

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

А. Н. Певнева, О. Н. Филимончик, Н. Н. Учаева

**ОРГАНИЗАЦИЯ
ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ**

Практическое пособие

Гомель
2020

УДК 364-32-053.6(076)
ББК 60.941я73
П233

Рецензенты:

кандидат психологических наук Н. В. Дроздова;
кандидат психологических наук А. Н. Крутолевич

Рекомендовано к изданию учебно-методическим советом
учреждения образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»

Певнева, А. Н.

П233 Организация волонтерской деятельности в молодежной
среде : практическое пособие / А. Н. Певнева,
О. Н. Филимончик, Н. Н. Учаева ; Гомельский гос. ун-т им.
Ф. Скорины. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2020. – 47 с.
ISBN 978-985-577-621-6

Практическое пособие содержит теоретический анализ пробле-
мы волонтерской деятельности молодежи. Особое внимание уделя-
ется методическому обеспечению волонтерской деятельности, кото-
рый включает диагностические материалы. В приложении приводят-
ся образцы заявлений, опросных листов волонтеров, карточки учета
и мониторинга эффективности волонтера и осуществляемой им дея-
тельности.

Предназначено для студентов, преподавателей, специалистов
социально-педагогических и психологических служб.

УДК 364-32-053.6(076)
ББК 60.941я73

ISBN 978-985-577-621-6

© Певнева А. Н., Филимончик О. Н.,
Учаева Н. Н., 2020
© Учреждение образования «Гомельский
государственный университет
имени Франциска Скорины», 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие.....	4
1. Волонтерская деятельность как категория социального взаимодействия.....	5
1.1. Понятия «волонтер», «волонтерство», «волонтерская деятельность».....	5
1.2. Виды, направления, мотивы и функции волонтерской деятельности.....	10
1.3. Особенности и педагогические условия организации волонтерской деятельности.....	15
2. Методическое обеспечение организации волонтерской деятельности.....	19
2.1. Подготовка волонтеров и организация волонтерской деятельности в молодежной среде.....	19
2.2. Психодиагностический инструментарий исследования значимых для волонтерской деятельности особенностей личности.....	22
2.2.1. Методика «Шкала эмоционального отклика» А. Меграбяна и Н. Эпштейна.....	22
2.2.2. Методика оценки уровня общительности.....	27
2.2.3. Методика «самооценка личности».....	30
2.2.4. Определение направленности личности.....	33
Литература.....	40
Приложение А. Заявление волонтера о принятии его в волонтерский отряд.....	42
Приложение Б. Анкета волонтера для участия в волонтерской деятельности.....	43
Приложение В. Карточка оценки и учета времени работы волонтера.....	44
Приложение Г. Информационная анкета волонтера.....	45
Приложение Д. Оценка волонтерской деятельности.....	46
Приложение Е. Анкета об окончании волонтерской деятельности.....	47

ПРЕДИСЛОВИЕ

Актуальность организации волонтерской деятельности, как эффективного способа вовлечения молодежи в социальную практику, расширения возможностей для получения новых знаний и навыков, будущей профессии, раскрытия талантов, самореализации и лидерского роста является одним из приоритетных направлений государственной молодежной политики. Создание системы мотивации, поддержки, развития и поощрения молодежного волонтерского (добровольческого) движения в Республике Беларусь будет способствовать реализации цели, сформулированной в «Концепции организации молодежного волонтерского (добровольческого) движения в Республике Беларусь», (Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 128 от 16.11.2015 г.) [10] (далее Концепция), которая включает необходимость создания условий для реализации прав молодежи на добровольное, безвозмездное и непосредственное участие в решении социально значимых проблем населения республики посредством самореализации, приобретения новых знаний и навыков, повышения профессиональных и организаторских способностей, обеспечения общественной безопасности. Активное участие молодежи в социально значимой деятельности является антиподом социально-пассивного, потребительского поведения, стиля жизни, ведущего к утрате духовно-нравственных ценностей и высших социальных ориентиров, а также альтернативой девиантного поведения (алкоголизму, наркомании, игромании и т. п.).

Практическое руководство включает 2 раздела. В первом разделе рассматриваются понятия «волонтер», «волонтерство», «волонтерская деятельность» и их характеристика. Второй раздел посвящен методическому обеспечению организации волонтерской деятельности, он содержит психодиагностический инструментарий исследования значимых особенностей личности для волонтерской деятельности, а также ряд анкет для оценки ее качества, анализа и поиска путей решений возникающих проблем в процессе осуществления волонтером работы.

Издание может использоваться преподавателями учреждений высшего образования, кураторами учебных групп, сотрудниками общественных и государственных структур учреждений среднего, специального и дополнительного образования, специалистами социально-педагогических и психологических служб.

1. ВОЛОНТЕРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК КАТЕГОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

1.1 Понятия «волонтер», «волонтерство», «волонтерская деятельность»

Во всем мире молодежное волонтерское движение получило широкое распространение, а его роль в социальном развитии оценена на международном уровне. Организация Объединенных Наций признает волонтерство источником энергии, навыков, местных занятий. Правительства многих стран используют ресурс волонтерства в реализации государственных программ по поддержке молодежи, в решении общественных проблем, финансируя его проекты. Белорусский волонтерский сектор в последнее время стремительно развивается благодаря социальной активности молодежи, ее стремлению оказать поддержку нуждающимся, что является основой волонтерства.

Понятие «волонтер» является одной из категорий социального взаимодействия, при этом в социальной психологии данное определение отсутствует. Термин «волонтер» произошел от французского слова «volontaire», которое в свою очередь произошло от латинского «voluntarius», что в дословном переводе означает «доброволец», «желающий». Польский термин «wolontariusz» (доброволец, добровольный, желающий, склонный) исторически использовался для описания либо человека, который бесплатно содержал ученика, либо того, кто добровольно записывался в армию.

Согласно Концепции [10], волонтером (добровольцем) является физическое лицо, осуществляющее благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности). Среди существующих определений понятия «волонтер» как наиболее точные и полные можно выделить следующие:

– любое физическое лицо, в том числе иностранные граждане и лица без гражданства, которые трудятся на благо других, сознательно и бескорыстно вносят свой вклад в развитие волонтерства, осуществляя волонтерскую деятельность и основываясь на принципах волонтерской деятельности;

– человек любого пола, возраста, вероисповедания, который принимает участие в добровольческой службе в своей стране или за рубежом, следуя своему сознательному решению;

– человек, который вовлекает себя в процесс личного социального и/или культурного образования путем участия в мероприятиях, предлагающих решения и/или новые подходы к уже существующим в обществе проблемам;

– человек, который проявляет активность в проектах, направленных на всеобщее благо – не извлекающих коммерческую выгоду (проекты поддержки межнационального понимания и примирения, осознанности в миротворческих действиях; экологического развития; поддержки детей и молодежи, а также пожилых, инвалидов, беженцев и т. д.), эти проекты могут проводиться негосударственными ассоциациями, церквями, местными властями или сообществами;

– человек, который проявляет активность на основании волонтерского соглашения по неоплачиваемой деятельности на фиксированное оговоренное время с определенной принимающей и/или направляющей организацией, которая несет ответственность за предоставление проживания и питания бесплатно, страховки, а также в некоторых случаях карманных денег;

– человек, который ставит перед собой цель личностного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, развития способностей, стимулирует для этого инициативу и творчество людей, а также чувства ответственности, поощряет семейную, коллективную и международную солидарность.

По определению А. С. Никончук волонтерами принято считать людей, которые добровольно отдают часть своего времени, сил и средств на благо других людей, на полезные дела, не приносящие им прямой материальной выгоды [14].

Наряду с понятием «волонтер» встречаются понятия «волонтерство», «волонтерская деятельность». «Volunteering» – добровольчество (перевод с английского), в русском языке часто используется определение «волонтерство». Термин «волонтерство» или «добровольчество» появился в XX веке в результате добровольного участия людей в общественно полезной деятельности. В Европе после окончания Первой мировой войны появились люди, готовые оказать помощь пострадавшим в войне, и были созданы первые волонтерские организации. В настоящее время волонтерство представляет собой

общественное движение, имеющее свои организации во всех странах мира, но давно уже переросшие как национальные границы, так и сферу применения волонтерского труда. По решению Генеральной ассамблеи ООН 2001 год был объявлен Международным годом волонтеров [26].

Под волонтерством понимается неоплачиваемая, сознательная, добровольная деятельность на благо других. Это определение является распространенным, но не в полной мере отражающим его сущность. Волонтерство (volunteering) – это оказание по доброй воле, без принуждения неоплачиваемых услуг на благо как отдельного благополучателя, так и общества в целом. В словаре С. И. Ожегова, волонтерство трактуется как добровольное выполнение обязанностей по оказанию безвозмездной социальной помощи, услуг, добровольный патронаж над инвалидами, больными и престарелыми, а также лицами и социальными группами населения, оказавшимися в сложных жизненных ситуациях [15, с. 94]. По мнению В. Т. Кабуша [7], волонтерство представляет собой заботу о людях. Сочувствие, сострадание, моральная поддержка, помощь лежат в основе заботы о человеке, о ближнем. Именно это способствует формированию важной для человеческого общества атмосферы – взаимовыручки.

Волонтерство (добровольчество) связано с участием людей независимо от возраста, расы, пола и вероисповеданий в мероприятиях, направленных на решение социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе, не связанных с извлечением прибыли. Вовлеченность в добровольчество не имеет религиозных, расовых, возрастных, гендерных и политических границ. Сущность волонтерства заключается в участии людей независимо от возраста, расы, пола и вероисповедания в мероприятиях, направленных на решение социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе, не связанных с извлечением прибыли.

Волонтеры участвуют в постоянно идущих процессах политических и социальных изменений. Волонтерские инициативы распространяются на все сферы человеческой деятельности [1, 11, 19, 23]: работа с социально уязвимыми слоями населения (инвалидами, пожилыми, маргиналами); работа в рамках неформального образования, направленного на интеркультурное общение, развитие проектов; миротворчество, разрешение конфликтов; экологическая защита; активизация населения и т. д. В Концепции [10] под молодежным волон-

терством (добровольчеством) понимается социально-направленная деятельность, осуществляемая молодежью самостоятельно либо через участие в работе молодежных организаций или молодежных объединений, ориентированная на бескорыстное решение социально-значимых задач и представляющая собой широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчета на денежное вознаграждение.

Волонтерство, волонтерская деятельность являются категориями социального взаимодействия. Именно в социальном взаимодействии происходит формирование социальной сущности человека. Социальное взаимодействие пронизывает все сферы и плоскости социальной жизни [26]. Основу волонтерства составляет установление взаимоотношений между людьми, оказание помощи другим людям, что отражает форму просоциального поведения. Просоциальное поведение представляет собой широкое понятие, включающее в свое содержание действия, позитивно оцениваемые обществом. Исследователь в области просоциального поведения Виспе (Wispe, 1972) определяет его как поведение, обладающее позитивными социальными последствиями и приносящее вклад в физическое и психологическое благополучие других людей.

Объектом волонтерства, как и просоциального поведения, выступают не абстрактные организации или люди вообще, а конкретные люди, столкнувшиеся с различного рода проблемами (малообеспеченные, инвалиды, жертвы природных катаклизмов и т. п.). О «просоциальном поведении», как и о «волонтерстве», говорят как о действии, направленном на улучшение положения принимающего помощь. Применение данного понятия ограничивается ситуациями, в которых субъект действия не мотивирован исполнением профессиональных обязанностей, а объектом помощи являются люди сами по себе, а не организация.

Близкими термину «волонтерство» являются понятия «помогающее поведение», «оказание поддержки», «альтруизм», «благотворительность», «сотрудничество», «дружба», «самопожертвование», которые описывают взаимодействие между людьми, оказывающими помощь, и теми, кто ее принимает. При этом люди, оказывающие помощь, всегда чего-то лишаются (денег, времени, здоровья и т. п.),

а принимающие помощь – всегда что-то приобретают, причем получаемое ими обычно дороже для них, чем затраченное первыми. Ключевым словом в данных понятиях является «помощь». При этом в действительности, помощь может оказываться человеком с целью получения вознаграждения или облегчения вины. Проведенные эксперименты показывают, что чаще имеет место просто желание сделать добро другому человеку и получить удовлетворение только от этого (Watson, 1991). В ходе проведения экспериментов люди чаще оказывали помощь тогда, когда верили, что она действительно дойдет до адресата; при этом людям вовсе не обязательно было знать, кому конкретно они помогают [13].

Таким образом, понятия «волонтер», «волонтерство», «волонтерская деятельность» являются категориями социального взаимодействия и синонимами терминов «альтруизм», «просоциальное поведение» и др. Под понятием «волонтер» рассматривается совокупность людей, которые вступают в волонтерские проекты на основании личного решения, инициативы и уверенности в задачах и идеалах. В наиболее общем виде волонтерство (добровольчество) можно определить как индивидуальную и коллективную деятельность людей, мотивированную желанием совершать добрые поступки на благо общества, что вносит психологический смысл в жизнь человека и общества. Важнейшими характеристиками волонтерства являются бескорытность, неоплачиваемость труда, направленность на другого человека, работа на результат.

Волонтерская деятельность представляет собой практическую добровольческую деятельность молодежи по предметному решению общественных проблем, осуществляемую без принуждения и оказывающую социализирующее влияние на субъект деятельности. Обучающаяся молодежь вовлекается добровольно в волонтерскую деятельность по собственному желанию и является определяющим элементом в этой деятельности, направленной на разрешение волонтерских задач, стоящих перед ними. Организация волонтерской работы в молодежной среде связана с воспитанием и развитием высококультурной, интеллектуально развитой, социально активной, гуманной личности, адаптированной к современным условиям жизнедеятельности.

1.2. Виды, направления, мотивы и функции волонтерской деятельности

Деятельность волонтеров достаточно обширна и вариативна. Несмотря на разнообразие определений волонтерской деятельности и разноплановость ее целевой направленности, можно говорить о существовании общих характеристик и принципов этого явления. Прежде всего, доброволец не должен заниматься волонтерской деятельностью с целью получения финансовой прибыли, а любое финансовое возмещение должно быть меньше стоимости выполненной работы. Волонтерская деятельность должна осуществляться добровольно, без принуждения со стороны.

В результате анализа литературы выделены и описаны виды волонтерской деятельности: 1) обслуживание; 2) гражданская деятельность; 3) самопомощь; 4) сбор средств и проведение благотворительных мероприятий. Обслуживание предполагает традиционные формы и виды оказания социальной помощи нуждающимся людям, оказание профессиональных услуг (репетиторство, занятия с маленькими детьми и др.), техническую помощь [2, 7]. Гражданская деятельность предусматривает взаимодействие с государственными и общественными организациями [9]. Самопомощь содержит два аспекта: деятельность групп граждан по месту жительства (улучшение состояния двора, подъезда, микрорайона и т. д.) и деятельность групп самопомощи, направленную на решение конкретных проблем конкретных групп (организация инвалидов, больных, многодетных, групп по интересам и т. д.). Сбор средств и проведение благотворительных мероприятий включает деятельность по сбору добровольных пожертвований для благотворительности или реализации конкретной социально-значимой программы, проекта, проведение праздников, концертов, спектаклей, вечеров для сирот, инвалидов, больных или платных благотворительных мероприятий, вырученные средства от которых идут на помощь нуждающимся [19, 21].

Волонтерство может быть неорганизованным и организованным, осуществляться в группе и индивидуально, в общественных и частных организациях [1, 19, 20]. Неорганизованное волонтерство представляет собой спонтанную и эпизодическую помощь друзьям или соседям: например, уход за ребенком, оказание помощи в ремонте или стройке, выполнение мелких поручений или отклик на стихий-

ное или созданное людьми бедствие. Это преобладающая форма волонтерства во многих культурах. Организованное волонтерство, как правило, осуществляется в некоммерческом, государственном или частном секторе и более систематично и регулярно.

Волонтерство может реализоваться в различных сферах жизнедеятельности как человека в частности, так и общества в целом [3, 11, 17]. Волонтерская деятельность, реализуемая в региональных центрах и малых городах, в селах, проявляется в таких направлениях, как: социальная защита, экология, благоустройство, профилактика алкогольной и наркотической зависимости, пропаганда здорового образа жизни; правозащитная деятельность, сохранение исторического и культурного наследия, содействие деятельности в сфере физической культуры и массового спорта, содействие в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности.

По целевой ориентированности волонтерская деятельность может быть направлена на взаимопомощь, когда люди осуществляют волонтерскую деятельность, чтобы помочь другим членам своей же социальной группы или общества; на благотворительность, когда объектом помощи является участник группы, в которую не входит сам волонтер; на участие в местном самоуправлении, когда член какого-нибудь сообщества на добровольной основе включается в деятельность по управлению им (например, деятельность территориальных органов самоуправления) [1, 10, 11, 16, 13].

С учетом того факта, что волонтерская деятельность имеет добровольную и неоплачиваемую основу, возникает вопрос о ее мотивации, т. е. о том, что побуждает людей бескорыстно оказывать помощь нуждающимся. Мотивация представляет собой «совокупность мотивов, побуждающих к достижению цели» [5]. Понимание мотивов волонтерства дает теория социального обмена, в соответствии с которой человек помогает после того как проведет анализ «издержки – вознаграждения». Согласно теории социального обмена взаимодействия людей представляют собой своеобразные сделки, нацеленные на то, чтобы увеличить «вознаграждения» и уменьшить «издержки» [13, с. 571–572]. Цель взаимовыгодного обмена – свести расходы к минимуму, а вознаграждение – к максимуму. Теория социального обмена объясняет волонтерство на основе эгоистических мотивов. В рамках данной теории оказание помощи на самом деле действие

далеко не альтруистское, если выгода не слишком большая. Люди помогают с целью облегчить свою вину или получить социальное одобрение.

Наряду с вышеописанным альтруизм рассматривается как мотив оказания кому-либо помощи, не связанный сознательно с эгоистическими интересами. В определении «альтруизма» существует одно ограничивающее ситуацию условие, а именно: мотивация действий оказывающего помощь характеризуется принятием позиции другого и наличием эмпатии [13, 26]. Альтруист, как и волонтер, оказывает помощь людям даже тогда, когда ничего не предлагается взамен и когда ожидать ничего не приходится.

Оказывать волонтерскую помощь побуждают социальные нормы. Нормы социальной ответственности рассматриваются как ожидания, что люди будут помогать тем, кто от них зависит [13]. Они предписывают человеку образцы поведения в том или ином случае. Нормами социальной ответственности предполагается помощь нуждающимся в ней, без требований чего-либо.

Мотивы участия молодежи в волонтерстве и волонтерской деятельности разнообразные. Мотивами волонтерской работы в молодежной среде могут выступать: желание быть полезным, способствовать изменениям в обществе, стремление к самореализации, поиск единомышленников, чувство долга за полученную в прошлом помощь, организация досуга, решение собственных проблем.

Исходя из содержания мотивации «на дело» и «на себя» [5, с. 140], мотивы, по которым молодые люди становятся волонтерами, условно можно разделить на две группы: 1) «на дело» – оказывать помощь другим людям («я считаю важным помогать другим», «я могу сделать что-то для дела, которое является очень важным для меня», «добровольчество является важным для людей, которых я уважаю», «я сочувствую нуждающимся людям»); 2) «на себя» – стремление к самореализации («добровольчество помогает мне бороться со своими проблемами», «я могу изучить и развивать свои сильные стороны», «если я помогу другим, другие помогут мне», «чувствую себя нужным, когда занимаюсь добровольной помощью», «добровольчество позволяет по-другому посмотреть на вещи»).

В качестве мотива для волонтерской работы выступает потребность в контактах с другими людьми и преодоление чувства одиночества. Потребность представляет собой переживаемые, осознаваемые

и неосознаваемые человеком потребности, «зависимости в том, что необходимо для жизнедеятельности его организма и развития его личности» [5, с. 182]. Потребности порождают желания, стремления, эмоции, чувства, побуждающие к активности для их удовлетворения.

Потребности являются первичным источником активности и деятельности. Субъект испытывает потребность, когда ощущает физиологический или психологический недостаток чего-либо. Волонтерская деятельность отвечает естественной потребности быть членом группы, ценностям и целям которой волонтер может полностью соответствовать (по А. Маслоу). Часто молодые люди не могут реализовать все свои потребности, работая только по профессии. Волонтерская работа помогает юношам и девушкам в удовлетворении таких потребностей, как контакты с новыми людьми, самоудовлетворение, продвижение ценностей. Потребности можно разделить на первичные – по своей природе являются физиологическими и, как правило, врожденными (в пище, крове, воде, воздухе, сне, сексе) и вторичные – потребности в успехе, уважении, привязанности, власти, принадлежности. В процессе удовлетворения вторичных потребностей могут приобретаться и развиваться вторичные психические образования: убеждения, установки, ценности, интересы.

А. Маслоу предложил теорию, в которой потребности рассматриваются в виде иерархической структуры [12]. Спектр потребностей личности подразделяется на витальные, экзистенциальные, социальные, престижные и духовные. При этом каждая группа потребностей имеет свои характеристики и обладает независимым потенциалом, собственным уровнем развития. Так, потребности в самоактуализации связаны с личностным ростом, реализацией собственного потенциала.

Вопрос о потенциале использования молодежной волонтерской деятельности может рассматриваться в двух аспектах: влияние молодежного волонтерства на культурно-историческую ситуацию, сложившуюся в обществе; влияние волонтерства на личность обучающегося, включающегося в данную деятельность. Здесь стоит отметить двухвекторную направленность эффектов волонтерской деятельности: вектор–субъект и вектор–социум. Потенциал волонтерства можно рассматривать сквозь призму выполняемых им функций.

С точки зрения субъектного подхода в литературе описаны:

– *мировоззренческая* функция, связанная с выполнением волонтером общественно полезной работы и ощущением значимости своего существования, необходимостью добровольческой деятельности, осознанием возможности преобразования действительности;

– *воспитательная* функция, обеспечивающая совершенствование у молодежи ответственности, проявления милосердия, доброты, честности, самоотверженности, благородства;

– *коммуникационная* функция, направленная на взаимоотношения с другими людьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации в связи с социальными, экономическими и другими факторами (помощь пожилым, детям-сиротам, людям с тяжелыми заболеваниями);

– *образовательная* функция, заключающаяся в разнообразном и разностороннем опыте, включая умения и навыки, необходимые для выполнения той или иной работы, которые волонтер приобретает за период волонтерской деятельности;

– *рекреационная* функция представлена сочетанием обязанностей волонтера и организации, активного и социально полезного времяпрепровождения;

– *профилактическая* функция оказывает превентивное воздействие на личность по предотвращению девиантного поведения.

С точки зрения социума волонтерству свойственны: *аксиологическая* функция, формирующая ценности, исходя из требований современного мира; *функция повышения гражданской активности*; *функция социализации*; *функция содействия в решении социальных проблем* [1, 7, 11, 14, 23].

Таким образом, волонтерская деятельность характеризуется способностью развития эмоциональной, чувственной сферы личности. Она изменяет и формирует ее ценностный мир, активизирует познавательную деятельность, способствует реализации социальной и творческой активности, личностному росту. В основе особенностей волонтерской деятельности лежат виды, направления, мотивационная, коммуникативная, эмоциональная, поведенческая, когнитивная функции, которые оказывают влияние на развитие личностных качеств ее участников. Мотивы волонтерской деятельности определяются социальными и духовными потребностями человека и не связаны, как правило, с удовлетворением материальных потребностей. Мотивы определяют виды волонтерской работы в молодежной среде: обслу-

жизнью, гражданская деятельность, самопомощь, сбор средств и проведение благотворительных мероприятий. Виды волонтерской работы обуславливают особенности ее организации.

1.3 Особенности и педагогические условия организации волонтерской деятельности

Волонтерская деятельность является добровольным благотворительным трудом людей на благо нуждающихся в помощи и характеризуется индивидуальной и коллективной деятельностью людей, мотивированной желанием совершить добрые поступки на благо общества; деятельностью, связанной с тем, на кого она направлена, равно как и тем, кто ее оказывает, т.е. самим волонтерам; особым психологическим смыслом, привносимым в жизнь человека и общества; базовой потребностью (по А. Маслоу) помогать людям, объединять свои усилия с другими в создании более справедливой и достойной жизни для всех членов социального общества.

Волонтерская деятельность осуществляется с учетом *принципов* добровольности, добросовестности, безвозмездности и законности [10, 11, 21]. Принцип *добровольности* реализуется в совершении действий и/или деятельности по собственному желанию, не по принуждению; *принцип добросовестности* проявляется в надлежащем исполнении своих обязанностей; *принцип безвозмездности* осуществляется в форме выполнения неоплачиваемых работ, оказания услуг; *принцип законности* выполняется субъектом с соблюдением законов и иных правовых актов.

Основной особенностью организации волонтерской деятельности является социальная значимость работы, которую выполняют волонтеры. *Особенности организации волонтерской работы проявляются* в различных сферах человеческой деятельности (помощь социально-незащищенным слоям населения; в рамках неформального образования, направленного на интеркультурное общение; развитие проектов; миротворчество; конфликтология; психология; экологическая защита; активизация населения). Они *характеризуются* количеством постоянных волонтеров в проекте, организации; видом выполняемых работ; идеей и направлением деятельности; содержанием работы, которую будут выполнять волонтеры; нуждами и потребностями пострадавших, беспомощных людей; недостатком материальных средств для

существования и удовлетворения биологических потребностей людей; сформированными целями и мотивами волонтерской деятельности у молодежи; психологическими особенностями и потребностями молодежи (стремление к самоутверждению, самореализации, независимости, самоуправлению, самоопределению, к удовлетворению в принадлежности заниматься общественно-полезной деятельностью, оказывать помощь другим людям).

Рассмотрение волонтерской деятельности в социальном и педагогическом аспектах приводит к пониманию волонтерской деятельности обучающейся молодежи как особой формы их отношения к миру, отражающей готовность и способность тратить личные ресурсы ради общественных целей и способствующей формированию их ценностных ориентаций и социального опыта. Данное понимание волонтерской деятельности позволяет при ее организации удерживать баланс между личностным, субъект-субъектным началом проявления волонтерской активности и массовым, субъект-объектным подходом в культивировании этой активности в молодежной среде [9].

Развитие волонтерского (добровольческого) движения с целью вовлечения в социально-общественную деятельность, а также создание условий для этого, является эффективным инструментом гражданско-патриотического воспитания, одной из задач Государственного образовательного стандарта. Волонтерство усиливает роль воспитательной внеучебной работы с молодежью, ориентированной на их личностное, социальное и профессиональное развитие, проявление активной позиции молодежи, их участие в созидательной социально-привлекательной деятельности [11, 22]. Современная практика социального воспитания молодежи включает социально-значимые формы организации воспитательной работы, а также ряд педагогических условий.

Создание условий для обретения обучающейся молодежью личностных смыслов, целей, ценностей, развития способности к жизненному самоопределению, осуществлению выбора своей позиции ставит проблему поиска дополнительных ресурсов социального воспитания. Чтобы потенциал волонтерской деятельности стал ресурсом социального воспитания подрастающего поколения, его необходимо активизировать, то есть перевести в более высокое качественное состояние [2, 7, 9, 14], что вызывает необходимость выявления педаго-

гических условий организации волонтерской деятельности в учреждениях образования.

Первое педагогическое условие связано с содержанием волонтерской деятельности, которая активизирует задействованные в ней личностные ресурсы. Обучающимся предлагается выступать волонтерами социальных акций различной направленности: благотворительных, творческих, информационно-просветительских, организационных, обучающих, экологических. Вариативность содержания предлагаемых акций позволяет делать выбор направления волонтерской деятельности, а также меры своего личного участия в ней, принятия на себя определенных обязательств.

Для участия в волонтерской деятельности кандидату предлагается заполнить заявление волонтера о принятии его в волонтерский отряд (Приложение А), а также анкету (Приложение Б). Для определения отношения к волонтерской деятельности обучающейся молодежи может быть предложен «Блокнот волонтера», в котором просматривается вся деятельность волонтера от обучения до реальных дел. Анализ информации, представленной в нем, позволит выявить интерес к волонтерской деятельности у обучающихся наряду с положительным эмоциональным подкреплением желания продолжать деятельность в тех учреждениях, в которых они побывали в качестве волонтеров.

Второе педагогическое условие связано с актуализацией потенциала волонтерства во внеучебной деятельности, позволяющей расширять пространство осознания себя как субъекта социальной и профессиональной деятельности, развивать устойчивое ценностное отношение к деятельности, обеспечивать самостоятельность в принятии решений. Во внеучебной деятельности реализация данного условия связана с обогащением ее содержания общественно полезным смыслом через развитие волонтерского движения. Это организация, проведение и участие обучающейся молодежи в проводимых волонтерских акциях на уровне учреждений образования, города, области, республики. Интеграция волонтерской деятельности позволяет сформировать у подрастающего поколения систему теоретических, методических и технологических знаний, позволяющих им выступать организаторами волонтерской деятельности детей и молодых людей.

Третье педагогическое условие заключается в организации волонтерской деятельности на основе технологий социального проектирования [14], направленных на стимулирование самостоятельности обу-

чающихся в разработке стратегии волонтерства, выборе оптимальных способов решения социальных задач, анализе и систематизации имеющейся и получаемой информации.

Таким образом, особенности организации волонтерской деятельности включают педагогические условия и характеризуются добровольным благотворительным трудом, имеющим социальную значимость, а также уникальным способом самовыражения личности, ее самореализацией, саморазвитием, формированием личной инициативы, гражданской ответственности.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем сходство и отличие понятий «волонтер», «волонтерство», «волонтерская деятельность»?
2. Является ли волонтерская деятельность, направленная на оказание помощи другим людям, формой просоциального поведения. Ответ аргументируйте.
3. Назовите объект волонтерства и просоциального поведения.
4. Перечислите виды волонтерской деятельности.
5. Какие функции свойственны волонтерству с точки зрения социума? Перечислите и дайте их характеристику.
6. Какое качество личности может рассматриваться как подлинный источник волонтерской деятельности?
7. Какие существуют мотивы волонтерства?
8. В каких аспектах рассматривается потенциал использования молодежной волонтерской деятельности? Ответ аргументируйте.
9. Перечислите особенности организации волонтерской деятельности.

2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Подготовка волонтеров и организация волонтерской деятельности в молодежной среде

В настоящее время оформился практический опыт использования волонтерской (добровольческой) деятельности. Его можно рассматривать как средство социализации будущих выпускников учреждений образования. Данный опыт волонтерской деятельности предполагает подготовить обучающихся активно, ответственно и эффективно использовать комплекс своих прав и обязанностей; уметь критически мыслить, определять свою собственную позицию; усвоить совокупность конкретных правил поведения (в семье, дома, в школе, на улице, в учреждениях культуры, в местах отдыха), основанных на уважении к правам и свободам других людей, имеющих четкие нравственные ориентиры гуманистической направленности.

К обучающимся-волонтерам нельзя подходить с такими же требованиями как к профессионалам, однако знание основ неформального общения, лидерские качества, творческие способности, стрессоустойчивость, личностная зрелость, определенный уровень социально-психологической компетентности необходимы для осуществления волонтерской деятельности. В процессе подготовки волонтеров можно использовать психодиагностический инструментарий, направленный на выявление значимых для волонтерской деятельности особенностей личности, таких как нравственность, воля, самостоятельность, чувство реальности, гармоничность, креативность, экстраверсия, эмпатия, направленность личности, коммуникативные способности, способность устанавливать, поддерживать и сохранять хорошие личные и деловые взаимоотношения с окружающими людьми.

Программа подготовки должна быть краткосрочной, предлагающей максимум знаний и умений за минимальный срок обучения. Организация волонтерской работы молодежи условно включает организационный, диагностический, обучающий, деятельностный и оценочный этапы.

Первый этап – организационный, включает процедуру подбора волонтеров и написание заявления (Приложение А). Для привлечения волонтеров можно использовать разные методы и формы: публичные объявления; «личные» письма-приглашения; наглядную агитацию, ин-

формирование через средства массовой информации; интернет; индивидуальные беседы и др. Весьма эффективными являются выходы действующих волонтеров в классы с информацией о содержании добровольческой деятельности, ее проблемах, трудностях и успехах. Таким образом, для того чтобы привлечь обучающихся к участию в волонтерской деятельности, необходимо опираться на группы мотивов, связанных с полезностью данной деятельности для будущей профессии; мотивы участия в волонтерской деятельности основываются также на ряде потребностей в признании, достижении, самоконтроле, смене вида деятельности, личностном росте, общении, досуге. Условием эффективности работы с молодежью на данном этапе является четкое определение содержания работы волонтеров, так как для них очень важна социальная значимость выполняемой ими работы.

Второй этап – психодиагностический, предполагает проведение психодиагностического исследования с целью определения значимых для волонтерской деятельности особенностей личности. Перед заполнением методик можно предложить анкетирование. Одним из вопросов анкеты может быть сформулирован следующим образом: «Хотите ли вы стать волонтером и почему?». В качестве психодиагностического инструментария могут использоваться методики: опросник методики «Шкала эмоционального отклика» А. Меграбяна и Н. Эпштейна; «Оценка уровня общительности» В. Ф. Ряховского; «Самооценка личности» О. И. Моткова; «Определение направленности личности» Б. Басса.

Использование вышеописанного психодиагностического инструментария позволяет оценить у волонтера способность сопереживать другому человеку, чувствовать то, что чувствует другой, переживать те же эмоциональные состояния, идентифицировать себя с ним. Эмпатия (Empathy) – переживание и чувствование в переживании, эмоции, психические состояния другого человека [5, с. 338–339.]. Это самозабвенное сопереживание; попытка поставить себя на место другого человека. Эмпатию мы рассматриваем как один из способов понимания другого человека. Это способность эмоционально откликнуться на проблемы другого человека, не только встав на его позицию, но и сопереживая ему, приняв в расчет его точку зрения, сочувствуя ей. Люди испытывают страдания, когда видят, что рядом страдает другой, и облегчение, когда видят, что эти страдания заканчиваются. Способность к эмпатии отсутствует у тех, кто склонен к жестокости (Miller & Eisenberg, 1988). Наряду с этим эмоциональная эмпатия связана с психическим состоянием здоровья человека, его социальной

адаптированностью и отражает уровень развития навыков взаимодействия с людьми.

Для участия в волонтерской деятельности важно определить уровень коммуникабельности человека, его способность устанавливать, поддерживать, сохранять хорошие личные, деловые взаимоотношения с окружающими людьми, уровень самооценки позитивного развития личности, отдельных факторов и качеств личности, а также выявить личностную направленность – на себя, на общение, на дело.

Третий этап является обучающим и осуществляется в виде лекционных, практических, семинарских, тренинговых занятий. *Лекционные занятия* предполагают информационную подготовку обучающихся к волонтерской деятельности, например, лекции специалистов социальных учреждений об особенностях взаимодействия и общения с их клиентами. *Практические и семинарские занятия* предусматривают применение полученных знаний на практике посредством моделирования и обсуждения практических ситуаций, встречающихся в волонтерской деятельности. *Тренинговые занятия* основаны на методе интерактивного обучения, направленного на развитие знаний, умений и навыков, социальных установок, компетентности межличностного и профессионального поведения в общении и т. п. Проводятся также индивидуальные консультации по запросам учащихся.

Групповые занятия, тренинги в подготовке молодежи к волонтерской деятельности являются обязательными, а не добровольными, так как в процессе они вовлекаются в специально организованные действия (проигрывание ситуаций, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других), которые помогают выработать важные навыки: принятие другого таким, какой он есть, безоценочность суждений, умение выслушать другого, уловить рациональное звено в любом высказывании и поведении.

Тренинги общения предназначены для того, чтобы научить членов группы эффективному поведению в различных ситуациях общения, развить у них соответствующие навыки [4]. Предполагается, что умения и навыки, приобретенные в «безопасных» условиях психологического тренинга, помогут обучающимся преодолеть трудности в реальной жизни. Коммуникативные умения, развиваемые в тренинговой группе, включают описание поведения, коммуникацию чувств, активное слушание, обратную связь и конфронтацию. Тренинговая группа может повысить индивидуальные коммуникативные умения индивида, концептуальное понимание. Это ведет к увеличению чуткости к собственным и чужим потребностям, к появлению

большого числа альтернативных видов поведения при столкновении с проблемами в жизнедеятельности. Тренинговая группа может помочь членам группы утвердить и укрепить самоидентичность и наметить направление их будущего развития, может помочь индивиду повысить самооценку и чувство собственного достоинства.

Четвертым этапом является включение волонтеров в деятельность. Он начинается с собеседования со специалистом учреждения. Наряду с вышеописанным руководитель может оказывать сопровождение начинающих волонтеров. В процессе выполнения волонтерской деятельности волонтером заполняется карточка учета времени (Приложение В). Волонтеру также можно предложить заполнить анкету, которая содержит ряд вопросов об особенностях организации и выполнения им работы (Приложение Г).

Пятый этап – оценка деятельности, определение новых целей и задач. Для анализа, оценки и поиска путей решений возникающих проблем и улучшения качества волонтерской деятельности используется информационное анкетирование, которое проводится конфиденциально (Приложение Д).

Неотъемлемой частью работы с молодежью является их поощрение за проделанную работу. Организаторам волонтерского движения необходимо продумать методы поощрения волонтеров. Один раз в год координаторы волонтерского движения должны организовать общее собрание волонтеров и выразить благодарность по итогам работы за год. В этот момент очень важно напомнить каждому о цели деятельности, которой волонтеры занимаются. Так, волонтеры могут увидеть свое место в целостной структуре добровольческой деятельности. Рассматривая себя в контексте ценностей и успехов организации, волонтер получает эффективную мотивацию.

2.2. Психодиагностический инструментарий исследования значимых для волонтерской деятельности особенностей личности

2.2.1. Методика «Шкала эмоционального отклика» А. Меграбяна и Н. Эпштейна

Для исследования эмпатии используется методика «Шкала эмоционального отклика» (Balanced Emotional Empathy Scale — BEES). Этот опросник был разработан Альбертом Меграбяном

(Albert Mehrabian) и модифицирован Н. Эпштейном. С точки зрения А. Меграбяна, эмоциональная эмпатия – это способность сопереживать другому человеку, чувствовать то, что чувствует другой, переживать те же эмоциональные состояния, идентифицировать себя с ним. Как показали исследования, эмоциональная эмпатия связана с общим состоянием здоровья человека, его социальной адаптированностью и отражает уровень развития навыков взаимодействия с людьми.

Методика «Шкала эмоционального отклика» позволяет проанализировать общие эмпатические тенденции испытуемого, такие ее параметры, как уровень выраженности способности к эмоциональному отклику на переживания другого и степень соответствия/несоответствия знака переживаний объекта и субъекта эмпатии. Объектами эмпатии выступают социальные ситуации и люди, которым испытуемый мог сопереживать в повседневной жизни [6, с. 5–9].

Опросник состоит из 25 суждений закрытого типа — как прямых, так и обратных. Испытуемый должен оценить степень своего согласия/несогласия с каждым из них. Шкала ответов (от «полностью согласен» до «полностью не согласен») дает возможность выразить оттенки отношения к каждой ситуации общения. По сравнению с исходным вариантом опросника несколько изменена шкала ответов, составлены таблицы пересчета «сырых» баллов в стандартные оценки.

По инструкции респонденту необходимо прочесть приведенные ниже утверждения и оценить степень своего согласия или несогласия с каждым из них (поставить отметку в соответствующей графе бланка для ответов), ориентируясь на свое поведение в подобных ситуациях.

Фамилия, имя, отчество

Пол

Возраст

Дата

Бланк для ответов к методике «Шкала эмоционального отклика»

№ п/п	Утверждение	Ответ			
		Согласен (всегда)	Скорее согласен (часто)	Скорее не согласен (редко)	Не согласен (никогда)
1	Меня огорчает, когда вижу, что незнакомый человек чувствует себя среди других людей одиноко				
2	Мне неприятно, когда люди не умеют сдерживаться и открыто проявляют свои чувства				

3	Когда кто-то рядом со мной нервничает, я тоже начинаю нервничать				
4	Я считаю, что плакать от счастья глупо				
5	Я близко к сердцу принимаю проблемы своих друзей				
6	Иногда песни о любви вызывают у меня много чувств				
7	Я бы сильно волновался (волновалась), если бы должен был (должна была) сообщить человеку неприятное для него известие				
8	На мое настроение очень влияют окружающие люди				
9	Мне хотелось бы получить профессию, связанную с общением с людьми				
10	Мне очень нравится наблюдать, как люди принимают подарки				
11	Когда я вижу плачущего человека, то и сам (сама) расстраиваюсь				
12	Слушая некоторые песни, я порой чувствую себя счастливым (счастливой)				
13	Когда я читаю книгу (роман, повесть и т. п.), то так переживаю, как будто все, о чем читаю, происходит на самом деле				
14	Когда я вижу, что с кем-то плохо обращаются, то всегда сержусь				
15	Я могу оставаться спокойным (спокойной), даже если все вокруг волнуются				
16	Мне неприятно, когда люди при просмотре кинофильма вздыхают и плачут				

17	Когда я принимаю решение, отношение других людей к нему, как правило, роли не играет				
18	Я теряю душевное спокойствие, когда окружающие чем-то угнетены				
19	Я переживаю, если вижу людей, легко расстраивающихся из-за пустяков				
20	Я очень расстраиваюсь, когда вижу страдания животных				
21	Глупо переживать по поводу того, что происходит в кино или о чем читаешь в книге				
22	Я очень расстраиваюсь, когда вижу беспомощных старых людей				
23	Я очень переживаю, когда смотрю фильм				
24	Я могу остаться равнодушным (равнодушной) к любому волнению вокруг				
25	Маленькие дети плачут без причины				

Бланк подсчета результатов

Номер утверждения	Ответ (в баллах)			
	Согласен (всегда)	Скорее согласен (часто)	Скорее не согласен (редко)	Не согласен (никогда)
1	4	3	2	1
2	1	2	3	4
3	4	3	2	1
4	1	2	3	4
5	4	3	2	1
6	4	3	2	1
7	4	3	2	1
8	4	3	2	1
9	4	3	2	1
10	4	3	2	1
11	4	3	2	1
12	4	3	2	1

13	4	3	2	1
14	4	3	2	1
15	1	2	3	4
16	1	2	3	4
17	1	2	3	4
18	4	3	2	1
19	4	3	2	1
20	4	3	2	1
21	1	2	3	4
22	4	3	2	1
23	4	3	2	1
24	1	2	3	4
25	1	2	3	4

Общая оценка подсчитывается путем суммирования баллов. Степень выраженности способности личности к эмоциональному отклику на переживания других людей (эмпатии) определяется по таблице пересчета «сырых» баллов в стандартные оценки шкалы стенов.

Таблица пересчета «сырых» баллов в стенов

Стенов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Стандартный процент	2,28	4,40	9,19	14,98	19,15	19,15	14,98	9,19	4,40	2,28
Мужчины	<=45	46–51	52–56	57–60	61–65	66–69	70–74	75–77	79–83	>=84
Женщины	<=57	58–63	64–67	68–71	72–75	76–79	80–83	84–86	87–90	>=91

В ходе анализа и интерпретации результатов выделяют следующие уровни выраженности способности личности к эмоциональному отклику на переживания других людей (эмпатии):

- 82–90 баллов – очень высокий уровень;
- 63–81 балл – высокий уровень;
- 37–62 балла – нормальный уровень;
- 36–12 баллов – низкий уровень;
- 11 баллов и менее – очень низкий уровень.

Высокие показатели по способности к эмпатии находятся в обратной связи с агрессивностью и склонностью к насилию; высоко коррелируют с покладистостью, уступчивостью, готовностью прощать других (но не себя), готовностью выполнять рутинную работу.

Люди с высокими показателями по шкале эмоционального отклика в сравнении с теми, у кого низкие показатели, чаще на эмоциональные стимулы реагируют изменением кожной проводимости и учащением сердцебиения; более эмоциональны, чаще плачут; как правило, имели родителей, которые проводили с ними много времени, ярко проявляли свои эмоции и говорили о своих чувствах; проявляют альтруизм в реальных поступках, склонны оказывать людям деятельную помощь; демонстрируют аффилиативное поведение (способствующее поддержанию и укреплению дружеских отношений); менее агрессивны; оценивают позитивные социальные черты как важные; более ориентированы на моральные оценки.

Люди со средним (нормальным) уровнем развития эмпатии в межличностных отношениях более склонны судить о других по поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Как правило, они хорошо контролируют собственные эмоциональные проявления, но при этом часто затрудняются прогнозировать развитие отношений между людьми.

Люди с низким уровнем развития эмпатии в межличностных отношениях испытывают затруднения в установлении контактов с людьми, некомфортно чувствуют себя в большой компании, не понимают эмоциональных проявлений и поступков, часто не находят взаимопонимания с окружающими. Они гораздо более продуктивны при индивидуальной работе, чем при групповой, склонны к рациональным решениям, больше ценят других за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость.

2.2.2. Методика оценки уровня общительности

Тест оценки уровня общительности, коммуникативности (В. Ф. Ряховского) [17] содержит возможность определить уровень коммуникабельности человека, его способности устанавливать, поддерживать и сохранять хорошие личные и деловые взаимоотношения с окружающими людьми. Испытуемому предлагаются вопросы, отвечать на которые следует, используя три варианта ответов – «да», «иногда» и «нет».

Вопросы:

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли вас из колеи ее ожидание?

2. Не откладываете ли вы визит к врачу до последнего момента?
3. Вызывает ли у вас смятение и неудовольствие поручение выступать с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где вы никогда не бывали. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли вы, если незнакомый человек на улице обратится к вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-нибудь вопрос)?
7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вам вернуть 10 рублей, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочтете ли вы отказаться от своего намерения...?
12. Бойтесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?
13. У вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры, и никаких чужих мнений на этот счет вы не приемлете. Это так?
14. Услышав где-нибудь в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочтете ли вы промолчать и не вступать в спор?
15. Вызывает ли у вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Обработка и интерпретация результатов. Для количественной обработки данных используются «Дешифраторы» (ключи), в которых указаны баллы за выбранный вариант ответа: «да» – 2 очка, «иногда» – 1 очко, «нет» – 0 очков. Полученные очки суммируются, и по классификатору определяется, к какой категории относится испытуемый.

Классификатор теста:

30–32 очка. Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше всего вы сами. Но и близким вам людям нелегко. На вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь стать общительнее, контролируйте себя.

25–29 очков. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, и поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергает вас в панику, что надолго выводит из равновесия. Вы знаете эту особенность характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только недовольством — в вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности вы обретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19–24 очка. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя уверенно. Новые проблемы вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой слишком много сарказма без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14–18 очков. У вас нормальная коммуникабельность. Вы любопытны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время вы не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у вас раздражение.

9–13 очков. Вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры). Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Вам недостает усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании вы можете себя заставить не отступать.

4–8 очков. Вы «рубашка-парень». Общительность бьет из вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень и даже

хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беретесь за любое дело, хотя далеко не всегда можете успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к вам с некоторой опаской.

3 очка и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для вас. Людям – и на работе, и дома, и вообще повсюду – трудно с вами. Да, вам надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительнее относитесь к людям; наконец, подумайте и о своем здоровье – такой стиль жизни не проходит бесследно.

2.2.3. Методика «самооценка личности»

Методика (О. И. Мотков) позволяет изучать общий уровень самооценки позитивного развития личности, самооценку отдельных факторов и качеств личности, а также ее адекватность или неадекватность [17].

В представленном варианте методики испытуемому предлагается список из 24 позитивных качеств личности, которые группируются в следующие факторы: нравственность, воля, самостоятельность и чувство реальности, креативность, гармоничность, экстраверсия, общая самооценка позитивности развития личности.

Бланк методики «Самооценка личности» (О. И. Мотков)

Фамилия, имя, отчество					
Пол		Возраст		Дата	
Место учебы/работы					

Респонденту предлагается оценить степень проявления личностных качеств, составляющих приводимый ниже список, оценить ближайший год жизни, выбрать один ответ из пяти возможных, пред-

ставленных в шкале возможных ответов, ставя напротив оцениваемого качества соответствующую цифру в колонке с данным ответом.

Шкала ответов:

- 1 – очень слабая выраженность качества;
- 2 – слабая выраженность качества;
- 3 – средняя выраженность качества;
- 4 – высокая выраженность качества;
- 5 – очень высокая выраженность качества.

Список личных качеств

№	Качество	Возможные ответы				
		1	2	3	4	5
1	Активность					
2	Воспитанность (уважение к людям)					
3	Доброжелательность					
4	Жизнестойкость					
5	Инициативность (выдвижение идей)					
6	Искренность, правдивость					
7	Настойчивость					
8	Общительность					
9	Отзывчивость (сочувствие, помощь другому)					
10	Оптимизм, жизнерадостность (вера в лучшее)					
11	Покладистый характер (легкий, гибкий, идущий на сотрудничество и компромисс)					
12	Разумность (учет реальной ситуации)					
13	Самокритичность (способность видеть у себя и плюсы, и минусы)					
14	Самостоятельность (чаще - опора на себя)					
15	Сдержанность					
16	Собранность (неотвлекаемость)					
17	Творческость (оригинальность)					
18	Уверенность					
19	Увлеченность чем-то интересным					
20	Уравновешенность (спокойствие)					
21	Чувство красоты					
22	Чувство меры (в желаниях, в поведении)					
23	Гармоничность (согласие с собой и с внешним миром)					
24	Независимость суждений					
	Среднее					

Обработка результатов

Подсчитывается среднее арифметическое всех ответов испытуемого: определяется общая сумма баллов и делится на число пунктов методики (на 24). Получается показатель общей самооценки позитивности развития личности.

Определяются показатели выраженности самооценки отдельных факторов личности, т. е. специфических групп качеств с помощью ключа. Суммируем баллы по данной категории и делим сумму на число пунктов – получаем среднее арифметическое (сохранять не менее двух знаков после запятой). Это число и выражает самооценку своих качеств по данной категории личности. Таким образом подсчитываем средние по каждому фактору №№ 1–6.

Ключ:

№	Аспекты личности	№№ пунктов	Число пунктов
1	Нравственность	2, 3, 6, 9	4
2	Воля	4, 7, 15, 16	4
3	Самостоятельность и чувство реальности	12, 13, 14, 24	4
4	Креативность	5, 17, 19, 21	4
5	Гармоничность	11, 20, 22, 23	4
6	Экстраверсия	1, 8, 10, 18	4
7	Общая самооценка позитивных аспектов личности	все пункты 1–24	24

Полученные результаты соотносятся с табличными уровнями самооценки (таблица 1) и определяются уровни выраженности общей самооценки и ее отдельных факторов.

Наиболее оптимальным, гармоничным является высокий уровень их выраженности. Психологически здоровый человек имеет такой уровень общей самооценки выраженности позитивных аспектов и качеств личности. При этом на высоком уровне обязательно должны быть выражены нравственность, воля, самостоятельность и гармоничность экстраверсия. Псевдовысокий уровень общей самооценки указывает на неадекватно завышенную самооценку, низкий уровень – на заниженную самооценку (может быть как неадекватным уровнем, так и адекватно низким).

Таблица 1 – Уровни выраженности общей самооценки личности и отдельных ее факторов (при средних в группе по фактору в районе 3,30 баллов: $3,2 < X_{cp} < 3,4$)

Уровень	Интервал в баллах	В процентах (%)
Высокий	3,71 – 4,50	67,51 – 87,50
Псевдовысокий	4,51 – 5,00	87,51 – 100,0
Средний	2,91 – 3,70	47,51 – 67,50
Низкий	1,00 – 2,90	0,00 – 47,50

При ранжировании данных по фактору общей самооценки с учетом уровня их выраженности результаты псевдовысокого уровня следует ставить сразу после рангов данных высокого уровня. Затем идут ранги данных соответственно среднего и низкого уровней. Перевод средних баллов в проценты не обязателен.

2.2.4. Определение направленности личности

Для определения личностной направленности используется ориентационная анкета Б. Бассом [8]. Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения или же наименее соответствует реальности. Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» – 0, оставшийся невыбранным – 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно. С помощью методики выявляются следующие направленности:

1. Направленность на себя (Я) – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, интровертированность.

2. Направленность на общение (О) – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. Направленность на дело (Д) – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация

на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Инструкция: опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В. Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся вам равноценными. Букву, которой обозначен ответ (А, Б, В), напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1–27) под рубрикой «больше всего». Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего стоит от вашей точки зрения, наименее для вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой «меньше всего». Таким образом, для ответа на каждый из вопросов вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. Остальные ответы нигде не записываются. Старайтесь быть максимально правдивым.

Вопросы анкеты:

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:
 - А. Одобрения моей работы;
 - Б. Сознания того, что работа сделана хорошо;
 - В. Сознания того, что меня окружают друзья.
2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:
 - А. Тренером, который разрабатывает тактику игры;
 - Б. Известным игроком;
 - В. Выбранным капитаном команды.
3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:
 - А. Проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
 - Б. Вызывает интерес к предмету так, что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;
 - В. Создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.
4. Мне нравится, когда люди:
 - А. Радуются выполненной работе;
 - Б. С удовольствием работают в коллективе;
 - В. Стремятся выполнить свою работу лучше других.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:
- А. Были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности;
 - Б. Были верны и преданы мне;
 - В. Были умными и интересными людьми.
6. Лучшими друзьями я считаю тех:
- А. С кем складываются хорошие взаимоотношения;
 - Б. На кого всегда можно положиться;
 - В. Кто может многого достичь в жизни.
7. Больше всего я не люблю:
- А. Когда у меня что-то не получается;
 - Б. Когда портятся отношения с товарищами;
 - В. Когда меня критикуют.
8. По-моему, хуже всего, когда педагог:
- А. Не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;
 - Б. Вызывает дух соперничества в коллективе;
 - В. Недостаточно хорошо знает свой предмет.
9. В детстве мне больше всего нравилось:
- А. Проводить время с друзьями;
 - Б. Ощущение выполненных дел;
 - В. Когда меня за что-нибудь хвалили.
10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:
- А. Добился успеха в жизни;
 - Б. По-настоящему увлечен своим делом;
 - В. Отличается дружелюбием и доброжелательностью.
11. В первую очередь школа должна:
- А. Научить решать задачи, которые ставит жизнь;
 - Б. Развивать прежде всего индивидуальные способности ученика;
 - В. Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:
- А. Для общения с друзьями;
 - Б. Для отдыха и развлечений;
 - В. Для своих любимых дел и самообразования.
13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:
- А. Работаю с людьми, которые мне симпатичны;

- Б. У меня интересная работа;
В. Мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. Я люблю, когда:
А. Другие люди меня ценят;
Б. Испытывать удовлетворение от выполненной работы;
В. Приятно провожу время с друзьями.
15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:
А. Рассказали о каком-либо интересном деле, связанным с учебой, работой, спортом и т. п., в котором мне довелось участвовать;
Б. Написали о моей деятельности;
В. Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.
16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:
А. Имеет ко мне индивидуальный подход;
Б. Сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
В. Устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.
17. Для меня нет ничего хуже, чем:
А. Оскорбление личного достоинства;
Б. Неудача при выполнении важного дела;
В. Потеря друзей.
18. Больше всего я ценю:
А. Успех;
Б. Возможности хорошей совместной работы;
В. Здравый практичный ум и смекалку.
19. Я не люблю людей, которые:
А. Считают себя хуже других;
Б. Часто ссорятся и конфликтуют;
В. Возражают против всего нового.
20. Приятно, когда:
А. Работаешь над важным для всех делом;
Б. Имеешь много друзей;
В. Вызываешь восхищение и всем нравишься.
21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:
А. Доступным;
Б. Авторитетным;
В. Требовательным.
22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:

- А. О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
- Б. О жизни знаменитых и интересных людей;
- В. О последних достижениях науки и техники.
23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:
- А. Дирижером;
- Б. Композитором;
- В. Солистом.
24. Мне бы хотелось:
- А. Придумать интересный конкурс;
- Б. Победить в конкурсе;
- В. Организовать конкурс и руководить им.
25. Для меня важнее всего знать:
- А. Что я хочу сделать;
- Б. Как достичь цели;
- В. Как организовать людей для достижения цели.
26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:
- А. Другие были им довольны;
- Б. Прежде всего выполнить свою задачу;
- В. Его не нужно было упрекать за выполненную работу.
27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:
- А. В общении с друзьями;
- Б. Просматривая развлекательные фильмы;
- В. Занимаясь своим любимым делом.

Бланк тестируемого _____

№	больше всего	меньше всего	№	больше всего	меньше всего
1			15		
2			16		
3			17		
4			18		
5			19		
6			20		
7			21		
8			22		

9			23		
10			24		
11			25		
12			26		
13			27		
14					

Ключ

№	Я	О	Д	№	Я	О	Д
1	А	В	Б	15	Б	В	А
2	Б	В	А	16	А	В	Б
3	А	В	Б	17	А	В	Б
4	В	Б	А	18	А	Б	В
5	Б	А	В	19	А	Б	В
6	В	А	Б	20	В	Б	А
7	В	Б	А	21	Б	А	В
8	А	Б	В	22	Б	А	В
9	В	А	Б	23	В	А	Б
10	А	В	Б	24	Б	В	А
11	Б	А	В	25	А	В	Б
12	Б	А	В	26	В	А	Б
13	В	А	Б	27	Б	А	В
14	А	Б	В				

Вопросы для самоконтроля

1. Какой должна быть программа подготовки волонтеров к деятельности и почему? Ответ аргументируйте.

2. Почему для участия в волонтерской деятельности важно определить уровень коммуникабельности человека, его способность устанавливать, поддерживать, сохранять хорошие личные, деловые взаимоотношения с окружающими людьми?

3. Почему для участия в волонтерской деятельности важно определить уровень самооценки позитивного развития личности, отдельных факторов и качеств личности, а также выявить личностную направленность – на себя, на общение, на дело?

4. Что подразумевают лекционные занятия при подготовке обучающихся к волонтерской деятельности?

5. Подтвердите необходимость проведения практических и семинарских занятий подготовки обучающихся к волонтерской деятельности? Ответ аргументируйте.

6. Какие этапы включает организация волонтерской работы среди молодежи?

7. Что включает второй этап организации волонтерской деятельности обучающейся молодежи?

8. Охарактеризуйте третий этап организации волонтерской деятельности молодежи.

9. Дайте характеристику организации волонтерской деятельности на четвертом и пятом этапах.

10. Какие анкеты можно использовать при работе с волонтерами?

11. Какими личностными свойствами должен обладать волонтер и почему? Ответ аргументируйте.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бодренкова, Г. И. Добровольчество / Г. И. Бодренкова // Социальная работа. – 2006. №1. – С. 52–56.
2. Василькова, Ю. В. Методика и опыт работы социального педагога : учеб. пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / Ю. В. Василькова. – М. : «Академия», 2002. – 160 с.
3. Григорьев, А. Д. Очерки истории социальной работы на Беларуси / А. Д. Григорьев. – Минск : БГПУ им. М. Танка, 1998. – 291 с.
4. Джонсон, Д. У. Тренинг общения и развития : пер. с англ. / Д. У. Джонсон – М. : «Прогресс» 2000. – 248 с.
5. Дьяченко, М. И. Мотивация / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович // Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск, 2007. – С. 140–141.
6. Зимина, Н. А. Психологическая диагностика коммуникативного потенциала личности : методические рекомендации для студентов / Н. А. Зимина. – Н. Новгород : ННГАСУ, 2015. – 42 с.
7. Кабуш, В. Т. Система гуманитарного воспитания школьников : пособие для педагогов / В. Т. Кабуш. – Минск : Полымя, 2000. – 208 с.
8. Карелин, А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. Карелин – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.
9. Козинец, Л. А. Теория и практика гражданского воспитания учащихся / Л. А. Козинец, Е. Ю. Крикало. – Мозырь : Содействие, 2006. – 130 с.
10. Концепция организации молодежного волонтерского (добровольческого) движения в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением М-ва образования Респ. Беларусь, 16 ноября 2015 г., № 128 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. – Минск, 2018.
11. Левдер, И. А. Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания / И. А. Левдер // Социальная работа. – 2006. – №2. – С. 35–38.
12. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб. [и др.] : Питер : Лидер, 2010. – 351 с.
13. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – 6-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2001. – 800 с.

14. Никончук, А. С. Методические основы социально-педагогической работы : учеб. пособие / А. С. Никончук. – Минск : АПО, 2012. – 320 с.
15. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. / Российская академия наук // Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – М. : ООО «ИТИ ТЕХНОЛОГИИ». – 2003. – 1360 с.
16. Перцовский, А. Н. Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты / А. Н. Перцовский // Работник социальной службы. – 2004. – №5. – С. 45–49.
17. Психологические тесты для профессионалов / авт. сост. Н. Ф. Гребень. – Минск : Современ. шк., 2007. – 496 с.
18. Селевко, Г. К. Социально-воспитательные технологии / Г. К. Селевко, А. Г. Селевко. – М. : Народное образование, 2002. – 170 с.
19. Смагина, Л. И. Волонтерство и благотворительность в социально-педагогической работе / Л. И. Смагина, И. В. Александрович, В. В. Сахацкая. – Минск : [б. и.], 2000. – 480 с.
20. Лазарчук, Л. Л. Волонтерское движение в молодёжной среде : программно-методический комплекс / Л. Л. Лазарчук. – Минск : БГПУ, 2007. – 43 с.
21. Станчиц, М. А. Мастерская милосердия: опыт организации благотворительной деятельности школьников / М. А. Станчиц. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 1996. – 116 с.
22. Фришман, И. И. Методика работы педагога дополнительного образования / И. И. Фришман. – М. : Академия, 2004. – 160 с.
23. Хулин, А. А. Добровольчество как вид благотворительности / А. А. Хулин // Социальная работа. – 2003. – №3. – С. 51–54.
24. Циткилов, П. Я. Информационно-методические материалы по организации работы с волонтерами / П. Я. Циткилов // Социальная работа. – 2007. – №5. – С. 58–60.
25. Шульга, Т. И. 2001 г. – Международный год добровольцев / Т. И. Шульга // Работник социальной службы. – 2006. – №6. – С. 10–12.
26. Янчук, В. А. Введение в современную социальную психологию : учеб. пособие для вузов / В. А. Янчук. – Минск : АСАР, 2005. – 768 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А
(обязательное)

Заявление волонтера о принятии его в волонтерский отряд

Руководителю волонтерского отряда

Заявление волонтера

Фамилия _____
Имя _____
Адрес _____
Телефон _____
Возраст _____
Место учебы/работы _____
e-mail _____

Прошу принять меня в волонтерский отряд «...»

С видами деятельности волонтерской работы ознакомлен(а).

Инструктаж прошел(а)

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

(обязательное)

Анкета волонтера для участия в волонтерской деятельности

1. Опишите, как и где вы себя видите в волонтерстве?							
2. Почему вы хотите заниматься волонтерством в этой организации?							
3. Каким опытом и навыками вы обладаете?							
4. Опишите предыдущий опыт волонтерства							
5. Что вы планируете делать в данном волонтерском отряде?							
6. Владаете ли иностранными языками и какими (укажите)?							
7. Когда можете участвовать как волонтер? (укажите дни и время)							
Время	пн.	вт.	ср.	чт.	пт.	сб.	вс.
0–12							
12–24							
определенное время (указать)							
8. Выберите наиболее удобные для вас варианты работы							
только утром (пн.–пт.)	обеденное время (пн.–пт.)			только вечером (пн.–пт.)			
выходные (сб.–вс.)	1 раз в неделю			раз в неделю			
однократно	по необходимости			иное			
9. Могу работать с несколькими людьми						да	нет
10. Дополнительная информация (интересы, хобби, образование)							
11. Откуда узнали о данной вакансии?							

ПРИЛОЖЕНИЕ В

(обязательное)

Карточка оценки и учета времени работы волонтера

Студенту необходимо заполнить графы карточки о времени выполнения волонтерской работы до подачи ее на подпись руководителю волонтерского отряда. После подписания карточки руководителем ее отсканированный вариант отправляется в _____

Ф.И.О. студента _____

ID студента _____

Электронный адрес студента _____

Подпись студента _____

Наименование организации, где осуществлялась волонтерская деятельность _____

Адрес: _____

Ф.И.О. руководителя _____

Я, _____ подтверждаю, что

отработал в качестве волонтера _____ часов в организации

Краткое описание выполненной волонтером работы

Подпись руководителя _____

№ телефона руководителя _____

Электронная почта руководителя _____

Дата	Время работы	Количество отработанных часов	Оценка руководителя (1 – плохо; 5 – отлично)

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

(обязательное)

Информационная анкета волонтера

Инструкция: отметьте уровень своего согласия со следующими утверждениями: 1 – категорически не согласен(на), 5 – не согласен(на), 10 – полностью согласен(на)

1	В целом, я доволен(на) работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Руководитель заботится о своих волонтерах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Я получал(а) всю необходимую информацию об обязанностях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Мой руководитель проявлял участие и выказывал уважение к выполняемой мной работе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Мои обязанности полностью соответствовали выполняемой работе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Мне была оказана достаточная теоретическая и практическая поддержка для успешного выполнения необходимой работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	У меня было ощущение включенности в коллектив и сопричастности с происходящим	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Я чувствую предвзятость к волонтерам, которые хуже справлялись со своими обязанностями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Я считаю, что наша помощь в качестве волонтеров в значительной мере определяет личностное развитие и самореализацию	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Были предоставлены возможности для профессионального роста	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Мой руководитель оказывал помощь в разъяснении условий волонтерской работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Планирую продолжить работу в качестве волонтера в данной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Комментарии											

ПРИЛОЖЕНИЕ Д (обязательное)

Оценка волонтерской деятельности

Данный опрос волонтеров проводится с целью ознакомления с качеством работы. Данная информация является необходимой для анализа, оценки и поиска путей решений возникающих проблем и улучшения качества оказываемых услуг. Вся информация предоставляется анонимно и является конфиденциальной.

1. Как долго вы работаете в качестве волонтера в данной организации?

2. Вы чувствуете себя частью команды?

Чувствую, что меня принимают на уровне того, что я что-то могу дать команде	
Чувствую, что часть команды меня принимает, а часть – нет	
Я не чувствую себя частью команды	
Я все еще в процессе вхождения, но чувствую, что буду принят(а)	

3. Оцените свою вовлеченность в процесс принятия решения и как это влияет на Вашу работу

Полностью вовлечен(на)		Иногда участвую	
Не вовлечен(на)		Не заинтересован(а)	

4. Принимается и приветствуется волонтерство в социальной среде?

Да		Нет		Не знаю	
----	--	-----	--	---------	--

5. Чувствуете ли Вы себя комфортно и довольны ли Вы теми видами работ, которые Вам назначаются для выполнения?

Да		Нет		Не знаю	
----	--	-----	--	---------	--

6. Была ли предварительная информация об организации и спектре работ исчерпывающей и предоставлена в достаточном объеме?

Да		Нет		Не знаю	
----	--	-----	--	---------	--

7. Обеспечены ли волонтеры достаточной поддержкой и обучением для выполнения своих обязанностей?

Да		Нет		Не знаю	
----	--	-----	--	---------	--

8. На практике выполнялся тот спектр работ, который оговаривался, описывался предварительно?

Да		Нет		Не знаю		Не было предварительного описания	
----	--	-----	--	---------	--	-----------------------------------	--

9. Как вам кажется, ваша волонтерская работа интересна, бросает вам вызов и стоит затраченных усилий?

Да		Очень		Нет		Не знаю	
----	--	-------	--	-----	--	---------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

(обязательное)

Анкета об окончании волонтерской деятельности

1. Сколько вы проработали в качестве волонтера в данной организации?									
6 мес. и менее		6 мес. – 2 года		2 года – 5 лет		более 5 лет			
2. Какой вид работ вы выполняли в качестве волонтера?									
3. Что из нижеперечисленного является причиной для прекращения работы в качестве волонтера?									
Плохое самочувствие									
Семейные обстоятельства									
Потеря/утрата интереса									
Переход в качестве волонтера в другую организацию									
Смена рабочего места / места проживания									
Недостаточное количество свободного времени									
Слишком большой объем работ в качестве волонтера									
Отсутствие интереса и учета моих приоритетов\желаний\ интересов при выполнении работ									
Недооценка выполняемой работы и приложенных усилий									
4. Оцените утверждения, связанные с вашей волонтерской деятельностью в данной организации: 1 – определенно нет; 2 – скорее нет, чем да; 3 – скорее да, чем нет; 4 – определенно да.									
Встретил(а) новых людей и друзей						1	2	3	4
Получаю удовольствие от достигнутых результатов						1	2	3	4
Дает ощущение личной значимости в достижении цели						1	2	3	4
Обогащает жизненный опыт						1	2	3	4
Дает возможность реализации себя в различных сферах жизни						1	2	3	4
Доставляет удовольствие						1	2	3	4
Позволила развить уверенность в себе						1	2	3	4
Позволила приобрести новые навыки						1	2	3	4
5. Посоветуете ли вы _____ организацию людям, которых интересуют волонтерской деятельностью?									
Да, конечно		Думаю, что да		Не думаю		Определенно нет			
6. Оцените в целом, насколько вы удовлетворены волонтерской работой, которую осуществляли в данной организации: 1 – совершенно не доволен(льна); 2 – не доволен(льна); 3 – нейтрально; 4 – доволен(льна); 5 – очень доволен(льна).									
7. Что вызвало положительные эмоции в вашей работе в качестве волонтера?									
8. Ваши рекомендации по улучшению качества волонтерской работы в данной организации (поддержка, тренинги, менеджмент, коммуникация?)									

Производственно-практическое издание

Певнева Анжела Николаевна,
Филимончик Ольга Николаевна,
Учаева Нина Николаевна

ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Практическое пособие

Редактор *В. И. Шкредова*
Корректор *В. В. Калугина*

Подписано в печать 12.03.2020. Формат 60×84 1/16.
Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 2,8.
Уч.-изд. л. 3,1. Тираж 25 экз. Заказ 152.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования

«Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 3/1452 от 17.04.2017.
Специальное разрешение (лицензия) № 02330 / 450 от 18.12.2013.
Ул. Советская, 104, 246019, Гомель