

УДК 374.32+37.011.31-051

Е.В. Четошникова

ОСОБЕННОСТИ ИНТЕГРАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАБОТУ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

В данной статье рассматриваются разные аспекты организации добровольческой деятельности, вопросы развития ключевых компетенций молодого специалиста или становящегося профессионала, выступающего в качестве организатора добровольческой деятельности.

Ключевые слова: добровольчество, молодежь, молодой педагог, поддержка добровольчества, добровольчество в работе молодого педагога, добровольческие инициативы.

E.V. Chetoshnikova

FEATURES INTEGRATION OF VOLUNTEERISM IN THE WORK OF A YOUNG TEACHER

This article discusses various aspects of the organization of volunteer activities, the development of key competencies of a young specialist or becoming a professional, acting as an organizer of volunteer activities.

Key words: volunteering, youth, support of volunteering, young teacher, volunteering in the work of a young teacher, volunteer initiatives.

В данной статье мы рассматриваем социально-экономический потенциал добровольчества в деятельности молодого педагога, поэтому необходимо изучить аспекты организации добровольческой деятельности. Сначала представляется важным разобраться с понятиями, характеризующими суть феномена «модель специалиста, работающего с добровольцами». Для этого нам важно разобраться с понятиями «ключевые квалификации добровольца», «профессиональная квалификация добровольца», «ключевые компетенции добровольца». В опоре на определения Э.Ф. Зеера [1] сформулируем необходимые нам дефиниции:

профессиональная квалификация добровольца – это степень и вид профессиональной подготовленности добровольца, предполагающие наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной добровольческой деятельности;

ключевые квалификации добровольца – это общепрофессиональные знания, умения и навыки, а также способности и качества личности, необходимые для выполнения работы в сфере добровольческой деятельности;

ключевые компетенции добровольца – это межкультурные и межотраслевые знания, уме-

ния и способности, необходимые для адаптации и продуктивной добровольческой деятельности в различных профессиональных сообществах.

Развитие ключевых компетенций – проблема сегодняшнего дня. Неслучайно возрос интерес к психологии как науке, к основам которой обращаются различного рода специалисты: это и руководители разных рангов, менеджеры, предприниматели и, безусловно, в первую очередь профессионалы в образовании, в высшей школе. Помимо изучения основ психологического развития личности, особенностей взаимодействия между людьми, психологии образования, актуальным становится развитие практических направлений психологического сопровождения различного вида деятельности, в том числе добровольческой деятельности молодежи, а также вопросов организации этой деятельности.

Организаторы добровольческой деятельности в современном мире должны обладать психологической компетенцией с целью:

- 1) результативности своей деятельности;
- 2) создания условий для развития личности студента;
- 3) понимания и принятия удовлетворенности от своей деятельности и ее результатов (смыслы).

Если разобраться с определением «психологическое сопровождение», то сразу возникает ощущение, что «психологическое» – это личностное, индивидуальное, а «сопровождение» – это помощь, обеспечение чего-либо. Деятельность молодых педагогов по координации добровольческих инициатив обучающихся организуется как во внеучебное время, так и в процессе обучения.

Также необходимо понимать, что организаторами добровольческой деятельности могут являться как педагоги с разным стажем работы, в том числе и административно-управленческий персонал, так и сами обучающиеся, основные категории которых представлены на рисунке 1. Попробуем определить, какого рода психологическое сопровождение требуется для них.

Обучающиеся	Педагоги
школьники абитуриенты первокурсники выпускники	молодые специалисты опытные преподаватели администрация

Рис. 1. Участники образовательного процесса – организаторы добровольческой деятельности

Одним из важнейших показателей эффективности организации деятельности вообще и, безусловно, деятельности молодого педагога – результативность. Как формируются компетенции молодого специалиста, занимающегося добровольческой деятельностью, какими компетенциями обладает преподаватель или организатор добровольческой деятельности? Охват психологом обучающихся в процентном соотношении небольшой. Поэтому сотрудничество организаторов добровольческой деятельности с психологом выстраивается на основе взаимодополнения. Общая задача – создание условий для самореализации и самоосуществления личности преподавателя-организатора добровольческой деятельности и обучающихся.

На наш взгляд, одним из перспективных направлений исследований добровольчества с точки зрения возможной интеграции добровольческой деятельности в деятельность молодого педагога является сравнительный анализ функционирования добровольческого объединения, курируемого «взрослым», то есть человеком, не принадлежащим к категории молодых специалистов, и молодым педагогом, то есть предста-

вителем своего же сообщества, но обладающим определенными лидерскими качествами и установками, способным действовать по технологии «равный-равному». Можно полагать, что мобилизационная привлекательность добровольческого проекта, а значит, степень вовлечения обучающихся в добровольческую практику имеют важную роль для организации массового вовлечения молодежи в добровольчество. Мы считаем, что для стимулирования процесса вовлечения обучающихся в добровольческую деятельность необходимо:

- во-первых, позиционировать добровольческую деятельность как социально полезную для общества;
 - во-вторых, организаторам добровольческой деятельности необходимо как можно больше и доступнее общаться с потенциальной аудиторией – молодежью;
 - в-третьих, активно использовать все информационные средства сети Интернет;
 - в-четвертых, делать информацию креативной и позитивной, общаться на «молодежном» языке;
 - в-пятых, привлекать к вовлечению молодежи в добровольческую деятельность общественно значимых лиц, которые пользуются авторитетом и уважением среди студенческой аудитории в университете. Конечно, есть еще множество факторов, которые необходимо учитывать для вовлечения молодежи в добровольческую деятельность.
- Деятельность педагога в первые пять лет после получения диплома – это период начала становления подлинного авторства в определении и реализации собственного взгляда на жизнь и индивидуального способа в профессиональной жизни. Участие и организация добровольческой деятельности поможет решить задачу повышения конкурентоспособности, формирования личностных и социальных компетенций. Добровольчество позволит решить сопутствующие учебно-воспитательные задачи: профориентация молодежи, получение опыта работы по специальности, развитие навыков самоорганизации, самореализации, становление индивидуальности, формирование кадрового потенциала, патристическое воспитание молодежи, участие обучающихся в научно-исследовательской работе, социальных программах, стажировках и т. д. Добровольческая деятельность может стать началом профессиональной карьеры.

Одним из принципов, лежащих в основе добровольческой деятельности, является принцип уважения индивидуальности и внутреннего мира каждого человека и принятие его как неповторимой личности. Понятие «индивидуальность» указывает на то, что человек из всего многообразия связей и отношений с миром выделяет свое, собственное и делает его ценным содержанием своей жизни. Молодой педагог, пробуя себя в различных направлениях добровольческой деятельности, изменяет как самого себя, так и окружающий мир, расширяет видение себя в профессии, пополняет и развивает свой личностный творческий потенциал, свою индивидуальность, индивидуальность обучающихся. Позитивное направление развития в данный период – первые пять лет профессиональной жизни – связано с новыми возможностями становления индивидуальности, самостоятельности, формирования ответственности, сознательного и целенаправленного самообразования, выстраивания жизненных перспектив.

При обучении основам добровольческой деятельности организаторы должны осознавать ряд задач, от решения которых будет зависеть уровень готовности молодых педагогов к данной деятельности:

1. Помочь молодым педагогам осознать ответственность в предстоящей деятельности и углубленно изучить собственные потребности.

2. Содействовать развитию коммуникативных навыков и сенситивности к происходящим в ходе групповой работы процессам.

3. Оказать помощь в определении задач добровольческой деятельности и способов устранения проблем.

Опыт работы с молодежью показал, что она активно включается в процесс обучения, когда:

- занятие проходит не в традиционной форме, а с использованием активных методов обучения (дискуссионные, игровые, тренинг умений, «мозговой штурм» и др.);

- обучающиеся чувствуют уважение к себе и своему жизненному опыту;

- отсутствует страх высказывать свою точку зрения, чувства;

- группа соперничает, сочувствует каждому участнику;

- никто из группы не навязывает своего мнения;

- группой приветствуются инициативность, творчество, размышления, сомнения, поиск.

В рамках реализации добровольческих проектов молодые педагоги получают достаточное количество практических знаний в соответствии со своей специальностью, приобретаются необходимые навыки деловой коммуникации и делопроизводства, тем самым увеличиваются возможности скорейшего карьерного роста и адаптации на производстве. Также благодаря проектной работе молодые педагоги продумывают и осмысливают различные жизненные ситуации, могут предвидеть трудности и найти пути их преодоления, искать те знания, которые нужны для реализации намеченного.

Как отмечает Е.В. Гареева, сущность социального проектирования состоит в конструировании желаемых состояний будущего [1]. Назначение любого социального добровольческого проекта – изменение социальной среды, осуществление инноваций, сознательной деятельности по конструированию нового и его внедрению в жизнь.

Привлечение молодых педагогов к добровольческой деятельности, несущей позитивную направленность, позволяет решать задачи двух направлений. С одной стороны, формируется молодежный актив, обладающий высоким уровнем развития социальных навыков и коммуникативной культуры, настроенный на позитивное участие в социальной жизни, с другой стороны, оптимизируется процесс передачи знаний обучающимся. Принадлежность молодежи, проводящей с обучающимися различные акции и занятия, к одному поколению, способность говорить на одном языке, их успешность и привлекательный имидж, компетентность и доступность – все это увеличивает положительный эффект добровольческой деятельности как для самих молодых педагогов, так и для тех, для кого они реализуют свои социально значимые проекты.

Организация добровольческой деятельности – важный и сложный процесс, находящийся на балансе интересов школы, нужд общества и желания молодых педагогов приносить пользу на добровольной основе. Правильное управление им является залогом стабильной работы добровольцев и максимальной пользы. **Планирование и прогнозирование** – важные составляющие успешной и плодотворной деятельности при работе с добровольцами, позволяющие определить, как будет построена работа. При планировании работы с добровольцами важен баланс между краткосрочными потребностями и долгосрочными планами.

Важным аспектом является подготовка координатора добровольческой деятельности – молодого педагога. Координация заключается в обеспечении необходимой согласованности в работе, а также поддержки добровольцев из числа обучающихся, осуществлении постоянного набора и сопровождения их деятельности.

При работе с добровольцами **координатору нужно:**

- четко формулировать требования и ожидания от добровольца;
- определить, в какой поддержке нуждается доброволец;
- организовывать формальные и неформальные встречи с добровольцами с целью обмена опытом, создания системы поддержки друг друга;
- быть внимательным и доброжелательным.

В **сферу ответственности** координатора добровольцев входит:

- планирование набора добровольцев;
- составление описания добровольческих возможностей деятельности;
- собеседование и отбор добровольцев;
- организация взаимодействия с благополучателями – физическими и юридическими лицами;
- ведение отчетной документации о деятельности добровольцев;
- распространение информации о добровольческой деятельности;
- оценка труда добровольцев;
- создание условий по поощрению и продвижению добровольцев.

Эффект работы координатора добровольцев во многом зависит от наличия у него **следующих навыков:**

- грамотного общения с людьми;
- понимания нужд и желаний добровольцев;
- гибкости и умения приспосабливаться к изменяющимся требованиям и интересам;
- способности к достижению компромиссов;
- умения определять потенциальные возможности людей и создавать условия для их осуществления.

Личность координатора оказывает огромное влияние на работоспособность добровольцев и играет ключевую роль в формировании у них преданности делу. А это возможно только в том случае, если координатор заинтересован в своей работе и развитии добровольческого движения [2].

Обучение добровольцев является эффективным методом мотивации, удержания, поощрения и продвижения добровольцев. Кроме того, не только молодым педагогам, выступающим в качестве координаторов добровольческой деятельности обучающихся, но и большинству людей для добровольной работы необходимы дополнительные знания и навыки.

Цель обучения добровольцев – их подготовка к квалифицированной и самостоятельной работе и обеспечение высокого качества оказываемых услуг, которые отвечают интересам организаторов данной работы в школе.

При формировании программ обучения важным моментом является определение, в какой сфере деятельности видит себя доброволец, как изменятся его мотивы и потребности на протяжении занятий добровольческой деятельностью. Помощь организации добровольцам заключается в том, чтобы дать ему такие новые знания, которые будут полезны и добровольцу, и школе (таб.).

Методы, использующиеся при групповой и индивидуальной форме обучения добровольцев

Форма	Методы	Задачи
Индивидуальная работа	Инструктаж Стажировка Работа в качестве дублера Консультирование	Предоставление информации, передача опыта, обучение практическим навыкам, придание уверенности
Групповая работа	Лекция Тренинг Семинар Мастер-класс Дискуссия Круглый стол Конференция Спецкурс Школа Деловая игра	Предоставление информации, передача опыта, содействие получению теоретических знаний, обучение практическим навыкам, разрешение проблемы, снятие усталости, придание уверенности, развлечение, формирование команд

Чаще всего в процессе обучения добровольцев используется **тренинг**.

Эта форма обучения позволяет за короткий период времени одновременно предоставить необходимую информацию по определенной теме и научить базовым навыкам. Обычно все тренинги независимо от времени их проведения можно разделить на следующие этапы:

Введение (5 % рабочего времени)

Это этап, в который входит краткое представление тренинга и его продолжительности, организаторов, приглашенных гостей, официальное открытие, а также объявление ведущим целей и задач.

1 этап

Знакомство (5 % рабочего времени)

2 этап

Ожидания участников (3 % рабочего времени)

На этом этапе участники высказывают свои ожидания (потребности и интересы) от тренинга.

3 этап

Принятие правил работы группы (5 % рабочего времени)

Это этап рождения группы, когда группа формулирует и принимает для себя обязательные правила поведения. Лучше если их предложат сами участники. Например, право говорящего (не перебивать, каждый имеет право быть выслушанным до конца); правило поднятой руки (ведущий дает слово участнику, когда тот поднимает руку); конфиденциальность (вся личная информация, сообщенная о себе или другом человеке в группе, является закрытой); безоценочность (не оценивать других людей, их мнение, внешность, а принимать их такими, какие они есть); право ведущего (ведущий может прервать упражнение или другую деятельность группы, если это мешает групповому процессу); пунктуальность (не опаздывать на начало тренинга или после перерыва).

4 этап

Оценка уровня информированности (5–10 % рабочего времени)

Можно задавать вопросы группе, использовать анкеты, викторины, попросить участников написать анонимно на листке вопросы ведущему по теме семинара. На этом этапе также выясняются установки участников.

5 этап

Актуализация проблемы (10–30 % рабочего времени)

Необходимо сделать проблему актуальной для каждого участника.

6 этап

Информационный блок (20–40 % рабочего времени)

7 этап

Приобретение новых навыков (20–60 % рабочего времени)

Это могут быть навыки коммуникативные, навыки принятия решений, изменение стратегии поведения.

8 этап

Завершение работы. Получение обратной связи (5 % рабочего времени)

Подведение итогов, оценка уровня информированности, выяснение, сбылись ли ожидания, т. е. фактически оценка качества тренинга. Перед окончанием мероприятия хорошо бы попросить участников рассказать о действиях, которые они предпримут после него, какая помощь им потребуется.

На протяжении всего мероприятия необходимо создавать и поддерживать интерес к теме; проводить мероприятия по закреплению материала – по возможности, больше использовать упражнения, дискуссии, мозговые штурмы, обсуждения реальных случаев из жизни, ролевые игры, моделирование ситуаций. Если часть группы не успевает, нужно поддерживать этих участников специально.

В современных социально-экономических условиях подготовка к добровольческой деятельности выражает способ существования личности, ее сущность, раскрывает ее потенциальные возможности, помогает реализовать социальную и гражданскую позиции. Таким образом, необходимо более системно, интегрированно подходить к проблеме подготовки молодых педагогов к добровольческой деятельности, содействуя формированию добровольческих компетенций у них самих и посредством их работы, содействуя развитию добровольческих инициатив обучающихся. Участие в добровольчестве, основанном на использовании профессиональных методов и технологий, позволяет научиться, таким образом, понимать другого человека и самого себя, преодолевать стереотипные представления о ролевых позициях различных партнеров, о характере их взаимоотношений, искать и находить ресурсы собственного личностного совершенствования, также способствует развитию аналитического типа мышления, личностной рефлексии, вырабатывает адаптивные способы психологической защиты.

Библиографический список

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования : учебное пособие / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб. – Москва : Изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : МОДЭК, 2003. – 480 с.
2. Гареева, Е. В. Анализ волонтерства как процесса социализации современной молодежи / Е. В. Гареева. – Екатеринбург : УРФУ, 2012. – 55 с.
3. Деятельность школьного наркопоста: современные технологии профилактики : методическое пособие. – Барнаул, 2013. – 169 с.