЕСКО»* реализован ряд волонтерских проектов и инициатив, направленных на трудовую занятость и гражданско-патриотическое воспитание молодежи. Проведено 2 международных молодежных лагеря: «Замки Беларуси» и «Наследие Сапегов» (участниками стали 40 человек).

*Общественное объединение «Белорусское общество Красного Креста»* объединяет более 20 тысяч волонтеров. Добровольная деятельность Красного Креста направлена на оказание гуманитарной, медико-социальной и психологической помощи нуждающимся людям, на борьбу с тяжелыми заболеваниями и формирование здорового образа жизни, на продвижение гуманитарных ценностей и основополагающих принципов деятельности Красного Креста.

В России, по данным ассоциации Gallup International, волонтерами можно назвать от 5 до 10 % населения. По словам экспертов, «Россия сейчас как никогда нуждается в создании массового добровольческого движения... При нынешнем финансировании социальной сферы помочь обездоленным способны только энтузиасты»<sup>7</sup>.

Согласно данным всероссийского обследования НКО, в НКО по найму на условиях полного или неполного рабочего дня (полной или неполной рабочей недели) трудится 1,13 % экономически активного населения России. Труд добровольцев в той или иной мере используют более 75 % НКО. Уровень вовлеченности в добровольческую деятельность в некоммерческом секторе в 2008 году составлял 3,02 % от численности экономически активного населения.

Для развития добровольчества в России при участии Общественной палаты Российской Федерации (Комиссии по развитию благотворительности и волонтерства), Международной ассоциации добровольческих усилий, Российского центра развития добровольчества, при поддержке Минспорттуризма России, Центра по исследованию гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» разработана Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.

В рамках данной концепции создана федеральная программа «Технология добра», работающая по 6 направлениям:

- «У каждого должна быть бабушка» – деятельность добровольцев, направленная на безвозмездную помощь пожилым.
- «Экология и благоустройство» – деятельность добровольцев, направленная на улучшение окружающей среды.
- «Помощь детям» – деятельность добровольцев, направленная на работу с детьми.
- «Нравственные приоритеты» – деятельность добровольцев по профилактике здорового образа жизни.
- «Социальная реклама и донорство» – деятельность добровольцев, направленная на создание социальной рекламы и программ по увеличению донорства.
- «Помощь людям с инвалидностью» – деятельность добровольцев, направленная на создание комфортных условий жизни для инвалидов.

10 июня 2010 г. в восьми федеральных округах Российской Федерации (Москва, Ставрополь, Волгоград, Ульяновск, Ухта, Новосибирск, Екатеринбург и Петропавловск-Камчатский) в рамках проекта «Технология Добра» при поддержке Федерального агентства по делам молодежи прошли выставки «100 Технологий добра», цель которых

---

<sup>7</sup> Никитина, Л. Е. Программы ДИМСИ / Л. Е. Никитина, С. В. Тетерский; Общерос. обществ. орг. «Детские и молодежные социальные инициативы» ДИМСИ. – М.: Академия, 2007. – 86 с.

– предоставление возможности авторам социальных проектов презентовать свои технологии и опыт. Выставки проводились по следующим тематикам: помощь пожилым, помощь детям, поддержка людей с инвалидностью, забота о животных, профилактика алкоголизма, наркомании, СПИДа, пропаганда здорового образа жизни, донорство и социальная реклама, экология и благоустройство.

В России одна из самых опытных добровольческих организаций, являющаяся участником Международного движения Красного Креста и Красного Полумесяца и объединяющая свыше 500 млн человек в 181 стране мира, – *Российский Красный Крест*. Эта организация создана для реализации идей гуманизма и сострадания к людям, а также содействия органам государственной власти и местного самоуправления в гуманитарной области.

Одним из основополагающих принципов организации является добровольность. В заявлении, принятом XXVII-ой Международной конференцией Красного Креста и Красного Полумесяца (ноябрь, 1999 г.) государствами-участниками Женевских Конвенций, признается постоянно возрастающая роль и значение добровольцев как важнейшего источника физической и моральной поддержки своих уязвимых и обездоленных соотечественников.

Российский Красный Крест делает упор на следующие основные формы помощи подопечным:

- контроль за лечением, вакцинация и облегчение последствий инфекционных заболеваний;
- уход на дому;
- снабжение медикаментами и лекарственными средствами;
- снабжение продуктами питания и необходимыми предметами и объектами жизнеобеспечения, в том числе обеспечение горячим питанием;
- проведение санитарно-гигиенических мероприятий;
- профилактика социально значимых заболеваний и развития вредных привычек;
- пропаганда здорового и общественно полезного образа жизни;
- психологическая и консультационная поддержка;
- отстаивание прав наиболее уязвимых слоев населения;
- развитие местных инициатив и стратегий выживания.

Работа Российского Красного Креста по борьбе с таким страшным недугом, как ВИЧ/СПИД, включает ряд программ, в первую очередь для подростков и молодежи, по профилактике ВИЧ-инфекции и других побочных недугов и вредных привычек: наркомании, алкоголизма, табакокурения, инфекций, передающихся половым путем.

Так, в восьми регионах северо-запада Российской Федерации при поддержке Норвежского Красного Креста успешно реализуется *программа «Профилактика ВИЧ/СПИДа: равный обучает равного»*, а в гг. Кемерово и Новокузнецке при поддержке Британского Красного Креста реализуется *программа «Молодежь и СПИД: равный обучает равного»*, целевая группа которых – подростки и молодежь от 14 до 25 лет из общеобразовательных учреждений и молодые люди 15–19 лет из учреждений интернатного типа (детские дома, школы-интернаты, приюты для несовершеннолетних).

За 2007–2011 гг. в рамках данных программ прошли обучение более 2,5 тыс. добровольцев, которые провели свыше 7 тыс. 300 профилактических семинаров среди 108 тыс. сверстников, а также около 700 массовых профилактических акций и мероприятий для 250 тыс. участников; было проведено 2 тыс. 65 цикловых семинаров; подготовлено 945 волонтеров Красного Креста; издано и распространено 37 тыс. 500 экземпляров литературы по профилактике ВИЧ-инфекции/ЗППП/наркомании. Всего мероприятиями по информированию, просвещению, обучению охвачено около 30 тыс. человек<sup>8</sup>.

С целью создания единого информационного пространства, посвященного детям-сиротам и детям с особенностями в развитии, в Москве в 2003 г. создан портал «Детские Домики.ру», который выдвинул частную инициативу по оказанию помощи нуждающимся детям. В 2006 г. данный портал стал проектом крупного *Фонда «Детские Домики»*.

Сегодня он предоставляет сотрудникам детских сиротских и коррекционных учреждений, сотрудникам благотворительных организаций, добровольцам, оказывающим помощь детям, возможность для обмена опытом, а также содействует сиротским и коррекционным учреждениям, семьям в получении гуманитарной и спонсорской помощи.

По инициативе граждан разных стран, объединенных стремлением помочь больным детям в Москве, в 2002 г. был создан *Благотворительный фонд «Настенька»* при поддержке и содействии НИИ детской онкологии и гематологии РОНЦ РАМН им. Н. Н. Блохина, цель которого – повышение качества диагностики и лечения детей с онкологическими заболеваниями, оказание всесторонней помощи семьям больных детей. Основным объектом благотворительной помощи Фонда является НИИ детской онкологии и гематологии РОНЦ РАМН им. Н. Н. Блохина, где находится на лечении более 100 детей из разных регионов России. Фонд проводит праздники, развлекательные программы, концерты, экскурсии<sup>9</sup>.

Все мероприятия представленных фондов проводятся с участием и по инициативе добровольцев.

*Благотворительный фонд «Волонтеры в помощь детям-сиротам»* – объединение добровольцев, оказывающих содействие в решении проблем социального сиротства, обеспечении равных прав на семью и детства для всех детей, живущих в России.

Сегодня у Фонда множество программ по трем основным направлениям – профилактика социального сиротства, помощь детям в больничных и сиротских учреждениях, содействие семейному устройству. В реализации каждой из этих программ основную роль играют волонтеры. Более 500 постоянных добровольцев и 1 тыс. 500 помощников ежедневно оказывают всестороннюю помощь по всем программам Фонда: занимаются поиском необходимой информации в Интернете, участвуют в акциях сбора и доставки благотворительной помощи, в поездках к детям-сиротам с мастер-классами, ведут работу с семьями в сложных жизненных ситуациях, организуют процесс обследования и лечения детей-сирот и многое другое.

---

<sup>8</sup> URL: <http://www.redcross.ru/?pid=138>.

<sup>9</sup> URL: <http://www.nastenka.ru/>.

*Межрегиональная общественная организация помощи детям и подросткам «Добрая планета»* занимается одной из самых острых социальных проблем нашего общества – содействие подготовке выпускников детских домов, приютов и школ-интернатов к социальной адаптации. Комплекс мероприятий по данному направлению осуществляется с помощью участия добровольцев и благотворительных пожертвований.

В Санкт-Петербурге в 2005 г. был создан *проект «Дети Марии»*<sup>10</sup> с целью оказания помощи детям-сиротам и детям-инвалидам посредством содействия их социальной, психологической и интеллектуальной реабилитации через занятия различными видами творческой деятельности. Художественный центр «Дети Марии» реализует несколько проектов. В творческих мастерских студии занимаются более 200 детей, которых обучают живописи, рукоделию, музыке, художественной игре в театре. Данный проект стал успешным только потому, что ему оказывает помощь огромное количество волонтеров из самых разных стран мира.

В г. Кубани активную добровольческую деятельность осуществляет Кубанский государственный аграрный университет (далее – КубГАУ). Структура волонтерского движения КубГАУ состоит из:

- объединенного студенческого совета (студенческие советы общежитий);
- студенческой профсоюзной организации (профсоюзные бюро факультетов);
- совета студенческого волонтерского самоуправления (творческие коллективы и ансамбли, КВН, ВИА, студии танцев, фотостудии, танцевальные коллективы, рэп и шоу-группы; волонтерский центр сопровождения иностранных делегаций; центр юридической консультации; спортивный клуб; Айболит; центр психологической поддержки студентов; совет молодых ученых; молодые депутаты; молодежный центр «Синтез»; клубы: любителей английского языка, православной молодежи «Светоч», внештатных сотрудников).

Одной из задач деятельности Центра подготовки волонтеров КубГАУ является разработка и реализация программы «Наследие» на 2014–2016 гг. по использованию опыта волонтерской работы после проведения Зимних Олимпийских игр – 2014 по направлениям социальной работы, в реализации которых может оказать содействие созданный волонтерский центр:

- участие в крупных соревнованиях как краевого, так и российского уровня (Универсиада, чемпионат края по баскетболу, гандболу, футболу и т. д.);
- организация и проведение городских мероприятий по чествованию ветеранов ВОВ;
- уборка территории мемориального кладбища «Всесвятское»;
- организация и участие в проекте «Социальный транспорт»;
- закрепление за Центром детского дома, Дома ребенка и организация комплекса мероприятий для них:
- сбор помощи для детей-сирот и детей-инвалидов и организация для них концертов;

---

<sup>10</sup> URL: <http://www.mariaschildren.ru/>.

- организация экскурсий для детей подшефного детского дома в г. Краснодаре;
- организация для старшеклассников детских домов подготовительных курсов в КубГАУ;
- сбор денежных средств на нужды подшефного детского дома;
- создание мобильных волонтерских групп, способных динамично собираться и организовывать разнообразные мероприятия социальной направленности.

Данные практики являются лучшими и широко тиражируются в регионах Российской Федерации.

Не менее интересен опыт работы с волонтерами в Республике Татарстан. Число добровольческих организаций в РТ быстро растет: с 2008 г. официально осуществляли свою деятельность 313 добровольческих организаций. На сегодняшний день активно развиваются 1 тыс. 174 волонтерских организаций в 29 муниципальных образованиях и объединяют в своих рядах более 54 тыс. 737 добровольцев в основном из числа студентов.

В РТ принята Концепция развития добровольческого движения в Республике Татарстане на период до 2013 года, в которой предусмотрены меры по поддержке добровольцев и подготовлены поправки к Закону РТ от 19.10.1993 № 1983-ХІІ «О молодежи и государственной молодежной политике в РТ» в части усиления добровольческого движения в молодежной среде.

Деятельность волонтеров РТ направлена на оказание помощи социально незащищенным слоям общества, наркоманам, больным СПИДом, а также поддержку детей-сирот, граждан пожилого возраста и инвалидов.

Новыми направлениями в волонтерском движении РТ являются туристское и спортивное, разработанные в рамках проекта «Гостеприимная Казань», ввиду проведения Универсиады в г. Казани. Более 500 молодых людей прошли соответствующую стажировку в других странах для участия в качестве волонтера в Универсиаде.

Особые заслуги в добровольчестве имеет региональная молодежная общественная организация «*Центр развития добровольчества РТ*», созданная в 2006 г. лидерами добровольческих объединений РТ на I Республиканском слете волонтеров. Миссия этой организации представлена как продвижение идей добровольчества, сострадания и толерантности в современном обществе, а цель – создание условий для развития добровольчества в РТ.

Специалисты Центра имеют опыт информационной, методической и консультационной поддержки инициативных групп, добровольческих объединений. В 2007 г. при поддержке Министерства по делам молодежи, спорту и туризму РТ им удалось провести первую Республиканскую школу добровольцев для активистов добровольческого движения, ставшую ежегодной.

С 2009 г. проводится летняя *профильная палаточная смена «Доброград»*, по итогам которой ежегодно реализуются не менее 3 добровольческих проектов при финансовой поддержке благотворительных фондов. В 2011 г. разработана обучающая программа для муниципальных координаторов добровольческих объединений «*Весенняя добровольческая школа*».



Совместно с Республиканским центром молодежных, инновационных и профилактических программ в 2009 г. разработан *тематический модуль «Молодежное добровольчество»* в рамках программы повышения квалификации для специалистов государственной молодежной политики. Организация стала лауреатом Национальной общественной награды в области добровольчества и заняла 2 место в номинации Региональный добровольческий центр. По итогам деятельности за 2010 г. центр удостоен 1 места в той же номинации.

Самой масштабной организацией Пермского края, работающей в формате молодежного самоуправления, является *организация «Вектор Дружбы»*, г. Пермь, которая объединяет перспективной, разнонаправленной добровольческой деятельностью более 30 тыс. школьников и студентов. Вектор дружбы реализует *культурно-образовательный проект «Тетрадка Дружбы»*, проводит два раза в год лагерные смены с уникальной программой.

Одно из крупных направлений работы организации – социальная работа. Мероприятия *социального проекта «Дружба поколений»* направлены на осуществление взаимодействия молодого поколения – воспитанников детских домов – и старшего поколения – одиноких пожилых граждан<sup>11</sup>.

Для развития благотворительности в Орловской области проводятся *выставки социальных проектов* благотворительных неправительственных некоммерческих организаций (ННО) с участием представителей органов государственной власти и местного самоуправления, общественных организаций и бизнеса.

Волонтеры участвуют во многих социальных программах, таких как:

- «Помощь домам престарелых» (помощь в уходе за ветеранами и общение с ними; организация досуга).
- «Обездоленные дети. Движение навстречу» (помощь детским домам и дому ребенка; организация репетиторства по школьным предметам; индивидуальное наставничество; ведение кружков и мастер-классов; организации детских праздников; прогулки с малышами).
- «Пункт приема и выдачи одежды» (добровольческая помощь в сортировке вещей и комплектации одежды).
- «Социальная поддержка нуждающихся г. Орла» (организация досуга для ветеранов).

Среди многочисленных мероприятий, участниками которых являются добровольцы, следует назвать *акцию «Теплый дом»* для детей с тяжелыми нарушениями речи, слабослышащих детей, многодетных семей, ветеранов ВОВ, инвалидов-колясочников.

Ежегодная *благотворительная акция «Рождество за решеткой»* собирает средства, которые идут на организацию праздника для несовершеннолетних, содержащихся в Шаховской воспитательной колонии (180 подростков), а также для воспитанников колонии, силами педагогического отряда «Милосердие» городского Красного Креста.

---

<sup>11</sup> URL: <http://new.vfunction.ru/>.

Активным помощником в решении многих социальных проблем в Орловской области являются студенты-добровольцы ОГИИК. Они оказывают помощь Специализированному дому ребенка: собирают игрушки, книги, одежду, организуют праздники для малышей; проводят развлекательные программы с вручением призов и сувениров каждому ребенку.

*Самарский молодежный добровольческий театр «Light»* совместно с международной организацией «PSI» проводит большую работу по профилактике наркомании и ВИЧ/СПИДа. В состав театра входят все, кому уже исполнилось 13 лет. Основная цель деятельности театра – активная жизненная позиция «без наркотиков» посредством обмена опытом в области продвижения здорового образа жизни с российскими и зарубежными организациями. Принцип работы данного театра – равный равному.

В г. Барнауле с 2006 г. функционирует площадка для разработки и реализации социальных проектов *Центр Развития Добровольчества*, который реализует собственные социальные инициативы в решении социальных проблем.

Большую работу по развитию творческого потенциала молодежи проводит *Творческое объединение «ТОННА»* (г. Вологда). Объединение организует и проводит различные экологические акции, разрабатывает и реализует различные социальные проекты.

В Красноярском крае активно осуществляет свою деятельность *молодежная общественная организация «Мы против СПИДа»*, которая занимается реализацией благотворительных программ в отношении наркозависимых в рамках краевых целевых программ «Анти-СПИД», «Анти-гепатит».

В г. Ярославле на информационном ресурсе «Сиротки.Ру»<sup>12</sup> функционирует общественная инициатива добровольцев, неравнодушных к проблеме отказных детей. Волонтеры решают задачи по обеспечению малышей, которых родители оставили в больницах, подгузниками, средствами ухода и гигиены, развивающими игрушками, специализированным питанием, медицинскими препаратами, осуществляют уход за детьми и сопровождают их на прогулках и занятиях.

В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре добровольческая деятельность направлена на:

- организацию досуга детей и подростков и их творческое развитие;
- социально-психологическую поддержку (молодежные психологические службы);
- профилактику здорового и безопасного образа жизни;
- педагогическое сопровождение (поддержка детей и подростков);
- организацию социального патроната детских домов и пожилых людей;
- экологическую защиту;
- информационное обеспечение;
- оказание медицинской помощи (службы милосердия в больницах);
- спортивную, туристическую и военную подготовку;
- трудовую помощь (трудовые бригады).

---

<sup>12</sup> URL: <http://sirotki.ru/work>.

С 2010 г. ежегодно в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре проводится *окружная акция «Территория добра»*, цель которой – продвижение идеи добровольчества как важного ресурса для решения социальных задач местного сообщества и повышение гражданской активности населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Активное участие в добровольческой жизни округа принимают такие волонтерские движения, объединения и организации, как:

- «Твори добро», «Благо» (Белоярский район). Деятельность организаций направлена на антинаркотическую пропаганду и пропаганду здорового образа жизни;

- «Исток», «Шаг вперед», «Новый взгляд» (Березовский район), цели данных организаций: формирование у детей и молодежи культуры социального служения, социальной активности, самостоятельной познавательной деятельности и реализации творческого потенциала подростков, а также всесторонняя подготовка к выполнению добровольческой помощи в различных сферах жизнедеятельности и формирование нравственно-эстетических традиций милосердия;

- «Добро», «V2», «ВЕК» (Кондинский район). Волонтеры данных организаций оказывают добровольческую помощь в различных сферах жизнедеятельности, занимаются подготовкой волонтеров и проводят добровольческие акции.

Представленные практики добровольчества в Российской Федерации позволяют констатировать тот факт, что в последние годы добровольчество в России активно развивается и набирает хороший темп: разрабатываются и осуществляются федеральные, региональные социальные программы по развитию добровольческого движения; совершенствуется сложившаяся система организации волонтерства; появляются и апробируются новые формы и методы благотворительной деятельности; организуются широко-масштабные благотворительные акции с участием представителей органов законодательной, исполнительной власти, некоммерческих организаций и др.

Современная система добровольческого движения в России, несомненно, опирается на богатый мировой опыт благотворительности. Изучение зарубежного опыта волонтерства вносит большой вклад в теорию и практику развития добровольчества нашего общества. Однако современное российское государство имеет свои особенности оказания благотворительности, так как опирается на свое историческое прошлое, специфику развития государства, на менталитет россиян и их духовно-нравственные приоритеты.

### **2.3. Виды добровольчества**

В современном обществе виды добровольчества достаточно обширны. Рассмотрим те из них, которые могут быть применимы в российской добровольческой деятельности.

*Корпоративное волонтерство* (добровольчество) – это участие сотрудников в добровольной работе в различных социальных программах при поддержке организации, в которой они работают.

Корпоративное добровольчество дает следующие преимущества:

- денежный дар как рычаг – эффект от благотворительного денежного вклада организации многократно увеличивается, если к нему прикладываются талант, усилие, свободное время сотрудников;

- рекрутинг сотрудников – добровольчество может привлечь к работе в организацию тех сотрудников, которые действительно разделяют ее ценности и могут рассказать об организации больше, чем иное рекрутинговое агентство;

- стабильные обязательства – организация может выполнить свои обязательства перед обществом, реализовать свою социальную ответственность даже в ситуации экономического кризиса, когда затруднена материальная благотворительность;

- групповая работа – добровольчество позволяет продолжить сплочение членов организации вне пределов их рабочих мест, поддерживать групповую сплоченность и корпоративный дух;

- лидерство – добровольчество формирует ответственное отношение и лидерство;

- новые способности – сотрудники приобретают новые навыки, необходимые для их карьеры;

- укрепление имиджа организации – успешно, эффективно реализованные социальные проекты способствуют укреплению имиджа организации и ее отдельных участников;

- развитие корпоративной культуры, корпоративной сплоченности – организация добровольческой деятельности способствует укреплению и развитию корпоративной культуры, сплачивает сотрудников в совместной деятельности;

- создание новых социальных связей, способствующих развитию среды, благоприятной бизнесу. Участие в реализации социальных проектов позволяет организации расширить свои социальные связи, приобрести значимых социальных партнеров.

На данный момент существуют три самые распространенные модели корпоративного добровольчества:

1. Партнерская модель – сотрудники организации участвуют в добровольческой деятельности партнеров из общественных организаций, НКО, социальных служб и т. д.

Данная модель эффективна в том случае, когда организация заключила договоренности с НКО, основанные на партнерстве, опираясь на профессиональные навыки обеих сторон.

Отрицательные моменты данной модели могут быть выражены в следующем: организация самостоятельно решает, кому помогать, каким образом это делать, исходя из своих собственных потребностей, запросов и понимания существующей проблематики.

Представители же НКО, обладающие профессиональной компетенцией в данном вопросе, сразу видят некоторые несоответствия и знают, что данный вид помощи носит временный эмоциональный эффект и реально не решает поднятую проблему. Возникают так называемые «ножницы»: с одной стороны НКО заинтересовано в сотрудничестве с организацией, а с другой стороны видит несостоятельность или сложность поставленной задачи. И, при отсутствии возможности корректировки запроса, НКО либо выполняет заказ, либо просто отказывает организации, в результате чего появляются недовольства и претензии к позиции обеих сторон.

Например, 2011 г. объявлен ООН годом посадки лесов. И большинство организаций стали сажать деревья независимо от условий посадки в черте города. Специализированные НКО знают, что существует определенное время и место, когда и где можно сажать деревья, в противном случае могут возникнуть проблемы: деревья не приживутся, парк не обладает ресурсом для полива деревьев (планировалась только посадка); выбранные организацией породы деревьев не всегда подходят под посадку в парке; предлагаемые парком породы деревьев по стоимости дороже, многие парки выставляют дополнительные расходы на размещение кейтеринга<sup>13</sup>, столов, туалетов и т. д., которые со временем необходимо менять и на это потребуется дополнительный бюджет и т. п.

Реализовать любой проект организации самостоятельно не так просто, он имеет сложную логистику. Специализированная НКО всегда даст грамотную консультацию: кому необходима помощь на данный момент, в какой области, как правильнее всего начать реализовывать проект, какие ресурсы на это потребуются.

Но в данном случае может возникнуть дилемма: НКО – партнер? Или НКО – исполнитель услуг? В разных вариантах будут выбраны различные условия и правила взаимодействия и получены неодинаковые результаты. Поэтому об этом необходимо договариваться заблаговременно до начала реализации мероприятия.

2. Уникальная корпоративная модель – организация разрабатывает собственную модель добровольческой деятельности.

Многие организации, чаще всего крупные, активно используют данную модель.

При организации данной модели может возникнуть множество вопросов:

- Существует ли система подсчета и обратной связи пользы реализуемых программ?

- Какую стратегию реализации благотворительности выбирает организация: реализовывать короткие акции, закрывая вопросы благополучателей «здесь и сейчас», или большие программы, которые растянуты во времени и рассчитаны на изменение ситуации в целом?

- Как выстраивается система работы с корпоративными волонтерами (способы привлечения новых волонтеров, мотивации, поощрения, удержания и выгорания)?

Очень часто выбор сотрудников (кому, в чем и как оказывать помощь) может не совпадать с видением волонтерской деятельности самой организации, а также у организации могут быть ограничены ресурсы. В подобных случаях проводятся специальные семинары, на которых заинтересованным сотрудникам рассказывают о корпоративной благотворительности в организации, о проектах, направлениях и о способах участия, а затем каждый сотрудник рассказывает о своих проектах, о тех благополучателях, которым он помогает. По окончании семинара проводится совместный мозговой штурм, в результате которого находят общие способы объединения потребности организации и сотрудника.

---

<sup>13</sup> Отрасль общественного питания, связанная с оказанием услуг на удаленных точках, включающая все предприятия и службы, оказывающие подрядные услуги по организации питания сотрудников компаний и частных лиц в помещении и на выездном обслуживании, а также осуществляющих обслуживание мероприятий различного назначения и розничную продажу готовой кулинарной продукции.

Например, организация оказывает помощь воспитанникам детского дома. На семинар пришла группа сотрудников, которые не хотят ездить в детские дома, но они помогают животным из приюта. В результате совместной работы было принято решение совместно с сотрудниками организации оказывать помощь воспитанникам детского дома. Волонтерская группа заинтересована в таком мероприятии и сама организация не выходит за рамки оказания услуг конкретному благополучателю.

3. Индивидуальная добровольческая деятельность – организация поощряет персональные усилия и личные инициативы сотрудников в добровольческой работе.

Смысл данной модели заключается в том, что личная инициатива сотрудника вырастает в волонтерскую инициативу (группу) с выделением отдельного бюджета на реализацию данной программы.

При организации в учреждении данной модели возникают следующие вопросы:

- Как узнать про активных сотрудников?
- Как организация может поддержать индивидуальную инициативу сотрудника?
- Как соблюсти баланс между волонтерской деятельностью и выполняемыми должностными обязанностями сотрудника?
- Как управлять индивидуальной инициативой, если она вырастает в создание волонтерской группы среди сотрудников?

При решении поставленных вопросов используются инструменты, технологии и методики организации корпоративной волонтерской деятельности.

Для начала необходимо провести исследование, оценивающее готовность и возможность организации выявить потенциальных волонтеров. И, исходя из проведенной работы, разработать формы и методы работы по эффективному привлечению сотрудников к осуществлению волонтерской деятельности.

1 этап – выявление исходных предпосылок для реализации программы корпоративного волонтерства.

Задача этапа – получение информации о характере уже существующих волонтерских инициатив сотрудников и выявление предпочтений сотрудников по осуществлению корпоративной волонтерской программы в дальнейшем.

Методы проведения работ: анкетирование сотрудников; изучение существующих проектов и акций организации; интервью с представителями организации или активными сотрудниками.

2 этап – подготовка программы корпоративного волонтерства.

Задача этапа – подготовка проекта корпоративной волонтерской программы с учетом основных подходов к благотворительной деятельности организации и интересов/запросов сотрудников.

Методы проведения работ: проведение мозговых штурмов с участием специалистов по корпоративному волонтерству, действующих волонтеров, консультаций с необходимыми специалистами.

3 этап – подбор конкретных акций и партнеров для реализации программы корпоративного волонтерства.

Задача этапа – предложение и выбор наиболее адекватных программ и проектов для реализации программы корпоративного волонтерства.

Методы проведения работ: анализ имеющихся благотворительных инициатив и проектов на предмет соответствия принципам программы корпоративного волонтерства; проведение мозговых штурмов с участием представителей организации и специалистов некоммерческого сектора.

4 этап – обучение волонтеров из числа сотрудников принципам осознанного волонтерства.

Задача этапа – подготовка корпоративных волонтеров к добровольческой деятельности.

Методы проведения работ: проведение тренингов/семинаров с сотрудниками по определению особенностей волонтерской деятельности и основных правил участия в добровольчестве.

5 этап – участие в реализации благотворительных мероприятий в рамках программы корпоративного волонтерства; практическое применение/внедрение теоретического материала.

Задача этапа – успешное проведение мероприятия корпоративными волонтерами.

Реализация данных мероприятий позволит минимизировать риски срывов программы, получить обратную связь в рамках своей деятельности и наметить следующие шаги, что благотворно повлияет на мотивацию действующих и потенциальных волонтеров.

Таким образом, корпоративное добровольчество обеспечивает следующие выгоды местному сообществу:

- расширение знаний, умений и профессионального опыта НКО (в сфере кадрового менеджмента, финансового управления, маркетинга, связей с общественностью);
- привлечение в программы НКО большего числа квалифицированных добровольцев, что ведет к увеличению масштаба и разнообразия оказываемых ими социальных услуг, а также к сокращению затрат на рекрутинг<sup>14</sup> и заработную плату;
- создание новых партнерских отношений между различными ветвями власти, бизнесом и НКО;
- повышение социальной активности граждан, пополнение их знаний и увеличение возможностей их участия в различных общественных программах;
- обогащение исторического опыта и культурной жизни сообщества.

*Виртуальное (онлайн) волонтерство* дает возможность проявить социальную активность тем, кто не может пожертвовать своим временем. Такой вид волонтерской деятельности особенно близок людям с ограниченными физическими возможностями и другим людям, чей профессиональный опыт и стиль жизни связан с интернет-средой. Одним из важных качеств виртуального волонтерства является использование его в качестве сравнительно недорогого способа увеличения вовлеченности жителей в развитие местного сообщества.

---

<sup>14</sup> Найм, нанимание.



Виртуальное волонтерство в российской благотворительной практике довольно редкое явление. Существуют отдельные проекты с участием онлайн-волонтеров, например, Википедия. В написании статей для этого масштабного ресурса участвует масса русскоязычных пользователей. В качестве примера благотворительного онлайн-волонтерства можно привести работу сообщества добровольцев чрезвычайного реагирования (pozar\_ru)<sup>15</sup>, которое координировало работу добровольцев, занимавшихся тушением пожаров, оказанием помощи пострадавшим во многих регионах России.

*Инклюзивное волонтерство.* В России в отношении людей с ограниченными возможностями ведется только работа по облегчению жизни в обществе. Обычно помогают им. Но и самим людям с ограниченными возможностями есть чем поделиться с обществом. Привлечение таких людей к волонтерской деятельности довольно новая форма добровольчества для России. В западных странах уже давно ведется процесс включения людей с инвалидностью в полноценную общественную жизнь, в том числе и предоставление им возможности проявить свою волонтерскую активность. Ведь добровольцы с физическими ограничениями также хотят и могут поделиться своими силами и временем для улучшения жизни общества. В наше время, когда Интернет доступен практически каждому, волонтеры с ограниченными возможностями также могут принять участие в работе волонтерской организации. Ведь для большей части работы проекта помощи людям личное присутствие не обязательно.

*Семейное волонтерство.* Зачастую семейным людям, которым хотелось бы принять участие в каких-либо добровольческих проектах, приходится выбирать между социальной активностью и времяпрепровождением с семьей. Избавить от такой дилеммы позволяет широко распространенное на Западе семейное волонтерство. Каждый член семьи может участвовать и оказывать помощь нуждающимся. Примером может служить проведение выходного дня вместе с детьми из детского дома.

Принять участие в подобных мероприятиях можно всей семьей. Например, некоммерческая организация «Маленькие руки помощи» (Little Helping Hands) предоставляет возможность детям в группе со взрослыми готовить пищу в столовой для нуждающихся, участвовать в садово-парковых работах и уборке территории. Принята также и обычная практика сбора пожертвований детьми. Для того чтобы волонтерская деятельность была детям интереснее, в нее вносятся игровые и творческие элементы. Например, коробку для сбора пожертвований дети могут сделать и украсить своими руками.

*Международное волонтерство.* Число добровольцев, которые принимают участие в международной волонтерской деятельности, все время растет. Мотивы участия здесь самые разные: потребность помогать тем, кто больше всего в этом нуждается, желание путешествовать, стремление познакомиться и пообщаться с разными людьми. Для участия в программах международного волонтерства могут быть нужны как профессионалы в определенной сфере, так и люди без специальных навыков. Волонтеры по международным программам обычно работают в развивающихся странах, оказывая помощь в социальной сфере (медицина, образование и др.), а также в районах бедствий и катастроф.

---

<sup>15</sup> URL: <http://pozar-ru.livejournal.com/>.

*Волонтерство пенсионеров.* В России это направление волонтерства почти не развито. Однако на Западе оно одно из распространенных явлений. Это волонтерство людей пенсионного возраста. Замечено, что такие люди уделяют волонтерству в 2 раза больше времени, чем средний волонтер. Волонтеры пожилого возраста занимаются преимущественно оказанием так называемых благотворительных услуг. Это может быть профессиональная помощь (к примеру, в области финансов и бухучета), помощь нуждающимся на дому, уход за больными, помощь в хосписе и прочее.

Так, например, в сингапурском хосписе для онкологических больных «Assisi» из 80 волонтеров более 70 % – это люди старше 50 лет, а самому старшему волонтеру исполнилось 70 лет. Волонтеры не только работают с пациентами хосписа, но и занимаются фандрайзингом, причем довольно успешно. Одна из фандрайзинговых кампаний, проведенных пожилыми волонтерами, называлась «Копилка-медвежонок». Специально изготовленные копилки в форме медведей распространялись в тех семьях, которые сделали пожертвование в размере 10 долларов и пообещали накопить еще 100 в течение месяца. Своим успехом эта акция была обязана усердному труду волонтеров, которые распространяли и собирали копилки, а затем занимались подсчетом собранных средств и ведением бухгалтерской отчетности.

В России волонтерство людей пенсионного возраста только начинает развиваться («серебряные волонтеры»). Вероятно, причина этого кроется в социальной незащищенности пенсионеров, в их низком материальном достатке при выходе на пенсию и необходимости работать, пока есть физическая возможность.

*Событийное волонтерство.* Такой вид волонтерства является хорошим инструментом для привлечения внимания общества к благотворительным проектам, таким как организация мероприятий, в которых участвуют добровольцы. Это могут быть спортивные мероприятия, концерты, ярмарки и фестивали. Такие формы благотворительных мероприятий служат не только для популяризации деятельности организаций и сбора пожертвований, они также позволяют укрепить отношения волонтерских организаций с существующими волонтерами и привлечь новых.

Добровольческая деятельность в последнее время становится все более распространенной и привлекает многих людей. Появление различных видов волонтерства указывает на осознанное стремление людей принимать активное участие в важном процессе – развитии гражданского общества. Именно поэтому на сегодняшний день институт волонтерства распространен практически во всех странах мира и становится с каждым днем все более значимым ресурсом развития общества.

### МОДУЛЬ III. МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Привлечение, обучение, организация работы и удержание добровольцев требуют эффективного управления этим процессом. Следует привлекать добровольцев для достижения конкретных целей с видимым и достижимым социальным эффектом, а не просто с целью увеличения количества добровольцев. Для организации добровольческой деятельности, безусловно, требуются и материальные средства, но социальный эффект, произведенный за счет деятельности добровольцев, несоизмеримо выше этих вложений.

При организации добровольческой деятельности необходимо:

1. Руководствоваться основными принципами добровольческого движения<sup>16</sup>:

- признание права на объединение за всеми мужчинами, женщинами, детьми независимо от расовой принадлежности, вероисповедания, физических особенностей, социального и материального положения;

- уважение достоинства и культуры всех людей;

- оказание взаимной помощи, безвозмездной услуги лично, либо организованно в духе партнерства и братства;

- признание равной важности личных и коллективных потребностей;

- способствование коллективному обеспечению этих потребностей;

- постановка перед собой цели превратить добровольчество в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть создателем, а не пользователем;

- стимулирование чувства ответственности, поощрение семейной, коллективной и международной солидарности.

2. Уметь планировать и управлять различными проектами, владеть знаниями психологии межличностных взаимоотношений, развития мотиваций, различных групповых процессов.

3. Владеть знаниями и умениями в подборе волонтеров:

- проводить анализ потенциальных добровольцев, по результатам которого определять волонтеров на 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:

а) непосредственный набор – подразумевает использование личных контактов и взаимоотношений набирающего и потенциального добровольца;

---

<sup>16</sup> Декларация Международной ассоциации добровольцев.

б) целевой набор – предпочтителен, когда работа, которую предстоит сделать, требует конкретного опыта или подхода, которыми владеют не все люди (требования к образованию, возможность работать в определенное время, особый подход к людям;

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

4. Использовать механизм вовлечения граждан пожилого возраста в решении общественных задач общества, т. к. именно «серебряные волонтеры»<sup>17</sup>, имея большой жизненный и профессиональный опыт и стремясь быть востребованными, выступают мощным фактором участия в добровольческих проектах. Так, например, из 25 тыс. волонтерских мест, запланированных на Олимпиаде – 2014 в Сочи, в числе «серебряных волонтеров» будут осуществлять добровольческую деятельность 500 граждан пожилого возраста.

Именно тесная связь граждан пожилого возраста с молодежью в рамках совместных социальных проектов позволяет взаимно обогатить сферу коммуникации, расширить круг социальных связей, перевести проблему преемственности и конфликтов в отношениях «отцов» и «детей» в продуктивное взаимодействие, что порождает общественное согласие.

Отметим также основные противоречия, возникающие при организации добровольчества:

- между накопленным опытом работы добровольцев и фрагментарным теоретическим осмыслением;
- между востребованностью современной практикой зарубежного опыта добровольческой деятельности и слабой разработанностью механизмов его эффективного применения в отечественной социальной работе;
- между реально существующей возможностью изучения опыта добровольческого движения и отсутствием широкой апробации этих моделей в практике работы различных организаций и учреждений.

Причиной такого положения во многом является следствие несформированности инфраструктуры поддержки и развития добровольчества, включая:

- недостаточность методической базы и, соответственно, недостаточность профессиональных знаний и навыков специалистов, работающих в сфере добровольчества;
- разрозненность подходов, применяемых при обучении специалистов и добровольцев;
- несовершенство нормативной правовой базы в сфере добровольческой деятельности;
- неразвитость общего информационного и интерактивного пространства для взаимного обучения и обмена опытом;
- слабая информированность молодежи и пожилых граждан о возможности участия в добровольческой деятельности.

---

<sup>17</sup> Граждане пожилого возраста, осуществляющие добровольческую деятельность.

Таким образом, учитывая особенности различных возрастных категорий граждан, вовлеченных в добровольческую деятельность, и ряд проблем, возникающих в организации добровольчества, для повышения качества жизни населения необходимо искать различные пути развития добровольческой деятельности, например, разработка инновационных технологий, а также создание модели организации добровольческой деятельности, новых механизмов по осуществлению добровольческой деятельности (в т. ч. обеспечение поддержки, мотивации, обучения волонтеров и наставников).

Изучив опыт добровольческой деятельности учреждений системы социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, предлагаем универсальную модель организации добровольческой деятельности, предназначенную для учреждений социального обслуживания.

Организация добровольческой деятельности строится с учетом трех основополагающих моментов:

### **1. Подходы:**

- системно-организованный подход, предполагающий скоординированную, целенаправленную работу всех государственных и общественных структур, связанных с организацией добровольческого движения;

- адресный подход – использование особых форм и методов работы с учетом каждой возрастной, социальной, профессиональной и других групп населения;

- целостный подход. Добровольцы должны всегда помнить, что они работают во взаимосвязанной внешней среде и строить свою работу таким образом, чтобы не нарушать, а дополнять те усилия, которые осуществляются другими участниками социального взаимодействия;

- профессиональный подход. Необходимо готовить собственных специалистов к организации и управлению добровольческой деятельностью.

### **2. Принципы:**

- добровольность;

- открытость;

- активность;

- коммуникативность;

- признание.

Процесс организации добровольческой деятельности должен строиться на представленных принципах. Если не учитывать данные принципы на начальном этапе организации, то полученные результаты могут не оправдать ожидаемые.

### **3. Условия:**

- материально-технические;

- нормативно-регламентирующие;

- временные и территориальные;

- коммуникативно-информационные;

- деятельностно-стимулирующие.

Соблюдение вышеперечисленных основополагающих моментов обеспечит эффективную организацию и дальнейшее развитие волонтерской деятельности в учреждении социального обслуживания.

Основной блок (составляющий) организации добровольческой деятельности включает пять направлений:

**1. Нормативно-регламентирующее направление** (разработка локальной документации: приказов, положений, уставов; заключение договоров и соглашений). Добровольческая деятельность учреждений системы социальной защиты населения должна основываться на федеральной и региональной нормативно-правовой базе, регулирующей данное направление. В соответствии с федеральными и региональными правовыми актами, регламентирующими добровольческую деятельность, в учреждениях социального обслуживания разрабатываются локальные документы, составляются соглашения и договоры с социально ориентированными НКО, бизнес-структурами, ведомствами и иными заинтересованными организациями, на основании которых осуществляется добровольческая деятельность.

**2. Инструментально-методическое направление** включает разработку программ/проектов, технологий; разработку и издание специалистами учреждений социального обслуживания методических материалов, алгоритмов, инструкций для волонтеров.

**3. Информационно-пропагандистское направление:**

- распространение буклетов, памяток, брошюр;
- тиражирование опыта;
- взаимодействие со СМИ;

Информационно-пропагандистское направление представлено мероприятиями по сбору, обработке, анализу и распространению информации в области добровольчества на предмет оценки социальной и экономической эффективности добровольного труда на территории муниципального образования, субъектов Российской Федерации.

Взаимодействие со СМИ осуществляется с целью освещения деятельности добровольцев, формирования инфраструктуры поддержки добровольчества на территории муниципальных образований для пропаганды ценностей добровольчества и мотивирования населения к добровольческой деятельности, выстраивания объективного общественного мнения в отношении добровольчества, а также публикаций в периодических и собственных изданиях о добровольческой деятельности.

Тиражирование добровольческого опыта играет важную роль и осуществляется посредством проведения мастер-классов, выступлений на научно-практических конференциях, участия в молодежных движениях, конкурсных проектах, разработки методических изданий, обобщающих опыт волонтерства и т. п.

Специалистами учреждения могут организовываться и проводиться встречи с добровольцами других организаций, в т. ч. представителями зарубежных добровольческих организаций, для обмена опытом, выработки партнерских добровольческих проектов и программ.

**4. Обучающее направление** включает:

- работу в паре с руководителем или другим более опытным волонтером;

- участие в собраниях, семинарах (обмен опытом, планирование и оценка результатов и качества работы);
- изучение информационных материалов по теме и др.

Обучение может быть как индивидуальным, так и групповым. Как правило, используются комбинации различных методов обучения: проведение лекционных и практических занятий, деловых игр, дискуссий, обмен опытом, просмотр практических фильмов, консультаций. Предпочтение отдается тем методам, которые стимулируют активное участие волонтера в обучении, обеспечивают обратную связь и основаны на примерах из практики.

В ходе обучения особое внимание следует уделять не только объему представленной информации, но и отработке и закреплению полученных знаний на практике. Только в этом случае волонтеры приобретают необходимую степень подготовленности и уверенности в своих силах, необходимых для выполнения работы.

#### **5. Мотивационно-стимулирующее направление:**

- оказание социальной помощи нуждающимся людям;
- получение профессиональных знаний и навыков;
- расширение круга единомышленников, налаживание профессиональных контактов;
- вручение грамот, благодарностей волонтерам/их родителям;
- освещение деятельности в СМИ.

Знание мотивации и грамотное применение стимулирующих мероприятий поможет правильно составить обращение к потенциальным волонтерам и эффективно организовать их деятельность. Такое обращение, помимо того, что оно должно быть привлекательно для людей, которые хотят заниматься волонтерской деятельностью, должно еще и представлять интересы учреждения и его клиентов.

Общий результат добровольческой деятельности, складывающийся из представленных направлений и осуществляемый на базе учреждения социального обслуживания, является мощным общественным ресурсом для решения социальных проблем, повышения качества предоставляемых услуг и улучшения качества жизни населения. Каждый участник добровольческой деятельности должен получить определенный социальный эффект.

#### *Волонтеры и наставники получают:*

- возможность реализации личностного потенциала, которая заключается в проявлении своих способностей и возможностей, осуществлении человеческого предназначения, определении личной миссии, выборе жизненного пути;
- профессиональное ориентирование, которое позволяет лучше сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки;
- социальные и практические навыки. Добровольческая деятельность позволяет приобрести полезные навыки, напрямую не относящиеся к профессиональному выбору человека, но важные для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с

компьютером, с различными видами техники, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия. Потребность в деятельностном и социальном освоении окружающего мира, в использовании новых возможностей, предоставляемых человеку обществом, – одна из насущных потребностей современного человека;

- общественное признание. Для человека важно получить положительное подкрепление своей деятельности со стороны окружающих, утвердиться, ощутить свою причастность к общеплезному делу.

*Учреждение социального обслуживания получает:*

- повышение качества услуг (расширение объема оказанных услуг);
- приобретение новых и укрепление существующих контактов и связей с другими организациями;
- повышение имиджа учреждения и привлечение внимания и поддержки со стороны общественности);
- экономическую эффективность (позволяет снизить расходы за счет безвозмездного труда волонтеров и привлечь дополнительные ресурсы, например, проведение сбора пожертвований силами волонтеров);
- реализацию совместных проектов/программ.

*Клиенты получают:*

- необходимые социальные услуги;
- опыт ответственного взаимодействия (возможность проявить себя в различных моделях взаимодействия, передать/приобрести навыки, жизненный опыт).

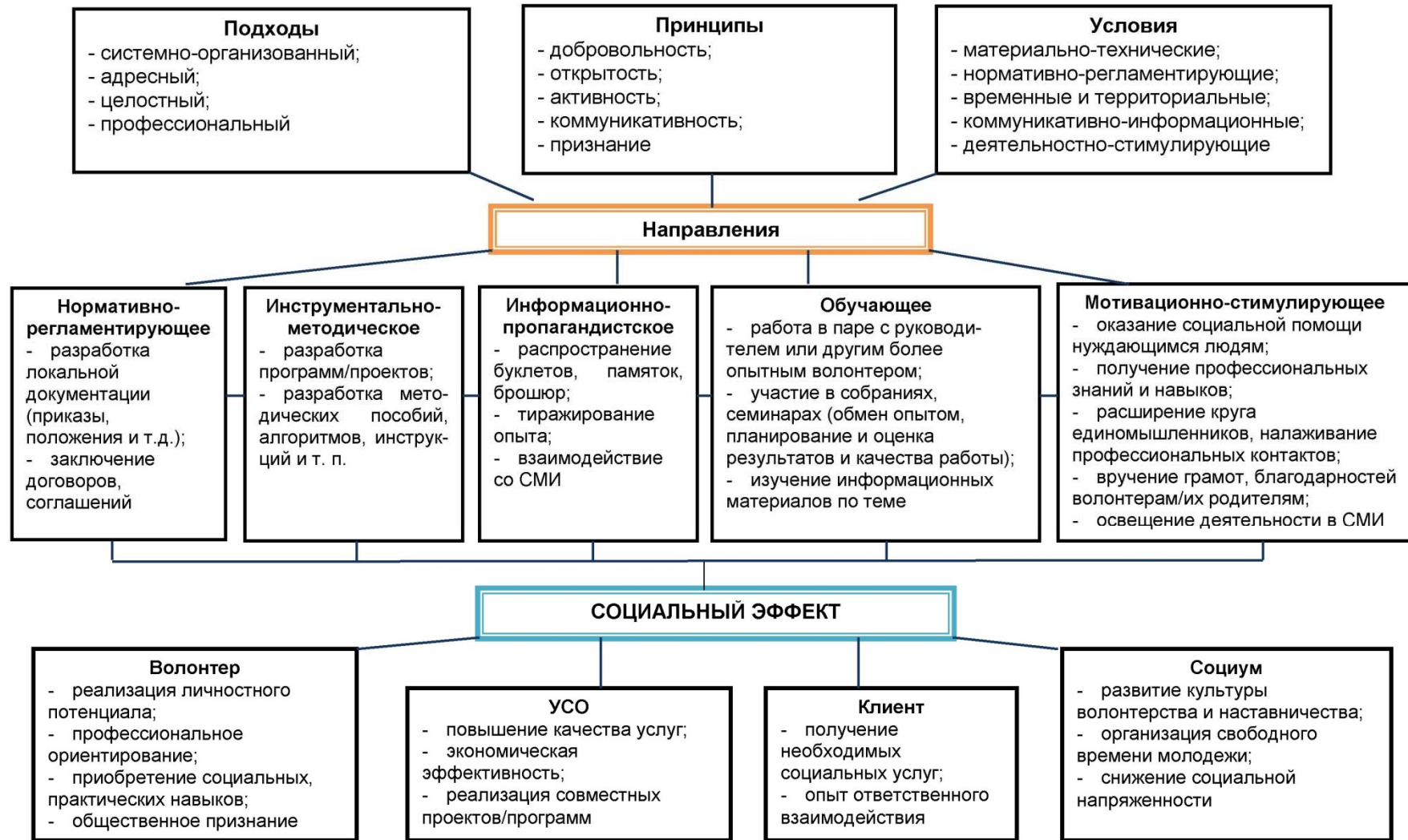
*Социум получает:*

- развитие культуры волонтерства и наставничества. Волонтерство обладает многочисленными положительными свойствами для общества: служит выражением важнейших человеческих и демократических ценностей, является способом формирования личной инициативы и гражданской ответственности, способствует реализации прав человека и консолидации усилий общества;
- организацию свободного времени молодежи, которая является способом вовлечения молодежи в социальную практику и организацию общественно полезного досуга;
- снижение социальной напряженности. Посредством получения и накопления опыта участия в добровольческой деятельности в молодежной среде формируются установки на активную жизненную позицию, духовно-нравственные ценности, базирующиеся на сочетании общественных и личных интересов, связанные с осознанием себя личностью, выбором будущей профессии, подготовкой к взрослой продуктивной жизни.

Модель организации добровольческой деятельности в учреждении социального обслуживания представлена на рис. 1.



**МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ**



*Рис. 1. Модель организации добровольческой деятельности в учреждении социального обслуживания*

## МОДУЛЬ IV. ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ «ОПЫТ ВОЛОНТЕРСКОЙ И НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ»

### 4.1. Программа развития волонтерского движения «Эстафета добра» бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Сфера»

*О. И. Сдобникова,*  
директор бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Сфера», г. Югорск;  
*Р. Т. Палида,*  
заведующий отделением бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Сфера», г. Югорск

### ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

#### Актуальность программы

В последнее время особое внимание со стороны государства уделяется нуждам и запросам граждан пожилого возраста и инвалидам.

Проведенные исследования показали, что большинство граждан пожилого возраста и инвалидов в современных социально-экономических условиях чувствуют свою неприспособленность и социальную невостребованность. Возможности для полноценного участия в общественной жизни ограничены. Они нередко теряют ориентацию в современном социокультурном пространстве, затрудняются их социальные контакты. Влияние внешних условий, не оказывающих прямого влияния на систему социального обслуживания населения, но определяющих ее целевую направленность на перспективу, приводят к значительной дифференциации потребностей граждан пожилого возраста в услугах. Причем востребованность отдельных видов услуг принципиально меняется: либо увеличивается, либо уменьшается.

Причинами обращения граждан пожилого возраста в учреждение социального обслуживания являются:

- нуждаемость по состоянию здоровья или преклонного возраста в постороннем уходе (помощи);
- временное отсутствие родственников;
- недостаток общения;

- чувство одиночества и невостребованности.

Мировой опыт свидетельствует, что для решения задач в области социальной помощи необходимо привлечение не только профессионалов, но и добровольцев, методы работы которых нередко оказываются более эффективными. В связи с этим возникла идея привлечения волонтеров к решению проблем граждан пожилого возраста.

Имеющийся незначительный опыт, в нашем случае, еще не приобрел системный характер и тем более отсутствуют четкие механизмы, позволяющие определять волонтерство не как разовую акцию, а последовательную систему мер, влияющую на характер и качество услуги.

На наш взгляд, добровольческое движение только тогда может приводить к высокоэффективным результатам, когда она строится системно, на основе комплексного, междисциплинарного подхода, когда в нее включаются все социальные силы, когда она выстраивается как целенаправленная деятельность, когда все это профессионально обеспечено и оснащено в научно-методическом плане.

Однако следует признать, что современная добровольческая деятельность находится на начальном этапе развития. Ее дальнейшее развитие зависит от объединения усилий различных ведомств, технического содействия, повышения уровня благосостояния, демократизации общества. На наш взгляд, добровольчество стремится к достижению двух важных результатов:

- создание стабильного и сплоченного общества.
- расширение спектра услуг, предоставляемых на государственном уровне.

В данной программе добровольчество рассматривается как форма гражданского участия в общественно полезных делах, способ коллективного взаимодействия и эффективный механизм решения актуальных социальных проблем.

Программа «Эстафета добра» направлена на формирование толерантности, повышение качества жизни граждан пожилого возраста и инвалидов, предоставление новых видов социальных услуг, внедрение новых форм и методов социального обслуживания.

#### **Целевая группа:**

- граждане пожилого возраста и инвалиды, нуждающиеся в социальной поддержке;
- школьники и студенты, имеющие возможность добровольно оказывать посильную безвозмездную помощь нуждающимся категориям населения;
- социальные партнеры.

**Цель программы** – создание условий для развития добровольческой деятельности в г. Югорске, направленной на улучшение качества жизни граждан пожилого возраста и инвалидов.

### **Задачи программы:**

1. Разработать технологии социальной работы добровольцев, которые могут быть использованы в практической деятельности.
2. Содействовать развитию социального партнерства общественных объединений, учреждений и организаций г. Югорска.
3. Повысить качество предоставления социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.

### **Формы работы:**

- индивидуальные: консультация, встреча, беседа, предоставление социальной услуги;
- групповые: семинар, волонтерский десант, заседание, практическое занятие, консультация, концерт, экскурсия, вечер встреч, акция.

### **Методы работы:**

- организационные: планирование, информирование, координирование, инструктирование;
- исследовательские: наблюдение, опрос, анкетирование, анализ, прогнозирование, оценка потребностей и возможностей;
- практические: консультирование, демонстрация, объяснение, рефлексия, метод инсценизаций, метод положительного личного примера.

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **Этапы и сроки реализации программы:**

1. Организационный (подготовительный) – ноябрь-декабрь 2010 г.
2. Практический (основной) – январь 2011 г. – декабрь 2012 г.
3. Аналитический – январь 2013 г.

### **Содержание этапов**

#### *Организационный этап*

1. Изучение отечественного и зарубежного опыта работы с волонтерами.
2. Изучение социальной среды.
3. Проведение организационных мероприятий с социальными партнерами и будущими волонтерами.
4. Разработка программы, плана мероприятий.

#### *Практический этап*

Реализация мероприятий программы и, при необходимости, ее корректировка.

### *Аналитический этап*

1. Проведение итоговых организационных мероприятий (награждение, поощрение).
2. Подготовка и оформление отчета о проделанной работе (альбом, буклеты, фильм).
3. Анализ результатов реализации программы.
4. Внесение в программу изменений, связанных с практической реализацией.

### **Направления деятельности**

*Социально-бытовая деятельность* направлена на поддержание или обеспечение жизнедеятельности клиентов в быту.

В рамках данного направления проводятся следующие мероприятия:

- предоставление социально-бытовых услуг на бесплатной основе: генеральные уборки в квартирах; мытье и утепление окон; изготовление, установка и ремонт бытовых приспособлений и средств реабилитации;
- оказание помощи на приусадебном участке: складирование дров, уборка приусадебных участков, уборка снега с прохожей части.

*Социально-педагогическая деятельность* направлена на организацию досуга клиентов и решение других социально-педагогических проблем жизнедеятельности.

В рамках данного направления проводятся следующие мероприятия:

- организация досуга;
- привлечение студентов для обучения граждан пожилого возраста основам компьютерной грамотности.

*Социально-экономическая деятельность* направлена на поддержание и улучшение жизненного уровня путем оказания натуральной помощи, консультирования, решения других социально-экономических проблем жизнедеятельности.

В рамках данного направления проводятся следующие мероприятия:

- организация и проведение благотворительных акций;
- привлечение благотворительной помощи.

## **РЕСУРСЫ**

**Кадровые ресурсы**, необходимые для реализации программы, представлены в таблицах 1, 2.

*Таблица 1*

*Кадровые ресурсы*

<b>Должность</b>	<b>Функция</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Заведующий отделением	Руководство и контроль за ходом реализации программы. Регулирование взаимодействия участников программы
Специалист по социальной работе	Взаимодействие с учреждениями и организациями г. Югорска.
Социальные работники	Реализация мероприятий программы

1	2
Инструктор по физической культуре	Реализация спортивных мероприятий программы
Психолог	Психологическое сопровождение мероприятий программы
Юрисконсульт	Правовое сопровождение реализации программы

Таблица 2

*Социальные партнеры*

Тип учреждения	Функция
<i>Государственные и муниципальные учреждения</i>	
Учреждение культуры	Содействие в организации досуга клиентов
Образовательное учреждение	Содействие в проведении благотворительных акций, организации досуга, предоставлении социально-бытовых услуг клиентам
Спортивное учреждение	Содействие в проведении спортивных мероприятий
Управление пенсионного фонда РФ	Участие в реализации программы бесплатного образования граждан пожилого возраста и инвалидов «Университет третьего возраста»
<i>Общественные организации</i>	
Религиозная организация	Духовно-нравственное просвещение клиентов учреждения. Участие в реализации программы бесплатного образования граждан пожилого возраста и инвалидов «Университет третьего возраста». Проведение благотворительных акций. Выявление граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации
Благотворительный фонд	Участие в проведении организационно-массовых мероприятий, благотворительных акций. Выявление граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, и решение их социально-экономических проблем
Общество инвалидов	
Совет ветеранов войны, труда и правоохранительных органов	
Негосударственный пенсионный фонд	Участие в реализации программы бесплатного образования граждан пожилого возраста и инвалидов «Университет третьего возраста»
<i>Коммерческие организации</i>	
ОАО «Ханты-Мансийский банк»	Участие в реализации программы бесплатного образования граждан пожилого возраста и инвалидов «Университет третьего возраста», благотворительных акциях
Индивидуальные предприниматели	Участие в решении социально-экономических проблем клиентов посредством оказания благотворительной помощи

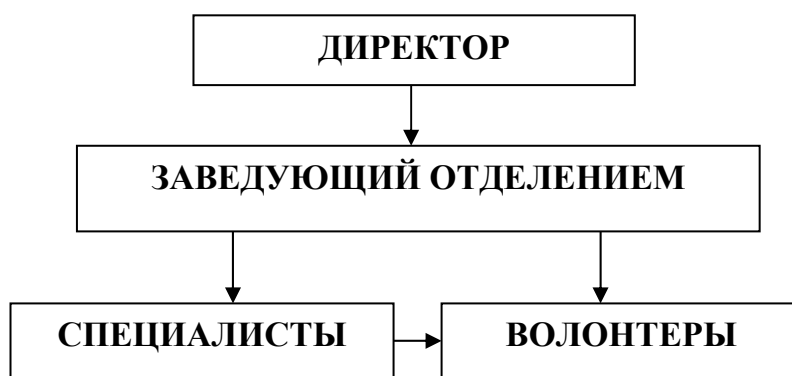
### **Информационные ресурсы:**

- информационное сопровождение программы посредством СМИ;
- разработка и распространение информационных материалов (буклетов, памяток, листовок) для участников программы.

### **Методические ресурсы:**

- подбор необходимой литературы, аудио- и видеоматериалов по темам мероприятий;
- разработка конспектов занятий, сценариев праздников, анкет, планов взаимодействия с социальными партнерами, оформление фотовыставок;
- подготовка оборудования (мультимедийного назначения и т. д.) и раздаточных материалов для проведения мероприятий.

### **Контроль и управление**



### **РЕЗУЛЬТАТЫ**

**Ожидаемые результаты** реализации программы представлены в таблице 3.

*Таблица 3*

<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Критерии оценки эффективности</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Разработка технологии социальной работы добровольцев	1. Анализ социальной среды. 2. Создание банка данных граждан пожилого возраста и инвалидов, нуждающихся в социальной помощи. 3. Разработка инновационной программы
Расширение волонтерского движения среди молодежи г. Югорска	1. Создание волонтерских групп. 2. Увеличение количества молодежи, вовлеченной в волонтерское движение

1	2
Улучшение качества жизни граждан пожилого возраста и инвалидов	1. Удовлетворенность клиентов качеством предоставления услуг. 2. Положительное психоэмоциональное состояние клиентов. 3. Укрепление межпоколенных связей. 4. Положительные отзывы участников и гостей мероприятий программы
Развитие социального партнерства общественных объединений, учреждений и организаций города	1. Создание системы межсекторального взаимодействия. 2. Расширение сети социального партнерства. 3. Привлечение дополнительных внебюджетных средств

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антропова, Ю. Ю., Палькина, Л. Ф. Проектирование инновационных технологий как механизм реализации государственной семейной политики в Свердловской области / Ю. Ю. Антропова, Л. Ф. Палькина. – Екатеринбург, 2008. – 248 с.
2. Башарина, А. В. Социальные инновации в образовании: сущность и классификация / А. В. Башарина // Известия Самарского научного центра РАН. – 2009. – № 4. – Ч. 5. – С. 1101–1107.
3. Иванов, В. Н., Мельников, С. Б., Мельникова, Н. С., Доронин, А. О. Социальная инноватика в структурно-логических схемах, вопросах и ответах / В. Н. Иванов, С. Б. Мельников, Н. С. Мельникова, А. О. Доронина. – М., 2000. – 54 с.
4. Инновационный менеджмент : учебник / под ред. С. Д. Ильенковой. – М. : Юнити, 1997. – 40 с.
5. Кобышев, А. Н. Центр менеджмента и маркетинга «Прогресс» / А. Н. Кобышев. – Режим доступа: <http://www.innovbusiness.ru>. – Загл. с экрана.
6. Косалс, Л. Я. Социальный механизм инновационных процессов: сравнительный анализ советского и постсоветского периодов / Л. Я. Косалс // Экономическая наука современной России. – 2000. – № 3–4. – С. 85–96.
7. Лихолетова, В. В., Плужникова, В. Г., Комарова, Е. В. Инновационный менеджмент : учебное пособие / В. В. Лихолетова, В. Г. Плужникова, Е. В. Комарова. – Режим доступа: <http://innovation-management.ru/vidy-innovacziy>. – Загл. с экрана.
8. Оджа, А. К. Создание инновационной организации. Опыт Индии / реф. В. И. Шабаетова // Социальные и гуманитарные науки. – РЖ. – Серия 2. Экономика. – 2006. – № 3. – С. 118–127.
9. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика : учебник / Л. С. Барютин и др.; под ред. А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. – М. : ЗАО «Экономика», 2004. – 518 с.



10. Пантелеева, Т. С. Особенности инноваций в сфере социальной работы / Т. С. Пантелеева // Отечественный журнал социальной работы. – 2003. – № 2. – С. 12–14.

11. Платонов, М. Ю. Инновационный аудит в социальной организации / М. Ю. Платонов // Психолого-социальная работа в современном обществе: проблемы и решения : материалы международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 22–23 апреля 2010 г. – СПб. : СПбИПСР, 2010. – С. 257–259.

12. Пригожин, А. И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики) / А. И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1989. – С. 270–275.

13. Пузиков, А. Е. Социальные инновации и социальная работа / А. Е. Пузиков // Отечественный журнал социальной работы. – 2003. – № 2. – С. 15–24.

14. Санто, Б. Инновации как средство экономического развития / Б. Санто. – М., 1990. – 295 с.

15. Степаненко, Д. М. Классификация инноваций и ее стандартизация / Д. М. Степаненко // Инновации. – 2004. – № 7. – С. 77–79.

16. Социальные инновации: особенности, структурные типы // Социальная работа социальным работникам о социальной работе. – Режим доступа: <http://social-work.ru/article/12>. – Загл. с экрана.

17. Шепетун, Ю. В. Инновационные технологии в теории и практике социального обслуживания населения России / Ю. В. Шепетун // Отечественный журнал социальной работы. – 2003. – № 2. – С. 24–29.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Перспективный план мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Участники
1	2	3	4
<b>Организационные мероприятия</b>			
1.	Изучение социальной среды: - нуждаемости граждан пожилого возраста и инвалидов; - возможности школьников и студентов добровольно оказывать посильную безвозмездную помощь нуждающимся категориям населения	Ноябрь-декабрь 2010 г.	Специалисты учреждения
2.	Заседание круглого стола с руководителями образовательных учреждений города	Декабрь 2010 г.	Заведующий отделением
3.	Разработка плана мероприятий в рамках реализации программы	Декабрь 2010 г.	Заведующий отделением Социальные партнеры

1	2	3	4
4.	Заключение соглашений с социальными партнерами в рамках межсекторального, межведомственного взаимодействия	Январь 2011 г.	Юрисконсульт Социальные партнеры
5.	Разработка механизма взаимодействия учреждений и организаций города, участвующих в реализации программы	Январь 2011 г.	Заведующий отделением Социальные партнеры
6.	Организационно-практическая игра «Я – будущий волонтер»	Октябрь 2011 г.	Специалисты учреждения Средние образовательные учреждения
7.	Научно-практическая конференция «Роль волонтерского движения в улучшении качества социального обслуживания»	Апрель 2012 г.	Работники учреждения Социальные партнеры
8.	Разработка инновационных подпрограмм: - психологического тренинга «Жизнь дана на добрые дела»; - социокультурной реабилитации граждан пожилого возраста и инвалидов «Золотой возраст»; - социокультурной реабилитации в условиях отделения временного проживания «Твори добро»	Январь-март 2012 г.	Специалисты учреждения
9.	Общее собрание волонтеров	Октябрь 2012 г.	Работники учреждения Социальные партнеры
10.	Промежуточный и итоговый анализ результатов реализации программы	Сентябрь, январь	Заведующий отделением
<b>Социально-бытовые мероприятия</b>			
11.	Социально-бытовые услуги на дому: - генеральные уборки в квартирах; - мытье и утепление окон; - изготовление, установка и ремонт бытовых приспособлений и средств реабилитации	В течение срока реализации программы	Специалисты учреждения Средние образовательные учреждения

1	2	3	4
12.	Помощь на приусадебном участке: - помощь в складировании дров; - уборка приусадебных участков; - уборка снега с проходной части	В течение срока реализации программы	Специалисты учреждения
			Средние образовательные учреждения
13.	Участие во Всероссийской акции «Весенняя неделя добра», посвященной оказанию благотворительных услуг пожилым гражданам и инвалидам	Март-май 2013 г.	Специалисты учреждения
			Средние образовательные учреждения
<b>Социально-педагогические мероприятия</b>			
14.	Программа бесплатного образования граждан пожилого возраста и инвалидов «Университет третьего возраста»	В течение срока реализации программы	Специалисты учреждения
			Государственные и муниципальные бюджетные учреждения
			Общественные организации
			ОАО «Ханты-Мансийский банк»
15.	Обучение на дому граждан пожилого возраста основам компьютерной грамотности	В течение срока реализации программы	Специалисты учреждения
			БУ «Югорский политехнический колледж»
16.	«День Именинника». Праздничная программа на дому юбиляров. Вручение подарков	По мере наступления юбилейных дат рождения	Специалисты учреждения
			Средние образовательные учреждения
			Общественные организации
			Коммерческие организации
17.	«День Защитника Отечества». Праздничный концерт на дому. Вручение открыток, сделанных своими руками	Февраль	Специалисты учреждения
			Средние образовательные учреждения
18.	«Международный женский день». Праздничный концерт на дому. Вручение открыток, сделанных своими руками	Март	Специалисты учреждения
			Средние образовательные учреждения

1	2	3	4
19.	<p>«День Победы».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поздравление ветеранов ВОВ (праздничный концерт, вручение подарков).</li> <li>организация и проведение тематических встреч учащихся общеобразовательных школ города с ветеранами ВОВ.</li> <li>- совместное возложение цветов к мемориалу «Защитникам Отечества и первопроходцам земли Югорской».</li> <li>- Выпуск стенгазеты</li> </ul>	Май	<p>Специалисты учреждения</p> <p>Средние образовательные учреждения</p> <p>Общественные организации</p> <p>Коммерческие организации</p>
20.	Акция «Мы с тобой, ветеран»	Май	<p>Специалисты учреждения</p> <p>Совет ветеранов войны, труда и правоохранительных органов</p>
21.	Акция «Мудрый возраст глазами молодых»	Май	<p>Специалисты учреждения</p> <p>МБОУ ДОД «Детская художественная школа»</p> <p>БУ СПО ХМАО – Югры «Югорский художественный техникум»</p>
22.	<p>«День учителя».</p> <p>Праздничное поздравление ветеранов системы образования на дому</p>	Октябрь	<p>Специалисты учреждения</p> <p>Средние образовательные учреждения</p>
23.	<p>«День матери».</p> <p>Поздравление, праздничный концерт, театральная постановка на дому</p>	Ноябрь	<p>Специалисты учреждения</p> <p>Средние образовательные учреждения</p> <p>Коммерческие организации</p>
24.	<p>«Новый год».</p> <p>Праздничная программа (поздравление, концерт, мини-сценки и т. д.)</p>	Декабрь	<p>Специалисты учреждения</p> <p>Средние образовательные учреждения</p> <p>Коммерческие организации</p>

1	2	3	4
25.	Акция «Помоги тому, кто рядом»	Декабрь	Специалисты учреждения
			Общество инвалидов
			Средние образовательные учреждения
26.	Проведение мероприятий, направленных на духовно-нравственное просвещение	В течение срока реализации программы	Специалисты учреждения
			Религиозные организации
27.	Экскурсия на дому «Югорск – прежде и теперь»	В течение срока реализации программы	Специалисты учреждения
			МБУ «Музей истории и этнографии»
28.	Веселые старты	Январь 2012 г.	Специалисты учреждения
			Физкультурно-спортивный комплекс «Юность»
			Средние образовательные учреждения
			Общество инвалидов
			Коммерческие организации
<b>Социально-экономические мероприятия</b>			
29.	Организация и проведение благотворительных акций	По мере необходимости	Специалисты учреждения
			Коммерческие организации

## ПОЛОЖЕНИЕ о волонтерской деятельности

Настоящее Положение устанавливает основы правового регулирования волонтерской деятельности в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Сфера» города Югорска (далее – Учреждение).

Положение о волонтерах и волонтерской деятельности разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Закона РФ от 07 июля 1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Волонтерская деятельность является одним из видов благотворительной деятельности и осуществляется на основании Закона РФ от 07 июля 1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» и настоящего Положения.

1.2. Под волонтерской деятельностью понимается добровольная деятельность граждан по бескорыстному (безвозмездному или на льготных условиях) выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

1.3. Под участниками волонтерской деятельности понимаются граждане и юридические лица, осуществляющие волонтерскую деятельность, а также граждане и юридические лица, в интересах которых осуществляется волонтерская деятельность: волонтеры, благополучатели.

*Волонтеры (добровольцы)* – граждане или юридические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации.

*Благополучатели* – лица, получающие помощь волонтеров.

1.4. Граждане и юридические лица вправе беспрепятственно осуществлять волонтерскую деятельность индивидуально или объединившись.

1.5. Волонтерская деятельность осуществляется с целью улучшения качества жизни граждан пожилого возраста и инвалидов и выполняет следующие задачи:

- повышение качества предоставления социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам;
- пропаганда здорового образа жизни;
- улучшение морально-психологического состояния граждан;
- содействие в формировании активной жизненной позиции граждан;
- содействие развитию социального партнерства общественных объединений, учреждений и организаций города.

## II. ПРИНЦИПЫ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Добровольность (никто не может быть принужден действовать в качестве волонтера).

2.2. Безвозмездность (труд волонтера не оплачивается).

2.3. Добросовестность (волонтер, взявший на себя обязательство выполнить ту или иную работу, должен довести ее до конца).

2.4. Законность (деятельность волонтера не должна противоречить законодательству Российской Федерации).

2.5. Гуманность (к каждому участнику должны проявляться уважение, чуткость, справедливость, предусмотрительность, вежливость).

2.6. Адресность (предоставление помощи конкретному лицу).

2.7. Конфиденциальность (не распространять не предназначенные для разглашения сведения, а также информацию о личной жизни посещаемых людей).

### III. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В РАБОТЕ ВОЛОНТЕРОВ

3.1. *Социально-бытовая деятельность* направлена на поддержание или обеспечение жизнедеятельности граждан пожилого возраста и инвалидов в быту.

3.2. *Социально-педагогическая деятельность* направлена на организацию досуга клиентов и решение других социально-педагогических проблем жизнедеятельности.

3.3. *Социально-экономическая деятельность* направлена на поддержание и улучшение жизненного уровня путем оказания натуральной помощи, консультирования, решение других социально-экономических проблем жизнедеятельности.

3.4. *Информационно-рекламная деятельность* направлена на создание и распространение печатных и видеоматериалов о волонтерской деятельности.

### IV. МЕХАНИЗМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Общее руководство и контроль за реализацией плана совместной волонтерской деятельности осуществляет директор Учреждения.

4.2. Координаторами волонтерской деятельности являются:

- заведующий специализированным отделением социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов,
- заведующий социально-реабилитационным отделением для граждан пожилого возраста инвалидов,
- руководители волонтерских групп учреждений и организаций города;
- заведующий организационно-методическим отделением.

4.3. Координаторы волонтерской деятельности от Учреждения определяются приказом директора Учреждения.

4.4. Непосредственное участие в реализации волонтерской деятельности принимают работники Учреждения.

4.5. Деятельность волонтерских групп, учреждений и организаций города регулируется письменным Соглашением о взаимодействии.

4.6. Ежегодно (сентябрь) проводится общее собрание волонтеров, на котором:

- определяются цели и задачи;
- подводятся итоги и заслушиваются отчеты о выполненной работе;
- утверждается план работы на год;
- избирается орган управления волонтерским движением – Совет волонтеров (далее – Совет), в который входят представители всех учреждений и организаций, участвующих в волонтерском движении.

4.7. На первом заседании Совета избирается председатель сроком на 1 год. Полномочия председателя распространяются на:

- проведение заседаний Совета;
- представление интересов волонтерского движения перед администрацией города, руководством учреждений и организаций города.

4.8. Собрания Совета проводятся не реже 1 раза в квартал.

## V. ПРАВА ВОЛОНТЕРА

*Волонтер имеет право:*

5.1. Осуществлять свою деятельность индивидуально либо в составе волонтерской группы.

5.2. Исходя из своих устремлений, способностей и потребностей, выбрать направление (направления) волонтерской деятельности, предусмотренное разделом III настоящего Положения.

5.3. На создание ему необходимых условий труда, обеспечение ему безопасности, защиту законных прав и интересов во время работы. Условия труда волонтера должны соответствовать требованиям действующего законодательства и нормативного документа, регулирующего данный вид трудовой деятельности.

5.4. Получать всю информацию, оборудование, а также материальные средства для выполнения поставленных перед ним задач.

5.5. Вносить предложения по совершенствованию форм и методов осуществления волонтерской деятельности.

5.6. На поддержку своих инициатив и защиту своих прав со стороны Совета и участников движения.

5.7. На признание и благодарность за свой труд.

5.8. Отказаться от участия в конкретном мероприятии в случае неуверенности в своих возможностях.

5.9. Прекратить свою волонтерскую деятельность по собственному желанию.

## VI. ОБЯЗАННОСТИ ВОЛОНТЕРА

*Волонтер обязан:*

6.1. Поддерживать и развивать основные идеи волонтерского движения.

6.2. Знать, уважать и следовать цели, задачам и принципам волонтерского движения.

6.3. Добросовестно выполнять порученную работу.

6.4. Быть дисциплинированным, строго соблюдать инструкции по охране труда и указания руководителя волонтерской группы.

6.5. Беречь материальные ресурсы, предоставленные ему для выполнения поручения.

6.6. Пропагандировать здоровый образ жизни.

6.7. Уведомить о своем желании отказаться от участия в конкретном мероприятии либо прекращении волонтерской деятельности.

## VII. ПРАВА РУКОВОДИТЕЛЯ

*Руководитель имеет право:*

7.1. Предлагать волонтеру изменить вид деятельности.

7.2. Отказаться от услуг волонтера при невыполнении им обязательств, нарушении дисциплины, некорректном поведении.

7.3. Требовать уважительного отношения к партнерам, клиентам, имуществу.

7.4. Требовать от волонтера отчета за проделанную работу.

7.5. Поощрять труд волонтера.



## VIII. ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

*Руководитель обязан:*

8.1. Предоставлять волонтеру необходимые условия для выполнения принятых им обязательств.

8.2. Предоставлять волонтеру информацию, необходимую для выполнения волонтерской деятельности.

8.3. Документально подтверждать полномочия волонтера в соответствии с его деятельностью.

8.4. Осуществлять контроль и нести ответственность за деятельность волонтера в рамках законодательства Российской Федерации.

8.5. Систематически вести записи в личной книжке волонтера об участии в мероприятиях, о награждениях и поощрениях.

8.6. Разъяснять волонтеру его права и обязанности.

8.7. Обеспечить безопасность волонтеру.

8.8. Разрешать конфликтные ситуации, возникающие в процессе волонтерской деятельности.

## IX. МАТЕРИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Любые организации, а также отдельные граждане могут предоставить на нужды волонтерского движения материальные средства (канцелярские товары, санитарно-гигиенические средства и т.д.) с указанием их целевого назначения.

9.2. Работа волонтеров осуществляется на безвозмездной основе.

9.3. Возможно поощрение работы волонтеров за счет участия в грантовой поддержке либо материальных средств учреждений и организаций, а также отдельных граждан, предоставленных на нужды волонтерского движения.

*В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются решением общего собрания волонтеров и согласуются с представителями всех учреждений и организаций, участвующих в волонтерском движении.*

*Приложение 3*

### **Сценарий организационно-практической игры «Я – будущий волонтер»**

*Цель* – создание условий для развития волонтерского движения.

*Задачи:*

1. Ознакомление с основными направлениями деятельности Центра.
2. Развитие социального партнерства.
3. Формирование позитивных социальных и личных ценностей.

*Организационный момент:* при регистрации каждому участнику вручается маршрутный лист с указанием этапов прохождения станций. Участники делятся на 4 группы.

*Ход мероприятия*

*Ведущий:*

Добрый день, мы начинаем организационно-практическую игру «Я – будущий волонтер». Слово для приветствия предоставляется директору комплексного центра социального обслуживания населения «Сфера» Ольге Ивановне Сдобниковой.

*(Вступительное слово директора)*

*Ведущий:*

Специалисты специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов представят свою работу в виде сказки на новый лад «Каша из топора».

*(Инсценировка сказки)*

*Ведущий:*

Уважаемые участники игры, вы познакомились с работой только одного отделения Центра, вам предстоит познакомиться с деятельностью пяти отделений с помощью маршрутного листа, где указаны этапы передвижения по станциям. После прохождения всех станций мы ждем вас на «Стартовой поляне».

Станция № 1 – «Стартовая поляна»: о деятельности специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов.

Станция № 2, 3, 4 – «Трудовая», «Спортивная», «Психологическая»: о деятельности социально-реабилитационного отделения для граждан пожилого возраста и инвалидов.

Станция № 5 – «Социальная помощь»: о деятельности консультативного отделения и отделения срочного социального обслуживания.

Станция № 6 – «Временное проживание»: о деятельности отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов.

*(Участники игры пользуются маршрутными листами и по очереди проходят станции)*

После прохождения всех станций участники встречаются на «Стартовой поляне». Для них в исполнении специалистов социально-реабилитационного отделения демонстрируется музыкальная сказка «Красная шапочка и волк».

*(Инсценировка сказки)*

*Ведущий:*

Теперь, ребята, вам предстоит подготовить рассказ о деятельности отделений.

Первая группа – рассказ о деятельности специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов.

Вторая группа – рассказ о деятельности социально-реабилитационного отделения для граждан пожилого возраста и инвалидов.

Третья группа – рассказ о деятельности консультативного отделения и отделения срочного социального обслуживания.

Четвертая группа – рассказ о деятельности отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов.

*(Дети готовят доклад, затем выступают с докладами)*

*Ведущий:*

Ребята, вы справились со своей задачей, молодцы!

*(Звучит музыка)*

Итак, внимание, настал торжественный момент нашей встречи, вступление в ряды волонтеров. Прошу ребят выйти на сцену.

*Зачитывается клятва волонтера:*

Я, волонтер города Югорска, торжественно клянусь:

Свято чтить и не предавать принципы и идеалы волонтерского движения.

**КЛЯНУСЬ!**

Воспринимать участие в волонтерском движении как возможность служения людям, обществу, городу, государству.

**КЛЯНУСЬ!**

Быть примером и образцом для подражания в делах и отношении к людям, уважать мнение каждого, быть активным лидером и ответственным исполнителем.

**КЛЯНУСЬ!**

Быть патриотом своего города, своей страны, любить свой город и его жителей, не жалеть своих сил на дело служения и созидания.

**КЛЯНУСЬ!**

Быть достойным членом команды, свято чтить дух единства, быть поддержкой и опорой своим старшим товарищам, соратникам и друзьям.

**КЛЯНУСЬ!**

Развивать свой потенциал, постоянно совершенствоваться, приобретать новые знания, навыки и способности, необходимые для максимально эффективного служения на пути волонтерства.

**КЛЯНУСЬ!**

Не использовать звание волонтера в корыстных целях.

**КЛЯНУСЬ!**

Слушать свое сердце, творить и созидать, гореть и зажигать, нести свет и тепло своей души городу.

**КЛЯНУСЬ! КЛЯНУСЬ! КЛЯНУСЬ!**

*Директор Центра вручает участникам волонтерские книжки.  
Участники приглашаются на чаепитие. Общее фото на память.*

## **4.2. Программа психологического сопровождения волонтерского движения «Жизнь дана на добрые дела» бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Сфера»**

*А. Ф. Бибанаева,*  
психолог социально-реабилитационного отделения  
для граждан пожилого возраста и инвалидов  
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры «Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Сфера», г. Югорск

### **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

#### **Актуальность программы**

Идея волонтерства зарождалась с древнейших времен. В обществе всегда находились люди, для которых способом самореализации, самосовершенствования, связи и общения с другими людьми был труд на благо того сообщества, в котором этому человеку довелось родиться и жить. Вовлеченность в добровольчество не имеет религиозных, расовых, возрастных, гендерных и политических границ. Волонтеры и их организации вовлекаются в добровольческие проекты на основании личного решения, инициативы и уверенности в задачах и идеалах добровольчества.

На сегодняшний день добровольчество рассматривается как форма гражданского участия в общественно полезных делах, способ коллективного взаимодействия и эффективный механизм решения актуальных социально значимых проблем.

С 2011 года в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Сфера» реализуется программа «Эстафета добра», целью которой является создание условий для развития добровольческого (волонтерского) движения в г. Югорске, направленного на улучшение качества жизни граждан пожилого возраста и инвалидов.

В деятельности добровольческого движения участвуют волонтеры из числа учащихся общеобразовательных учреждений города. По результатам работы волонтеров за 2011 год выявлено, что у учащихся не в полной мере развиты навыки работы в группе.

С целью формирования эффективно работающей команды и для психологического сопровождения волонтерской деятельности разработана программа «Жизнь дана на добрые дела».

В рамках психологического сопровождения деятельности волонтеров планируется обсуждение проблем подготовленности их к общению с гражданами пожилого возраста и инвалидами; групповой сплоченности и преодоления внутреннего напряжения; установление отношений между волонтерами.

### **Целевая группа**

Волонтеры из числа учащихся общеобразовательных учреждений г. Югорска.

### **Цель программы**

Формирование коммуникативных и организаторских умений и навыков, развитие лидерских качеств и умений работать в группе.

### **Задачи:**

1. Сформировать сплоченную группу волонтеров.
2. Изучить динамику развития коммуникативных навыков и эмоционального состояния участников группы.
3. Реализовать план мероприятий.
4. Провести анализ качества практической реализации программы.

### **Формы работы:**

- индивидуальные: психологическая консультация, психодиагностика;
- групповые: тренинг, консультация, практическое занятие.

### **Методы работы:**

- организационные: планирование, информирование, координирование, структурирование;
- исследовательские: наблюдение, опрос, анкетирование, анализ, прогнозирование;
- практические: дискуссия, беседа, консультирование, метод решения проблемных ситуаций, игровые методы.

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **Этапы и сроки реализации программы:**

1. Организационный (подготовительный) – декабрь 2011 г.
2. Практический (основной) – январь-декабрь 2012 г.
3. Аналитический – июнь, декабрь 2012 г.

### **Содержание этапов**

#### *Организационный этап*

1. Формирование группы волонтеров.
2. Первичная диагностика участников группы.
3. Разработка плана мероприятий.
4. Разработка конспектов занятий.

### *Практический этап*

Реализация мероприятий программы и, при необходимости, ее корректировка.

### *Аналитический этап*

1. Вторичная диагностика и анализ полученных результатов в динамике.
2. Анализ эффективности реализации программы.
3. Подготовка и оформление отчета о проделанной работе (альбом, буклеты, памятки).
4. Внесение в программу изменений, связанных с практической реализацией.

### **Направления деятельности**

*Практическое направление:* психологическое консультирование (направлено на развитие способности человека более адекватно и полно воспринимать себя и других людей, изменять и делать гибкой систему внутриличностных и межличностных отношений), психологические тренинги (направлены на развитие и формирование отдельных психических функций, умений, навыков и качеств личности, ослабленных в силу особенностей социальной среды, но необходимых для успешной самореализации личности в различных видах деятельности), психодиагностика (оценивание степени развитости психологических свойств или явлений).

*Аналитическое направление:* анализ эффективности реализации программы, самоанализ участников группы по результатам деятельности.

## **РЕСУРСЫ**

**Кадровые ресурсы**, необходимые для реализации программы, представлены в таблице 1.

*Таблица 1*

*Кадровые ресурсы*

<b>Должность</b>	<b>Функция</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Заведующий социально-реабилитационным отделением для граждан пожилого возраста и инвалидов	Руководство и контроль за ходом реализации программы
Заведующий консультативным отделением	Руководство и контроль за ходом реализации программы
Заведующий специализированным отделением социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов	Содействие в организации мероприятий программы

1	2
Заведующий организационно-методическим отделением	Методическое сопровождение программных мероприятий
Психологи консультативного отделения и социально-реабилитационного отделения для граждан пожилого возраста и инвалидов	Реализация программных мероприятий. Анализ работы

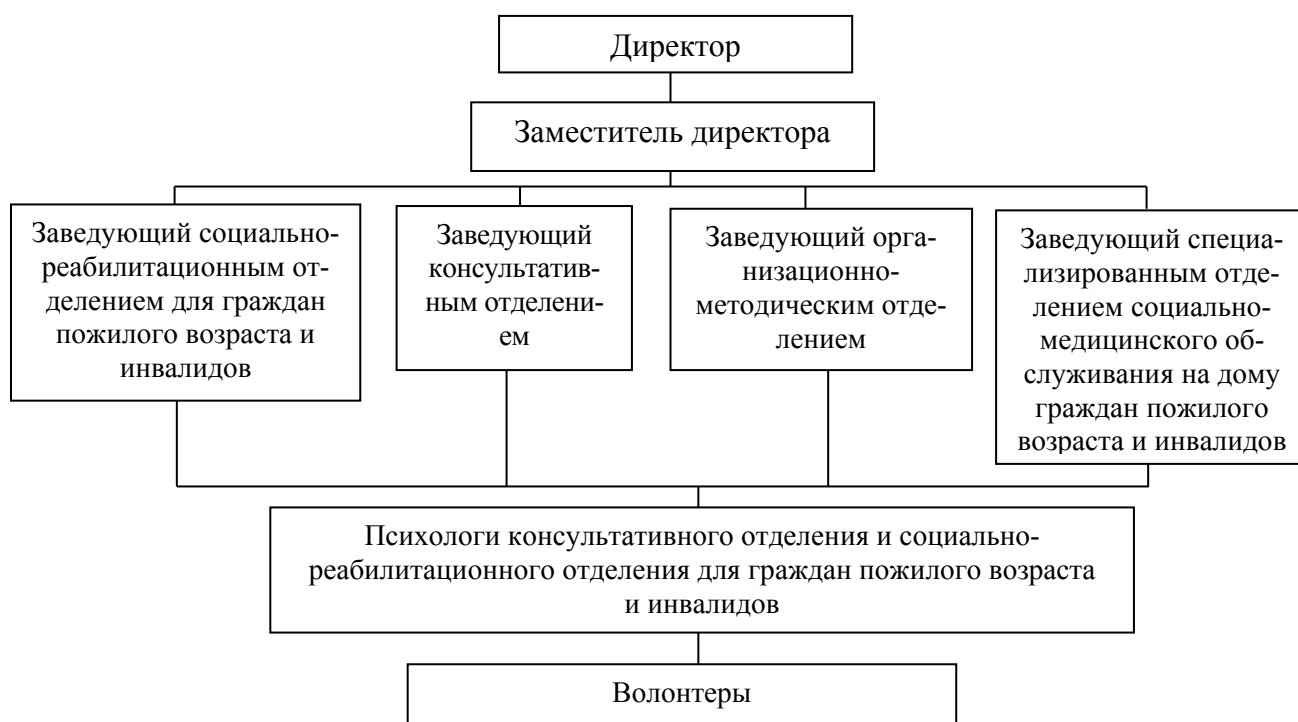
### **Информационные ресурсы:**

- информационное сопровождение программы посредством СМИ;
- разработка и распространение информационных материалов (буклетов, памяток, листовок) для участников программы.

### **Методические ресурсы:**

- подбор необходимой литературы, аудио- и видеоматериалов по темам мероприятий;
- разработка конспектов занятий, сценариев праздников, анкет, планов взаимодействия с социальными партнерами, оформление фотовыставок;
- подготовка оборудования (мультимедийного назначения и т. д.) и раздаточных материалов для проведения мероприятий.

### **Контроль и управление**



## РЕЗУЛЬТАТЫ

Ожидаемые результаты реализации программы представлены в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Ожидаемые результаты	Критерии оценки эффективности		Методы оценки эффективности (инструментарий)
		Качественные	Количественные	
1	2	3	4	5
1.	Сформированность постоянной группы волонтеров	Сплоченность группы	Сформированность постоянной, сплоченной группы волонтеров из 15 учащихся	Диагностика групповой сплоченности (Методика Сишора)
2.	Положительная динамика развития коммуникативных навыков и умений работы в группе	Овладение волонтерами коммуникативными навыками и умениями работы в группе	Овладение коммуникативными навыками и умениями работы в группе у 90 % участников	Диагностика коммуникативных умений (Методика «Выявление коммуникативных и организаторских склонностей»). Модификация для подростков выполнена А.Г. Грецовым)
3.	Положительная динамика эмоционально-психологического климата в группе	Улучшение эмоционально-психологического климата в группе	Улучшение эмоционально-психологического климата в группе на 90 %	Диагностика эмоционально-психологического климата в группе (Методика цветописи Л.Н. Лутошкина)
4.	Реализация мероприятий программы согласно перспективному плану	Реализация мероприятий программы согласно перспективному плану	Реализация мероприятий программы согласно перспективному плану на 90 %	Наблюдение. Анализ
5.	Подтверждение актуальности, цели и задач программы	Подтверждение актуальности, цели и задач программы	Подтверждение актуальности, цели и задач программы на 100%	Анализ



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ветрынская, Л. Психологическое благополучие лиц с ограниченными возможностями в передвижении / Л. Ветрынская // Журнал практического психолога. – 2010. – № 5. – С. 59–69.
2. Байярд, Р. Т., Байярд, Д. Ваш беспокойный подросток / Р. Т. Байярд, Д. Байярд. – М. : Просвещение, 1991.
3. Психотерапия детей и подростков / под общ. ред. проф. Ю. С. Шевченко. – СПб. : Речь, 2003.
4. Грачева, В. Н. Телесно-ориентированный тренинг: тело как зеркало нашей жизни / В. Н. Грачева. – СПб. : Речь, 2006.
5. Особенности психологии лиц пожилого и старческого возраста / Тюменская государственная медицинская академия.
6. Тульчинский, М. М. Психология позднего возраста / М. М. Тульчинский. – М., 1993.
7. Старость и ее закономерности / под ред. Н. С. Коссинской, А. С. Маккавейского ; Государственное издание мед. литератур. – Л., 1963.
8. Хей, Л. Исцели себя сам / Л. Хей. – М. : ТОО «Природа и человек», 2006.
9. Хрестоматия по телесно-ориентированной психотерапии и психотехнике / под ред. В. Ю. Баскакова. – М. : Смысл, 1997.
10. Грецов, А. Г. Тренинг уверенного поведения старшеклассников и студентов / А. Г. Грецов. – СПб. : Питер, 2008.
11. Грецов, А. Г. Тренинг общения для подростков / А. Г. Грецов. – СПб. : Питер, 2007.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### *Приложение 1*

#### *Перспективный план мероприятий в рамках реализации программы*

<b>Сроки проведения</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Цель</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Январь	Диагностика	Исследовать коммуникативные умения
Январь	«Наша команда»	Знакомство участников друг с другом и с психологическим тренингом как методом работы, формирование интереса и мотивации к посещению дальнейших занятий
Февраль	«Учимся общаться»	Развитие компетентности в общении, тренировка навыков использования вербального и невербального общения

1	2	3
Март	«Вместе мы сила»	Сплочение команды, разрушение пространственных барьеров между участниками
Апрель	«Очень важный вопрос»	Формирование у школьников отрицательного отношения к наркотическим веществам и последствиям их употребления
Май	«Мир, в котором я живу»	Развитие взаимопонимания, снижение уровня психоэмоционального напряжения
Май	Повторная диагностика	Исследовать коммуникативные умения
Сентябрь	«Движение к цели»	Постановка и достижение поставленных целей, повышение взаимного доверия участников
Октябрь	«Дела и мысли»	Тренировка навыков уверенного поведения
Ноябрь	«Решение конфликтов»	Регуляция поведения в конфликтных ситуациях
Декабрь	«Жизнь дана на добрые дела»	Подведение итогов волонтерской деятельности
Декабрь	Диагностика	Определение групповой сплоченности

## Приложение 2

## Конспект занятия «Наша команда»

*Цель* – знакомство участников друг с другом, формирование интереса и мотивации к посещению дальнейших занятий.

*Ход мероприятия*

*Вводное слово:*

Здравствуйте, мы очень рады видеть вас здесь. Наверное, у каждого из вас возник вопрос, зачем мы сюда пришли и чем мы будем заниматься. Надеюсь, что на эти вопросы вы найдете ответы сами к концу нашей встречи.

В рамках программы «Эстафета добра» была создана программа «Жизнь дана на добрые дела», в рамках которой будут проходить наши встречи в форме тренингов. Что такое тренинг?

Тренинг – это проигрывание жизненных ситуаций в упрощенной игровой форме.

У каждого из нас есть много проблем: в школе, в семье, и каждый решает эти проблемы по-своему. Мы будем учиться общаться и раскрывать свои способности и таланты. Пожалуйста, отнеситесь ко всему, что будет происходить серьезно, но не забывайте о юморе. Если будут возникать вопросы – задавайте их. Сегодняшнее занятие мы посвятим нашему знакомству.

### *Упражнение «Знакомство»*

Каждый участник по кругу называет свое имя. Второй круг проводится с повторением трех имен: имени соседа справа, своего имени и имени соседа слева.

Вопросы для обсуждения:

- Вспомните имена, которыми вас называли в детстве?
- Как вас обычно называют разные люди?
- Как вы предпочитаете, чтобы вас называли?
- Кто выбрал вам имя?
- Кого из именитых тезок вы помните?
- Что означает ваше имя?
- Хотели бы вы, чтобы вас звали иначе?

Для того чтобы нам было проще общаться, мы предлагаем вам написать на листочках то имя, которое предпочитаете вы.

### *Обсуждение и установление правил группы:*

1. Мы одна команда.
2. На занятие приходите без опоздания.
3. Быть активным.
4. Один говорит – все слушают.
5. Выслушивать без критики.
6. Секретность (конфиденциальность).
7. Отключение мобильных телефонов.

### *Игра «Те кто...»*

Игра направлена на преодоление дистанций между участниками и является хорошей эмоциональной разрядкой.

Участники садятся в круг.

Ведущий:

Сейчас я предложу поменяться местами тем, кто обладает каким-то признаком. Например, пусть пересядут те, кто любит играть в компьютер. И те, кто действительно любит это занятие, должны быстро встать и поменяться местами, при этом нельзя садиться на свой и соседний стул (у ведущего стула нет. Когда игроки будут меняться местами, ведущий попытается занять освободившееся место. Тот, кто останется без стула – будет водить).

Игра продолжается до тех пор, пока детям интересно.

### *Упражнение «Орехи»*

Для выполнения этого упражнения вам понадобятся грецкие орехи. Положите в пакет столько орехов, сколько у вас участников. Участники садятся в круг. Психолог просит каждого взять по одному ореху, а потом в течение минуты – внимательно рассмотреть и запомнить свой орех (ставить на нем метки и раскалывать нельзя). Через минуту все орехи складываются обратно в пакет. Психолог их перемешивает, высыпает в

центр круга и просит каждого участника найти свой орех. Когда это выполнено, участники должны рассказать, по каким признакам им удалось найти именно свой орех, чем он так отличается от других.

Обсуждение: можно провести аналогию между грецкими орехами и людьми. И те и другие на первый взгляд выглядят одинаково, а для того чтобы увидеть особенности, необходимо потратить определенное время, приглядеться. О ценности ореха, как правило, судят по тому, что находится у него внутри. Орех может быть очень красивым, но внутри – абсолютно пустым. И наоборот. Так же бывает и с людьми, поэтому не надо судить о человеке по каким-то внешним признакам. У ореха очень жесткая скорлупа, и она нужна ему для того, чтобы защитить нежное ядрышко. Многие люди тоже часто прячутся в скорлупу, чтобы чувствовать себя в безопасности, и не сразу открываются другим.

### *Упражнение «Колпак»*

Это веселая подвижная разминка. Она помогает снять напряжение, переключиться с одной темы на другую, повысить внимание и сосредоточенность.

Все участники стоят по кругу. Сначала тренер зачитывает небольшое шуточное четверостишие:

Колпак мой треугольный.  
Треугольный мой колпак.  
А если не треугольный,  
То это не мой колпак.

Далее психолог последовательно вводит инструкцию: вместо слова «колпак» участники должны дважды хлопнуть себя по голове, вместо слова «мой» показать на себя, вместо слова «треугольный» показать три пальца и выставить вперед локоть. Само заменяемое слово не произносится. Каждое вводимое условие тренер проговаривает и показывает; делает он это достаточно медленно, последовательно усложняя инструкцию.

Постепенно темп выполнения упражнения увеличивается. Психологу необходимо следить, чтобы все участники работали синхронно, в одном темпе. Когда у группы получается показывать стихотворение со скоростью разговорной речи, разминка заканчивается.

Важно, чтобы сам психолог мог показывать каждое слово очень быстро. Это будет своеобразным примером для группы.

### *Упражнение «Тонкая бумага»*

Упражнение проводится в тишине с закрытыми глазами (разговаривать во время упражнения нельзя). Постепенно предлагается инструкция: возьмите лист бумаги. Сложите его пополам. Разгладьте место сгиба. Оторвите правый верхний угол. Сложите еще раз пополам. Разгладьте место сгиба. Еще раз оторвите правый верхний угол. Еще раз сложите пополам. Разгладьте место сгиба. И еще раз оторвите правый верхний угол. Теперь можно развернуть листок и показать получившуюся снежинку участникам группы.

Обсуждение: все люди разные, видят, слышат и понимают одно и то же по-разному, и это замечательно, иначе это уже не люди, а роботы, не способные ни на шаг отступить от заложенной программы. Однако именно в непохожести людей кроется причина недопониманий и конфликтов между ними. Поэтому всегда важно взглянуть на себя со стороны, глазами другого человека, и дать ему возможность увидеть себя с наших позиций.

*Заключительное слово:*

Несмотря на то, что мы все разные, цель у нас общая – помочь нуждающимся людям! Мы одна команда!

*Рефлексия*

### **4.3. Проект межсекторального взаимодействия по сопровождению замещающих семей и выпускников интернатных учреждений, проживающих на территории г. Югорска, «Наставник» бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр социальной помощи семье и детям «Доверие»**

*Л. Г. Круглова,*  
заведующий отделением  
психолого-педагогической помощи  
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры «Центр социальной  
помощи семье и детям «Доверие», г. Югорск

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Актуальность программы**

*Добродетель найти трудно,  
требуетя и наставник, и руководитель,  
а порокам живо выучиваются без всякого учителя.*  
Луций Анней Сенека (младший)

В настоящее время в России официально зарегистрировано более 750 000 детей-сирот, около 170 тысяч детей лишены родительской заботы и воспитываются в государственных учреждениях. Данная форма устройства детей, оставшихся без попечения родителей, до недавнего времени была традиционной. Однако большинство выпускников государственных учреждений оказываются не готовыми к самостоятельной жизни, сталкиваются с проблемами профессиональной ориентации, создания полноценной семьи, определения своего места в жизни.

Приоритетными формами устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которых невозможно вернуть в кровную семью, являются такие формы, как усыновление, опека, патронатное воспитание, приемная семья.

В г. Югорске проживают 152 замещающие семьи. В 2009 г. в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр социальной помощи семье и детям «Доверие» (далее – Центр) была организована служба сопровождения замещающих семей, которая поддерживает родителей и детей на протяжении всего жизненного цикла семьи. Но, несмотря на разработанность системы устройства детей в замещающие семьи, сама система сопровождения требует совершенствования. По данным опроса, проведенным специалистами Центра, 80 % замещающих родителей отмечают возникновение проблем, связанных с воспитанием детей, и 60 % указывают на необходимость поддержки со стороны общества, так как ценности замещающей семейной заботы формируются в нашей стране медленно.

Другая острая проблема – выпускники интернатных учреждений. В г. Югорске проживают 76 выпускников различных государственных учреждений. С целью поддержки данной категории населения в 2009 г. в Центре была создана служба постинтернатного сопровождения выпускников в возрасте от 18 до 23 лет, так как молодые люди, став взрослыми и выйдя из стен детского дома, не умеют ориентироваться в социуме и взаимодействовать с ним, не имеют достаточного уровня образования, не могут получить профессиональное образование, не мотивированы на трудоустройство и т. д.

У детей из замещающих семей и выпускников интернатных учреждений существуют схожие проблемы: иждивенчество, непонимание материальной стороны жизни, повышенная внушаемость, склонность к асоциальному поведению, завышенная или заниженная самооценка, неадекватность уровня притязаний, стремление получить всевозможные льготы, соответствующие правовому статусу сироты.

Поиск эффективных методов и приемов воздействия на подростков и молодых людей – актуальная проблема, перед которой оказалось современное общество.

Одной из эффективных форм работы с замещающими семьями и выпускниками интернатных учреждений является социальное наставничество.

Наставничество – это процесс помощи, поддержки и раскрытия возможностей. В мировой практике существуют три наиболее широких вида наставничества: корпоративное, квалификационное и социальное. Корпоративное и квалификационное наставничество возможны только на производстве или в процессе обучения, роль наставника исполняет более квалифицированный специалист.

Социальный наставник выступает в роли друга, эксперта-советчика или консультанта и работает с людьми в широком спектре ситуаций: затруднительное, потенциально или реально бедственное положение и т. д.

Наставничество в качестве важного механизма передачи знаний получило особое признание в последние десять, двадцать лет. Однако литература по проблемам наставничества посвящена, прежде всего, тому, как структурировать взаимоотношения наставника и ученика (ментора и протеже).

В нашей стране наставничество чаще всего применяется на производстве и крайне редко – в работе с проблемными группами населения.

Мы предлагаем использовать в работе с замещающими семьями и выпускниками интернатных учреждений социальное наставничество, где роль наставника сможет исполнять любой человек, обладающий способностью и готовностью помочь другому.

Наставничество рассматривается как способ:

- построения социальных отношений;
- применения на практике моральных принципов;
- получения новых навыков;
- нахождения поддержки и друзей;
- проявления себя социально полезным;
- решения сложных проблем отдельного человека, общества и окружающей среды.

Наставничество – это механизм, с помощью которого люди могут адресовать свои проблемы тем, кто может их решить, это возможность найти себя и заложить в свою жизнь те ценности и привычки, которые позволяют человеку вести здоровую, продуктивную, насыщенную жизнь. Помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, формируют новые социальные связи.

Говоря о возрождении наставничества в г. Югорске, необходимо отметить, что на сегодняшний день развитие получила коллективная форма социального наставничества. Индивидуальное социальное наставничество не развивается, так как население недостаточно информировано о проблемах детей-сирот и замещающих семей, проявляется низкая активность и равнодушие со стороны общества, отсутствует моральное и материальное стимулирование наставников.

#### **Целевая группа:**

- замещающие семьи;
- выпускники интернатных учреждений;
- наставники.

**Цель проекта** – развитие социального наставничества над замещающими семьями и выпускниками интернатных учреждений, проживающих в г. Югорске.

#### **Задачи проекта:**

1. Исследовать отношение общественности к проблемам замещающих семей и выпускников интернатных учреждений, к социальному наставничеству.
2. Популяризировать социальное наставничество среди населения г. Югорска.
3. Сформировать нормативно-правовую базу социального наставничества над замещающими семьями и выпускниками интернатных учреждений.
4. Привлекать социальных партнеров к сопровождению выпускников интернатных учреждений и замещающих семей.
5. Проанализировать этапы реализации проекта «Наставник».

**Формы и методы работы:** круглый стол, лекция, семинар, игра, заседание, мозговой штурм, беседа, мониторинг, клуб, домашнее визитирование, тренинг, фестиваль.

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА**

Проект направлен на развитие социального наставничества как одной из форм сопровождения выпускников интернатных учреждений и замещающих семей.

Для развития социального наставничества необходимо создание позитивного отношения общественности к выпускникам интернатных учреждений и замещающих семей и поддержка со стороны государства.

На формирование позитивного отношения к проблемам сиротства направлена просветительская работа специалистов служб сопровождения среди населения г. Югорска,



популяризация положительного опыта социальных наставников – работников службы безопасности ООО «Газпром трансгаз Югорск».

Развитие коллективной формы социального наставничества планируется осуществлять через клубную деятельность: проведение совместных тематических и календарных мероприятий в рамках работы клуба замещающих семей «Чуткая душа», клуба выпускников «Мы вместе» и объединения наставников «Спутник» с привлечением всех членов замещающих семей и семей наставников. На данных мероприятиях участники познакомятся друг с другом, у наставников (работников службы безопасности) появится возможность поближе узнать выпускников. При взаимодействии с благополучными семьями выпускники интернатных учреждений приобщаются к полноценной семейной жизни, обучаются эффективным навыкам общения.

Работа по привлечению индивидуальных наставников из числа работников общественных, производственных организаций и непосредственно ближайшего окружения выпускников (соседями, мастером на производстве) будет осуществляться специалистами службы сопровождения путем индивидуального информирования положительного социального окружения конкретного выпускника интернатного учреждения о его проблемах, о востребованности какой-либо поддержки.

Специалисты служб сопровождения на обучающих семинарах познакомят наставников и желающих стать наставниками с психологическими и поведенческими особенностями детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, выпускников интернатных учреждений для эффективного взаимодействия между ними.

В рамках реализации проекта будут соблюдаться все стадии социального наставничества:

*Стадия 1.* Утверждение Плана личного развития наставника. Наставник должен готовиться к своей роли, анализируя, определяя и предвидя вероятные потребности, которые появятся у подопечного в ходе развития. Наставник должен проявлять внимание к любым условиям жизни и работы подопечного, включая личные убеждения, способности, стремления.

*Стадия 2.* Обеспечение поддержки подопечному. Наставник должен постоянно находиться в пределах досягаемости подопечного, чтобы обеспечивать его поддержку, необходимо согласовать частоту встреч, договориться о выходе на связь для проработки срочных ситуаций и непредвиденных затруднений. Отношение наставника должно быть свободным от оценивания, осуждения и риска.

*Стадия 3.* Помощь в оценке успеха подопечного. Роль наставника в том, чтобы поощрять достижения. Важно признать выгоды, полученные всеми сторонами в процессе общения, проявлять интерес к дальнейшей судьбе друг друга и намерение в будущем поддерживать связь.

*Стадия 4.* Поощрение наставника.

Реализация проекта «Наставник» будет способствовать преодолению равнодушия общества к проблеме выпускников интернатных учреждений и замещающих семей, увеличению количества наставников и совершенствованию механизма межсекторального взаимодействия, что приведет к увеличению количества успешно социализированных

выпускников интернатов и воспитанников замещающих семей, а это, в свою очередь, снизит количество правонарушений среди молодежи, количество отказов от принятых в замещающие семьи детей и позволит избежать многих внутрисемейных проблем.

Анализ результатов реализации проекта позволит издать методические пособия для специалистов служб сопровождения замещающих семей и выпускников интернатных учреждений.

### **Сроки и этапы реализации проекта**

*1 этап – организационный (январь-март 2010 г.)*

Цель – создание организационной основы для реализации проекта.

Содержание организационного этапа представлено в таблице 1.

*Таблица 1*

<b>Мероприятие</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Фактические исполнители</b>	<b>Сроки</b>	<b>Оборудование</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Организационное направление</b>				
1. Координация работы по проекту, разработка критериев для проведения мониторинга.	Заседания	Специалисты службы сопровождения	Январь-март 2010 г.	Бумага, копировальный аппарат, принтер
2. Организация и проведение круглого стола «Взаимодействие» о реализации проекта в городе.	Круглый стол	Руководитель службы сопровождения, специалисты службы сопровождения, ОМО	Январь 2010 г.	
3. Согласование и заключение договоров с государственными, муниципальными и негосударственными организациями, учреждениями (здравоохранения, образования и т. д.) и общественными объединениями о межсекторальном взаимодействии по вопросам сопровождения выпускников интернатных учреждений и замещающих семей.	Консультации		Январь-март 2010 г.	
4. Разработка положения об объединении наставников «Спутник».	Консультации		Январь 2010 г.	
5. Совместное планирование мероприятий в рамках клуба замещающих семей «Чуткая душа», клуба выпускников «Мы вместе» и объединении наставников «Спутник»	Заседание актива клубов, мозговой штурм			

1	2	3	4	5
<b>Информационно-просветительское направление</b>				
Информирование населения о проблемах выпускников интернатных учреждений и воспитанников замещающих семей	Публикации в СМИ, выступление на ТВ, в сети Интернет: инф. ресурс города	Специалисты службы сопровождения, ОМО	Январь-март 2010 г.	Бумага, копировальный аппарат

*II этап – этап основной деятельности (апрель 2010 г. – октябрь 2012 г.)*

Цель – организация деятельности, направленной на развитие наставничества.

Содержание этапа основной деятельности представлено в таблице 1.

Таблица 2

Мероприятие	Форма проведения	Фактические исполнители	Сроки проведения	Оборудование
1	2	3	4	5
<b>Исследовательское направление</b>				
1. Проведение и анализ исследования среди населения города о проблемах выпускников интернатных учреждений и замещающих семей (анкетирование «Выпускник интерната – рядом с Вами», «Отношение общественности к проблеме социального сиротства», «Отношение общественности к наставничеству»).	Беседы, наблюдения, анкетирование	Специалисты по социальной работе служб сопровождения, специалисты ОМО	Апрель 2010 г. – декабрь 2010 г.	Бумага, копировальный аппарат, принтер
2. Проведение мониторинга в замещающих семьях и семьях выпускников интернатных учреждений	Беседы, наблюдения, анкетирование	Специалисты по социальной работе служб сопровождения	Апрель 2010 г. – октябрь 2012 г.	

1	2	3	4	5
<b>Информационно-просветительское направление</b>				
<p>1. Обучающие семинары для наставников «Выпускник интерната – рядом с Вами».</p> <p>2. Консультирование наставников (по запросу).</p> <p>3. Информирование населения города о проблемах выпускников интернатных учреждений и замещающих семей и популяризация наставничества.</p> <p>4. Информирование замещающих семей и выпускников интернатных учреждений о деятельности службы сопровождения для привлечения максимального числа семей в профилактическую работу на клубных занятиях.</p> <p>5. Популяризация в СМИ наставничества, освещение мероприятий, проведенных в рамках проекта, публикации о наставниках.</p> <p>6. Разработка и предоставление информационных листовок, буклетов и брошюр, направленных на пропаганду наставничества.</p> <p>7. Участие в лекционных, дискуссионных и других открытых мероприятиях для жителей города по вопросам создания позитивного отношения общественности к проблемам сиротства, развитию наставничества</p>	<p>Семинар</p> <p>Консультации</p> <p>Публикации, лекции, беседы</p> <p>Домашнее визитирование, беседы, консультации</p> <p>Публикации, выступления на ТВ, очерки</p> <p>Лекции, дискуссии</p>	<p>Специалисты служб сопровождения</p> <p>Специалисты службы сопровождения</p> <p>Специалисты Центра</p> <p>Специалисты по социальной работе служб сопровождения</p> <p>Специалисты службы сопровождения, специалисты ОМО</p> <p>Специалисты службы сопровождения, специалисты ОМО</p> <p>Специалисты служб сопровождения/ детская библиотека</p>	<p>Февраль, ноябрь 2010 г., март, ноябрь 2011г.</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>Бумага, копировальный аппарат, принтер</p>

1	2	3	4	5
<b>Профилактическое направление</b>				
<p>1. Привлечение замещающих семей, семей выпускников государственных учреждений, семей наставников к участию в праздничных, конкурсных и информационных мероприятиях, проводимых Центром.</p> <p>2. Развитие групповой формы наставничества: проведение тематических и календарных мероприятий в рамках работы клуба замещающих семей «Чуткая душа», клуба выпускников «Мы вместе», объединения наставников «Спутник».</p> <p>3. Содействие созданию групп взаимоподдержки молодых и замещающих семей</p>	<p>Домашнее визитирование, беседы, консультации</p> <p>Велопробег, игры, спортивные, праздничные мероприятия</p> <p>Клубная деятельность</p>	<p>Специалисты по социальной работе</p> <p>Специалисты служб сопровождения, наставники</p> <p>Специалисты по социальной работе, социальный педагог</p>	<p>Апрель 2010 г. – октябрь 2012 г.</p> <p>Апрель 2010 г. – октябрь 2012 г.</p> <p>Апрель 2010 г. – октябрь 2012 г.</p>	<p>Бумага, копировальный аппарат, принтер</p>
<b>Развивающее направление</b>				
<p>1. Подготовка воспитанников замещающих семей, выпускников государственных учреждений к осознанному и ответственному выполнению родительских обязанностей.</p> <p>2. Оказание консультативной помощи наставникам, замещающим семьям и выпускникам государственных учреждений.</p> <p>3. Развитие навыков конструктивного детско-родительского взаимодействия в сложных жизненных ситуациях в замещающих семьях</p>	<p>Беседы, консультации, тренинги</p> <p>Консультации</p> <p>Тренинги, консультации</p>	<p>Специалисты службы сопровождения</p> <p>Специалисты службы сопровождения</p> <p>Специалисты служб сопровождения</p>	<p>Апрель 2010 г. – октябрь 2012 г.</p> <p>Апрель 2010 г. – октябрь 2012 г.</p> <p>Апрель 2010 г. – октябрь 2012 г.</p>	<p>Бумага, копировальный аппарат, принтер</p>

Организационное направление				
1	2	3	4	5
1. Организация и проведение круглого стола «Взаимодействие» с целью согласования механизма межсекторального взаимодействия по сопровождению замещающих семей и выпускников интернатных учреждений.	Круглый стол	Специалисты службы сопровождения	Ноябрь 2010 г.	Бумага, копировальный аппарат, принтер
2. Взаимодействие со СМИ, с государственными общественными организациями, фондами и некоммерческими структурами по пропаганде идеи наставничества.	Заседания, беседы, выступления, публикации, консультации	Специалисты службы сопровождения	Апрель 2010 г. – октябрь 2012 г.	
3. Организация и проведение городского семинара с целью оценки эффективности проведенных мероприятий и перспектив их дальнейшего развития, а также привлечения внимания к проблеме развития института наставничества.	Семинар	Заместитель директора	Ноябрь 2011г.	
4. Возрождение индивидуальной формы наставничества – работа с населением по привлечению наставников из числа общественных, производственных организаций и ближайшего окружения выпускников.	Лекции, беседы, сетевая работа	Специалисты службы сопровождения	Сентябрь 2010 г. – октябрь 2012 г.	
5. Разработка и совершенствование системы поощрения наставничества	Заседания, мозговой штурм	Координационный совет по вопросам семьи, материнства и детства		

*III этап – аналитический (ноябрь 2012 г. – декабрь 2012 г.)*

Цель – оформление итогов реализации проекта.

Содержание аналитического этапа представлено в таблице 3.

Таблица 3

Мероприятие	Форма проведения	Фактические исполнители	Сроки проведения	Оборудование
1	2	3	4	5
<b>Исследовательское направление</b>				
Проведение и анализ исследования среди населения города о проблемах выпускников интернатных учреждений и замещающих семей (анкетирование «Выпускник интерната – рядом с Вами», «Отношение общественности к проблеме социального сиротства», «Отношение общественности к наставничеству»)	Анкетирование	Специалисты служб сопровождения	Ноябрь 2012 г.	Бумага, копировальный аппарат, принтер
<b>Информационно-просветительское направление</b>				
1. Издание метод. пособий. 2. Популяризация в СМИ наставничества, публикации о наставниках. 3. Информирование населения через СМИ о результатах реализации проекта. 4. Организация и проведение фестиваля «Наставник всегда рядом». Награждение наставников	Издание брошюры Публикации в прессе, в сети Интернет: инф. ресурс города	Специалисты службы сопровождения  Заместитель директора	Ноябрь – декабрь 2012 г. Ноябрь–декабрь 2012 г. Декабрь 2012 г. Декабрь 2012 г.	Бумага, копировальный аппарат, принтер
<b>Аналитическое направление</b>				

1. Организация и проведение городского семинара с целью оценки эффективности проведенных мероприятий и перспектив их дальнейшего развития, а также привлечения внимания к проблеме развития института наставничества. 2. Отчет по результатам деятельности проекта. 3. Анализ эффективности проекта и разработка методических пособий по сопровождению замещающих семей и выпускников интернатных учреждений	Семинар	Заместитель директора	Ноябрь 2012 г.	Бумага, копировальный аппарат, принтер
		Руководитель службы сопровождения	Ноябрь 2012 г.	
		Заместитель директора	Ноябрь-декабрь 2012 г.	

**Направления деятельности:**

1. Организационное.
2. Исследовательское.
3. Информационно-просветительское.
4. Развивающее.
5. Профилактическое.
6. Аналитическое.

**Кадровые ресурсы**, необходимые для реализации программы, представлены в таблице 4.

*Таблица 4*

№ п/п	Должность	Кол-во штатных единиц
1.	Директор	1
2.	Заместитель директора	1
3.	Заведующий отделением психолого-педагогической помощи	1
4.	Психолог	2
5.	Социальный педагог	1
6.	Специалист по социальной работе	2
7.	Юрисконсульт	1
8.	Методист	1

**Результаты реализации проекта и критерии оценки**

*Таблица 5*

Ожидаемые результаты	Критерии оценки	
	Качественные	Количественные



1	2	3
Определение проблем замещающих семей и выпускников интернатных учреждений и отношения общественности к социальному наставничеству	Формулирование общественностью проблем замещающих семей и выпускников интернатных учреждений, определение отношения к социальному наставничеству	Количество респондентов, участников опроса
Информированность населения о проблемах выпускников интернатных учреждений и воспитанников замещающих семей	Систематичность информирования населения (1 раз в месяц)	- Количество публикаций и выступлений; - количественный охват общественности; - количество конкретных дел: акций, мероприятий

*Окончание таблицы 5*

1	2	3
Рост числа наставников, внедрение социального наставничества на производстве, по месту жительства	Заинтересованность социальных партнеров (опрос). Отклик в средствах массовой информации	Увеличение количества наставников
Увеличение количества взаимодействий «наставник – выпускник»	Налаживание взаимоотношений с нормально функционирующими семьями, появление общих интересов, дел. Анализ мероприятий	Показатели отчетов, отзывов. Увеличение количества мероприятий/участников
Формирование банка данных наставников	Создание банка данных наставников	Увеличение количества наставников в банке данных
Создание Положения о социальном наставничестве	Создание Положения о социальном наставничестве	
Издание методических пособий для специалистов Служб сопровождения замещающих семей и выпускников интернатных учреждений	Отзывы специалистов	Количество методических пособий

Для оценки эффективности ожидаемых результатов деятельности используется параметрический метод (определение параметров на «входе» и «выходе» и сопоставление их).

**МОДУЛЬ V. ТЕСТ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ПО КУРСУ  
«ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ  
СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО  
АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ»**

**5.1. Вопросы для итогового контроля и оценки знаний**

1. Выберите правильный вариант ответа.

Добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

- а) волонтерская деятельность
- б) благотворительная деятельность
- в) спонсорская деятельность
- г) меценатская деятельность

2. Выберите правильный вариант ответа.

Физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг.

- а) благотворители
- б) волонтеры
- в) спонсоры
- г) благополучатели

3. Выберите правильный вариант ответа.

Общественно полезная деятельность (индивидуальная или коллективная), осуществляемая людьми безвозмездно на основе доброй воли и свободного выбора в пользу третьих лиц или общества в целом.

- а) волонтерская деятельность
- б) благотворительная деятельность
- в) спонсорская деятельность
- г) меценатская деятельность

4. Выберите правильный вариант ответа.

Что является важным и первичным фактором для участия человека в волонтерской деятельности и неразрывно связано с его активной жизненной позицией?

- а) открытость
- б) мотивация
- в) инициатива
- г) добровольность

5. Выберите правильный вариант ответа.

Самостоятельная мотивационная активность одного или нескольких членов социума, направленная на решение какой-либо существующей проблемы общества.

- а) волонтерская деятельность
- б) социально-культурная деятельность
- в) социально значимая инициатива
- г) благотворительная деятельность

6. Выберите несколько вариантов ответа.

К типам добровольческой деятельности относятся:

- а) формальная добровольческая деятельность
- б) неуправляемая (неорганизованная) добровольческая деятельность
- в) управляемая (организованная) добровольческая деятельность
- г) неформальная добровольческая деятельность

7. Выберите правильный вариант ответа.

Одноразовое, единичное, не систематическое участие волонтера в добровольческой деятельности (например, в массовых добровольческих акциях, в разовых акциях сдачи крови, др.).

- а) долгосрочная добровольческая деятельность
- б) регулярная добровольческая деятельность
- в) периодическая добровольческая деятельность
- г) краткосрочная добровольческая деятельность

8. Соотнесите виды набора добровольцев с их определениями.

- 1) непосредственный набор
- 2) целевой набор
- 3) непрямой набор

а) предпочтителен, когда работа, которую предстоит сделать, требует конкретного опыта или подхода, которыми владеют не все люди (требования к образованию, возможность работать в определенное время, особый подход к людям)

б) подразумевает использование личных контактов и взаимоотношений набирающего и потенциального добровольца

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

9. Выберите правильный вариант ответа.

Участие сотрудников в добровольной работе в различных социальных программах при поддержке организации, в которой они работают.

- а) международное волонтерство
- б) инклюзивное волонтерство
- в) виртуальное (онлайн) волонтерство

г) корпоративное волонтерство

10. Выберите правильный вариант ответа.

Какой вид волонтерства имеет следующие преимущества: рекрутинг сотрудников, укрепление имиджа организации, групповая работа, стабильные обязательства, развитие корпоративной культуры, корпоративной сплоченности, создание новых социальных связей?

- а) инклюзивное волонтерство
- б) корпоративное волонтерство
- в) виртуальное (онлайн) волонтерство
- г) международное волонтерство

11. Соотнесите модели корпоративного добровольчества с их определениями.

- 1) партнерская модель
- 2) уникальная модель
- 3) индивидуальная модель

а) организация поощряет персональные усилия и личные инициативы сотрудников в добровольческой работе

б) организация разрабатывает собственную модель добровольческой деятельности

в) сотрудники организации участвуют в добровольческой деятельности партнеров из общественных организаций, НКО, социальных служб и т. д.

12. Выберите несколько вариантов ответа.

Что из перечисленного относится к видам добровольческой деятельности?

- а) инклюзивное волонтерство
- б) корпоративное волонтерство
- в) виртуальное (онлайн) волонтерство
- г) международное волонтерство
- д) семейное волонтерство
- е) неорганизованное волонтерство
- ж) волонтерство пенсионеров
- з) событийное волонтерство

13. Установите правильную последовательность этапов организации индивидуальной модели корпоративного волонтерства.

а) обучение волонтеров из числа сотрудников принципам осознанного волонтерства

б) подготовка программы по корпоративному волонтерству

в) участие в реализации благотворительных мероприятий в рамках программы корпоративного волонтерства; практическое применение/внедрение теоретического материала

г) выявление исходных предпосылок для реализации программы по корпоративному волонтерству

д) подбор конкретных акций и партнеров для реализации программы по корпоративному волонтерству

14. Выберите правильный вариант ответа.

Вид волонтерской деятельности, одним из важных качеств которой является использование ее в качестве сравнительно недорогого способа увеличения вовлеченности жителей в развитие местного сообщества.

- а) инклюзивное волонтерство
- б) волонтерство пенсионеров
- в) виртуальное (онлайн) волонтерство
- г) семейное волонтерство

15. Соотнесите понятие подходов к организации добровольческой деятельности с их определениями.

- 1) мотивационный
  - 2) оценочный
  - 3) идеологический
  - 4) созидательно-деятельностный
- 
- а) «равный равному»
  - б) «взгляд со стороны»
  - в) «могу с другими»
  - г) «познание и признание своего я»

16. Выберите правильный вариант ответа.

Направление деятельности организации добровольческой деятельности, включающее такие основные мероприятия, как разработку программ/проектов; разработку методических пособий, алгоритмов, инструкций и т. п.

- а) информационно-пропагандистское
- б) обучающее
- в) нормативно-регламентирующее
- г) инструментально-методическое

17. Выберите правильный вариант ответа.

Направление деятельности организации добровольческой деятельности, включающее такие основные мероприятия, как работа в паре с руководителем или другим более опытным волонтером; участие в собраниях, семинарах изучение информационных материалов по теме и другое.

- а) инструментально-методическое
- б) обучающее
- в) нормативно-регламентирующее
- г) информационно-пропагандистское

*Ключ к тесту для итогового контроля по курсу  
«Организация добровольческой деятельности в учреждениях системы социальной  
защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»*

<b>№ вопроса</b>	<b>Ответ</b>
1	б
2	б
3	а
4	в
5	в
6	б, в
7	г
8	1 – б, 2 – а, 3 – в
9	г
10	б
11	1 – в, 2 – б, 3 – а
12	а, б, в, г, д, ж, з
13	1) выявление исходных предпосылок для реализации программы корпоративного волонтерства; 2) подготовка программы корпоративного волонтерства; 3) подбор конкретных акций и партнеров для реализации программы корпоративного волонтерства; 4) обучение волонтеров из числа сотрудников принципам осознанного волонтерства; 5) участие в реализации благотворительных мероприятий в рамках программы корпоративного волонтерства; практическое применение/внедрение теоретического материала
14	в
15	1 – г, 2 – б, 3 – а, 4 – в
16	г
17	б







*Учебно-методическое издание*



ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ



БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ  
«МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В УЧРЕЖДЕНИЯХ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

*Учебно-методический комплект*

**Под общей редакцией**

Александры Владимировны Бодак,  
кандидата педагогических наук, доцента;

Ирины Алексеевны Медведевой,  
кандидата педагогических наук

**Авторы-составители:**

Марина Викторовна Пикинская,  
Яна Владимировна Григорьева

Ответственный редактор Р. Н. Шехова  
Редактор Р. Н. Шехова  
Технический редактор, оформление Е. А. Круткова  
Корректор Р. Н. Шехова

Подписано в печать 04.10.2013. Формат 60x90/8. Бумага ВХИ.  
Гарнитура «Times New Roman». Печать цифровая. Усл. печ. л. 1,3.  
Тираж 50. Зак. № 241.

Издательство бюджетного учреждения Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры  
«Методический центр развития социального обслуживания»  
628418, Тюменская обл., ХМАО – Югра, г. Сургут,  
ул. Лермонтова, 3/1,  
т./ф.: 8(3462) 52-11-94