

ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКИХ ВОЛОНТЕРСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ВУЗОВ Г. ТОМСКА

Пехова И. А.

Национальный исследовательский Томский государственный университет (НИ ТГУ), факультет психологии, кафедра общей и педагогической психологии, магистрант группы № 20680, isakovairin@yandex.ru

***Аннотация.** В работе рассматриваются особенности организации деятельности волонтерских объединений вузов г. Томска. На основе результатов социологического исследования – глубинного интервью с организаторами волонтерской деятельности вузов (2017) – выделены значимые формы и методы, используемые при организации волонтерской деятельности в студенческих объединениях вузов, а также дефициты организации студенческого волонтерского движения.*

***Ключевые слова:** волонтерство, волонтерская деятельность, студенческое добровольчество, управление волонтерским объединением*

PECULIARITIES OF ACTIVITY OF STUDENT VOLUNTEER ASSOCIATIONS OF HIGH SCHOOLS OF TOMSK

Pekhova I., second-year master's student Faculty of Psychology National Research Tomsk State University

***Abstract.** The paper considers the features of organizing the activity of volunteer associations of universities in Tomsk. Based on the results of a sociological survey - in-depth interviews with organizers of volunteer activities of universities (2017) - significant forms and methods used in organizing volunteer activities in student associations of higher education institutions, as well as deficiencies in the organization of student volunteerism are highlighted.*

***Keywords:** volunteering, volunteer activity, student volunteering, management of volunteer association.*

Введение

Развитие волонтерского движения, включение молодежи в социально-значимую деятельность, создание условий для самоорганизации молодых людей является на сегодняшний день важнейшими задачами в реализации Государственной молодежной политики. Но, несмотря на широкое распространение идеи волонтерства в студенческой среде и его развитие, накопленный эмпирический и теоретический материал, раскрывающий характеристики и особенности организации волонтерских объединений [1-5], в научной литературе недостаточно освещены аспекты деятельности волонтеров российских вузов, особенности и дефициты организации их деятельности.

Цель исследования

Цель данной статьи – представить результаты исследования, посвященного выявлению и анализу особенностей организации студенческого волонтерского движения в вузах г. Томска, а именно: ключевых форм и методов, используемых при организации

волонтерской деятельности в студенческих объединениях вузов, а также дефицитов организации студенческого волонтерского движения. Участие в социологическом исследовании, проведенном в 2017 году, приняли представители 9 волонтерских объединений вузов г. Томска.

Материал и методы исследования

В качестве методов сбора информации для проведения исследования применены: метод социологического опроса в форме индивидуального анкетирования на стадии описания проблемы, а также в форме глубинного интервью на стадии ее углубленного понимания.

В фокусе настоящей статьи находятся результаты и выводы, полученные нами на этапе глубинного интервью с организаторами волонтерской деятельности вузов г. Томска.

Используемый метод сбора данных предполагал очный, индивидуальный опрос организаторов волонтерской деятельности вузов г. Томска, обладающих опытом в сфере управления деятельностью волонтеров, взаимодействия с ними и решения различного рода проблем, возникающих перед объединением в процессе осуществления волонтерской деятельности.

Выбор метода глубинного интервью обусловлен закрытым характером той информации, которую необходимо получить в результате данного этапа исследования и необходимостью детализированного понимания сложного феномена, каковым является внутренняя организация волонтерского студенческого объединения.

Результаты исследования и их обсуждение

Результаты проведенного исследования позволили выявить специфические характеристики организации волонтерской деятельности в студенческой среде, а также комплекс проблем среды функционирования волонтеров, среди которых наиболее важными представляются: отсутствие системной организации волонтерской деятельности в вузе, кадровые и управленческие проблемы, отсутствие мероприятий по стимулированию труда координаторов волонтерских объединений наряду с большим количеством мероприятий по стимулированию труда волонтеров, эмоциональная усталость и выгорание координаторов, недостаточность методической поддержки деятельности студенческих волонтерских объединений, отсутствие площадки для оперативного взаимодействия координаторов.

Материалы нашего исследования показывают, что одним из важнейших дефицитов, препятствующих развитию волонтерства в вузе является отсутствие системной организации волонтерской деятельности в вузе, которая бы обеспечивала четкое функционирование волонтерского объединения, подразумевающее наличие внутренней структуры объединения, системную работу по выполнению поставленных задач, наличие необходимой

организационной документации, отчеты о проделанной работе и др. Практическая деятельность большинства студенческих волонтерских объединений характеризуется отсутствием какой-либо четкой внутренней структуры. Отсутствие образца выстраивания структуры волонтерских организаций имеет своим следствием размытость внутренней структуры и обуславливает самостоятельный поиск индивидуальных решений каждым волонтерским объединением.

Обычно во внутреннем строении студенческого волонтерского объединения можно выделить следующие структурные единицы: руководитель волонтерского объединения, наиболее заинтересованный в решении заданной социальной проблемы и добровольно принявший на себя решение организационных, координационных вопросов функционирования объединения (в 2-х случаях эти функции выполняет сотрудник вуза, в остальных - руководителем объединения является студент старших курсов университета), заместитель руководителя, секретарь, активные волонтеры-организаторы, рядовые волонтеры.

Стоит сразу заметить, что не существует четких границ, обозначающих начало и конец той или иной группы. Как участники, так и координаторы часто меняются, также видоизменяется деятельность объединения.

Немаловажную роль в сложившейся ситуации играет отсутствие каких-либо организационных документов, подтверждающих факт функционирования объединения (на момент проведения исследования в 3 вузах отсутствовали положения о волонтерском объединении). Вместе с тем, стоит заметить, что наличие организационной документации далеко не всегда является залогом соблюдения той организационной структуры, которая указана в учредительной документации. Часто – это лишь формальность, не соблюдаемая в процессе функционирования объединения.

Не менее остро стоит перед волонтерскими объединениями вопрос планирования и постановки задач, а также отчетности по их выполнению. Отличительной особенностью процесса планирования в деятельности студенческих волонтерских объединений является его формальность, необязательность. Факт наличия такого документа лишь дает представление о примерном перечне мероприятий, но не всегда гарантирует проведение только мероприятий в нем указанных. Он может неоднократно дополняться, видоизменяться и корректироваться с учетом отказа от ранее запланированных мероприятий и проведения мероприятий, ранее незапланированных.

Результаты проведенного исследования позволяют также дать оценку кадровой политики студенческих волонтерских объединений. Специфика кадровой составляющей заключается в отсутствии преемственности руководителей объединения и специальной

подготовки для них. Координаторы указывают на недостаточность имеющихся знаний и навыков для управления командой волонтеров, об отсутствии специальной подготовки.

Как участники, так и координаторы студенческих волонтерских объединений часто меняются в связи со спецификой функционирования объединения в стенах вуза. Вместе с ними меняются как расстановки внутри группы, так и направления и способы деятельности. В случае внезапного ухода координатора и отсутствия подготовленного преемника деятельность объединения вообще может быть прекращена. В связи с этим особое значение приобретает процесс планирования преемственности в объединении, но далеко не всегда этой задаче уделяется должное внимание, вследствие чего координатором объединения становится неподготовленный человек.

Зачастую организация деятельности волонтерского объединения усложнена тем, что у координатора такого объединения, в большинстве случаев также являющегося студентом, стремление к эффективному управлению волонтерским объединением вступает в противоречие с недостатком опыта, знаний, умений и навыков. Постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает координатор волонтерского объединения в процессе осуществления волонтерской деятельности, включая сложный характер социального взаимодействия с реципиентами, постоянное проникновение в суть социальных проблем, в решении которых он призван помогать, наблюдение трагических событий, несбыточные ожидания, излишний героизм, дестабилизирующая организация деятельности и другие внешние и внутренние факторы оказывают, по мнению исследователей, негативное воздействие как на различные грани всего процесса оказания помощи, в целом, так и на самого волонтера: его личность, здоровье, мотивацию к продолжению данного рода деятельности [6]. Такие ситуации становятся источником эмоциональной усталости и выгорания.

По мнению информантов, принявших участие в исследовании, в регионе остро ощущается необходимость методической поддержки студенческого волонтерского движения, в том числе направленная на предотвращение и решение существующих управленческих проблем.

В рамках функционирования волонтерского объединения руководитель осуществляет такие управленческие функции, как планирование, привлечение, стимулирование, отбор, обучение и подготовка, координация (коммуникация), контроль и удержание. Сами же добровольцы реализуют функции управления в соответствии с направлением и характером волонтерской работы.

Важную роль в деятельности волонтерского объединения играет привлечение и отбор волонтеров. Многие волонтерские объединения сталкиваются с проблемой нехватки

необходимого числа волонтеров, но зачастую не предпринимают специальных мер по их поиску, из года в год используя традиционные каналы и способы подачи информации. Типичный сценарий для поиска и привлечения новых волонтеров – презентация организации на мероприятиях для знакомства первокурсников со структурой университета.

Несмотря на схожесть методов привлечения волонтеров в объединение, стратегии отбора волонтеров различны. В большинстве случаев процедура отбора в волонтерское объединение — слабо формализована, без четко выделенных этапов и требований. Критерии отбора не предусматривают специализированных навыков претендентов, но предполагают наличие универсальных компетенций. Некоторые координаторы в принципе отрицают отбор как часть организации рабочего процесса. По сути, основные требования на входе – это высокая мотивация волонтера, его сочувствие основным ценностям организации, готовность нести ответственность, моральная подготовленность. Лишь в одном из волонтерских объединений при отборе в объединение существует практика проведения собеседования с кандидатом.

Работа, которую выполняют волонтеры, зависит от их способностей (знаний, навыков, опыта). С целью их совершенствования, а также для обеспечения понимания стоящих перед ними задач, в студенческих волонтерских объединениях, учитывая наличие направлений работы, особое уделяется внимание подготовке волонтеров.

Но часто такая подготовка носит лишь формальный характер, включая только проведение инструктажа непосредственно перед мероприятием или даже в день его проведения. В большинстве случаев практики «сопровождения» чаще всего осуществляются только на входе волонтера в волонтерское объединение и реализуются силами «старичков» команды. Дальнейшие фасилитирующие практики отсутствуют.

Несмотря на обширный перечень используемых приемов и форм стимулирования волонтеров, вопрос их мотивации остро стоит перед всеми без исключения координаторами волонтерских объединений. Координаторы имеют отдаленное представление о природе мотивации волонтеров, не понимают, какая мотивация движет конкретным человеком, не дифференцируют формы стимулирования для разных людей.

Что касается непосредственной организации работы и координации действий волонтеров, существуют основания полагать, что все основные правила и требования передаются участникам неформальным путем через внутреннюю сеть постоянных взаимодействий. На уровне внутреннего взаимодействия отдельных элементов и членов объединения происходит почти полный отказ от бюрократических формальностей какого-либо рода для максимально быстрого и эффективного реагирования, что на практике ведет к

отсутствию описания обязанностей волонтера, форм и методов контроля эффективности его работы.

Функция контроля в организации деятельности волонтерского объединения заключается в том, чтобы отследить фактическое нахождение волонтера и его возможность осуществлять работу необходимое количество времени на должном уровне качества. Волонтеры нуждаются в супервайзере, который регулярно бы общался с волонтерами, давал и получал обратную связь. Однако функция контроля реализуется в волонтерских объединениях лишь номинально и чаще всего заключается в контроле фактического присутствия волонтера на мероприятии.

В случае, когда координаторы дают оценку прошедшим событиям с участием волонтеров, они, в большей степени, говорят об успехах и заслугах волонтеров во избежание возникновения конфликтных ситуаций, вызванных обсуждением указанных недостатков и поиска путей их решения. Такой подход свидетельствует о боязни возникновения конфликтных ситуаций и неумении эффективно с ними справляться. Регулярное игнорирование возникающих сложностей, практически полное отсутствие практик удержания волонтеров приводит к прекращению волонтером своей деятельности. Зачастую руководители не понимают, по каким причинам люди, занимающиеся данной деятельностью, вдруг прекращают ее.

Таким образом, несмотря на широкое распространение идеи волонтерства в студенческой среде и его развитие, исследование деятельности волонтерских объединений позволило выявить дефициты организации самого движения, препятствующие системному развитию добровольчества в вузах г. Томска.

Проведенный анализ состояния волонтерского студенческого движения, особенностей его организации в студенческой среде, мотивации к волонтерской деятельности и опыта вовлечения молодежи в волонтерское студенческое движение актуализирует необходимость оказания организационно-методического сопровождения студенческого волонтерского движения. Разработка такой программы и оставляет перспективы нашей дальнейшей работы.

Литература

1. Глухих Н. В. Виды социальной активности студенческой молодежи // Социальная активность молодежи как условие развития современного общества. Сб. научных трудов. Ч. 2, Екатеринбург, 2010.
2. Крутицкая Е. В. Компетентностный подход к организации волонтерской деятельности молодежи в высшей школе // Всероссийский научно-практический журнал «Волонтер» – 2013. – № 1-2. – С. 11-21.

3. Носова Ю. И. Роль молодежных добровольческих объединений в современном социуме // Вестн. Казан. Гос. ун-та культуры и искусств. – 2010. – №1. – С. 36-39.
4. Певная М. В. Управление российским волонтерством: сущность и противоречия // Социологические исследования. – 2016. – № 12. – С. 69-77.
5. Пономарев В. Д. Институт волонтерства в деятельности молодежных объединений / В. Д. Пономарев, М. И. Васильковская // Вестн. Кемеров. гос. ун-та культуры и искусств. – 2014. - № 29 (1). – С. 141-148.
6. Снайдер Л. Забота о волонтерах. Методы оказания психосоциальной помощи / Л. Снайдер. – Копенгаген : Изд-во KLS Grafisk Hus A/S, 2009. – 72 с.