

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Институт стратегии развития образования
Российской академии образования»

На правах рукописи

ТИМОФЕЕВА София Валерьевна

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЕЖИ К
ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УНИВЕРСИТЕТАХ США**

5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
доцент, профессор РАО
Бокова Татьяна Николаевна

Москва – 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	17
1.1. Сущностные характеристики понятия волонтерская деятельность	17
1.2. Педагогическое обеспечение подготовки к волонтерской деятельности на этапах ее становления и развития в США	36
1.3. Педагогическое обеспечение социокультурных практик волонтерства...	47
Выводы по первой главе.....	68
Глава 2. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА МОЛОДЕЖИ В УНИВЕРСИТЕТАХ США К ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	75
2.1. Содержание подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США.....	75
2.2. Формы подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США	81
Выводы по второй главе.....	114
Заключение	118
Список литературы.....	126
Приложение А.....	155
Приложение Б.....	156
Приложение В.....	157

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Среди молодежи приобретает актуальность волонтерство как направление общественной деятельности и весьма значимый в нашей стране социальный феномен, непосредственно обеспечивающий достижение цели прорывного развития Российской Федерации. Волонтерские молодежные объединения являются естественными социально-педагогическими системами, в которых происходит формирование сущностных качеств личности молодых людей, востребованных российским обществом. На Глобальном техническом совещании по вопросам волонтерской деятельности в июле 2020 г. руководитель Ассоциации волонтерских центров РФ А.П. Метелев заявил о важности обучения волонтеров и организаторов волонтерской деятельности, а также о необходимости продолжения международного сотрудничества в этой области [25].

Национальные и международные программы волонтерства служат важным механизмом расширения опыта молодежи, укрепления общения и взаимопонимания между людьми, обеспечивая тем самым устойчивый мир. Анализ педагогических исследований российских и зарубежных ученых позволяет говорить о волонтерстве как феномене педагогически организованного и управляемого процесса в высшем образовании. В условиях развития системы исследуемой деятельности на базе университетов и повышения требований к уровню подготовки волонтеров проблема педагогического обеспечения данной подготовки становится актуальной.

Для изучения педагогического обеспечения волонтерской деятельности молодежи были выбраны Соединенные Штаты Америки, как страна, имеющая самое высокое в мире количество волонтеров. Во многом это стало возможным благодаря поддержке со стороны государства в виде созданной нормативно-правовой базы волонтерской деятельности, регулирующей развитие разных видов и направлений, а также программ. Американские университеты предоставляют обучающимся широкие возможности участия в волонтерской деятельности и

предлагают гибкие способы ее включения в учебные программы. В этом ключе важным аспектом рассмотрения данной активности становится подготовка молодежи к волонтерской деятельности и ее педагогическое обеспечение, которое состоит из совокупности следующих элементов: «целеполагание, определение содержания подготовки волонтеров и способов его реализации на разных этапах; организация условий, оптимизирующих формирование социальности (добровольчества) как интегративного качества личности; обоснование конкретных способов взаимосвязи, взаимообусловленности и взаимоактуализации имеющихся ресурсов через структурирование определенным образом времени, пространства, количественного и качественного состава участников и их взаимодействия»[45, с.14].

Исследование педагогического обеспечения подготовки к волонтерской деятельности молодежи в США позволяет выявить ее новые направления, формы и инструменты. В университетах на практике имеются определенные трудности в организации и развитии волонтерства. Существует значительный пробел в теоретическом осмыслении педагогического обеспечения процесса подготовки, который предполагает организацию содействия в приобретении и расширении опыта волонтерской деятельности. Развитие волонтерства является «одной из ключевых задач федерального проекта «Социальная активность» в рамках национального проекта «Образование» (01.01.2019 г. – 30.12.2024 г.) и, как следствие, служит одним из важнейших приоритетов социальной молодежной политики Российской Федерации и современных университетов в реализации «третьей миссии»[38].

Волонтерская деятельность закреплена в документах Всеобщей декларации волонтеров, резолюции Генеральной Ассамблеи ООН об интеграции добровольчества (волонтерства) в дело мира и развития и других нормативно-правовых документах мирового и всероссийского масштабов. В Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями от 24 сентября 2022 г.) «Об образовании в Российской Федерации» была закреплена воспитательная составляющая, что привело к поиску новых возможных механизмов и форм

развития воспитательной деятельности в университетах. Одной из таких форм, по мнению российских исследователей (Л.Е. Сикорская, П.Г. Бодренкова, А.А. Воронова, Т.М. Роженцева, А.С. Чукаева и др.), может выступать волонтерская деятельность. Более того, в «Указе о национальных целях развития России до 2030 года» в цели «Возможности для самореализации и развития талантов» установлен такой характеризующий показатель, как «увеличение доли граждан, занимающихся волонтерской (добровольческой) деятельностью или вовлеченных в деятельность волонтерских (добровольческих) организаций, до 15 процентов».

При проведении исследования мы опирались на ряд нижеследующих понятий.

Волонтерство – вклад, который люди вносят в качестве неоплачиваемой и не связанной с карьерой деятельности на благо своих соседей и общества в целом [40].

Волонтерская деятельность – оказание социальной помощи обучающимися университета студентам или гражданам за его пределами в рамках учебной или внеучебной деятельности на безвозмездной основе [151].

Педагогическое обеспечение в данном исследовании представляется как интегративное понятие, характеризующее организацию условий, которые способствуют формированию личности обучающихся, включая их личностные, социально ориентированные качества, и включающее ряд «элементов: целеполагание, определение содержания и способов его реализации на разных этапах; обоснование конкретных способов взаимосвязи, взаимообусловленности и взаимоактуализации имеющихся ресурсов через структурирование определенным образом времени, пространства, количественного и качественного состава участников и их взаимодействия» [23, с.5].

Педагогическое обеспечение подготовки к волонтерской деятельности понимается нами как создание условий, оптимизирующих формирование социальности (добровольчества) как интегративного качества личности и включающее: постановку педагогических целей и задач, определение содержания

и методов подготовки волонтеров, актуализацию имеющихся и получение новых ресурсов, определение количественного и качественного состава участников и способов их взаимодействия.

Степень разработанности темы. Отечественные ученые исследуют феномен волонтерства в социальном аспекте (Е.Л. Сикорская, Е.В. Мардасова, Т.Д. Бондарь); психолого-педагогическом аспекте (М.С. Игнатенко, Г.С. Курагина, Н.В. Маковой, Н.А. Кора); в развитии социальной активности и ответственности студента (Е.С. Адамова, Н.Л. Антонова, М.И. Василевская, В.В. Семикин), формировании их гражданских качеств (Т.В. Дьякова, И.А. Тагунова, М.С. Мельникова, И.Н. Григорьев); в профессиональной направленности и идентичности (Е.В. Акимова, К.А. Бочко, А.А. Похомова). Волонтерскую деятельность молодежи в студенческой среде рассматривают М.В. Певная и Ю.А. Скокова.

Педагогическое обеспечение представлено как особая сфера педагогической деятельности (Т.Ф. Иванова, М.И. Сотникова, О.М. Панюкова, Н.В. Грувер), как специфический вид профессиональной деятельности, предполагающий активизацию личностных и институциональных ресурсов (Н.Е. Бекетова, Т.А. Мерцалова, И.В. Протасова, С.В. Торохтий, Н.Ю. Шепелева). Социально-педагогическому обеспечению формирования личности студента уделяется внимание в работах Л.М. Бочкова, И.А. Гусева, А.Ф. Драничникова, О.Л. Еремина, А.И. Кивилевича, Т.Е. Коровкина, А.И. Тимонина.

Подготовка молодежи к волонтерской деятельности в университетах США была рассмотрена с помощью исследований, отражающих американскую систему высшего образования (Т.Н. Бокова, Н.Н. Найденова, А.Н. Гуменная, Т.В. Дьякова), обучение волонтеров (K.L.Franck, J.L.Donaldson, M. Lambha, M.H. Smith, R.P. Enfield, A.K. Stenzel, H.M. Feeney), их воспитание (F. Handy) и мотивацию (E.G. Clary, R.A. Spaan, F. Handy, M. Wadsworth), управление волонтерами (H. Cho, Z.E. Wong, W. Chiu) и оценивание их деятельности (F. Handy, N. Srinivasan, S.E. Helms).

Проблема исследования заключается в необходимости рассмотреть волонтерскую деятельность с позиций педагогической науки (ныне она больше показана с позиции социологии), представить педагогическое обеспечение подготовки молодежи для обеспечения качественного обучения волонтеров в волонтерских центрах, создаваемых в университетах России. Сформулированная проблема исследования обусловила выбор **темы исследования** — «Педагогическое обеспечение подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США».

Объект исследования — волонтерская деятельность молодежи в США.

Предмет исследования — содержание и способы подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США.

Цель исследования — выявить и охарактеризовать педагогическое обеспечение подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США.

Цель предполагает решение следующих **задач исследования**:

1. Представить сущностные характеристики понятия «волонтерская деятельность».
2. Проанализировать педагогическое обеспечение подготовки к волонтерской деятельности на этапах ее становления и развития в США.
3. Охарактеризовать педагогическое обеспечение социокультурных практик волонтерства в университетах США.
4. Выявить содержание подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США.
5. Описать формы подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США.

Научная новизна результатов исследования заключается в следующем:

1. Исследовательская практика обогащается опытом концептуального осмысления понятия «волонтерская деятельность», в рассмотрении ее сущностных характеристик как формы: а) добровольной деятельности молодежи, б) гражданского воспитания (участия в деятельности университета);

в) «серьезного» досуга молодежи; г) филантропии и благотворительности; д) общественной работы и неоплачиваемого труда; е) сервисного обучения. Феномен волонтерства среди молодежи в университетах США рассмотрен в качестве особого ресурса университета для получения дополнительного образования, социализации студентов. Обоснованы возможности волонтерской деятельности, показано качественное отличие этого феномена в университете от реализуемых административно-формальных систем воспитания.

2. Проанализировано педагогическое обеспечение подготовки к волонтерской деятельности на трех этапах ее исторического становления и развития в США от начала активного формирования одновременно с зарождением некоммерческих, общественных и благотворительных организаций в штатах и университетах. На первом этапе развития (с XVIII в. до начала XX в.) гражданских неформальных объединений педагогическое обеспечение подготовки волонтеров отсутствовало. На втором этапе (XX в.), в период появления первых нормативно-правовых документов, официально закрепляющих на уровне государства волонтерские организации и их деятельность, оно заключалось в создании условий и ресурсов, обеспечивающих эффективность и координирование волонтерства, направленного на улучшение жизни общества и воспитание служения ему. На третьем этапе (с начала 2000-х гг. по настоящее время) были созданы благоприятные условия для педагогического обеспечения подготовки студентов к волонтерской деятельности.

3. Охарактеризованы представления о сущности, критериях и реальных проявлениях педагогического обеспечения в наиболее активных социокультурных волонтерских практиках в университетах США. Дополнены представления о необходимых условиях развития педагогического обеспечения подготовки волонтеров: наличии у студентов нормативно-правовой информации для восполнения дефицита знаний об особенностях контингента и специфике организации его жизнедеятельности, о местах прохождения волонтерской службы; обобщении и актуализации знаний о волонтерстве, полученных студентами в течение всего периода обучения (школа, колледж, университет) или в

преимущества волонтерской деятельности; мотивации студентов к волонтерской деятельности и обогащению их личностного опыта; образовании потенциальных активистов, организаторов волонтерской деятельности в университетах; методической поддержке волонтерской деятельности со стороны профессорско-преподавательского состава университета и представителей местных некоммерческих организаций и различных сообществ.

4. Выявлено содержание подготовки молодежи к волонтерской деятельности по материалам официальных сайтов волонтерских центров университетов. Содержание исследуемой подготовки включает: разработку и реализацию самостоятельно утвержденной образовательной программы обучения волонтеров с указанием отдельных дисциплин; специального семинара на волонтерскую тематику; разработку и реализацию дополнительной образовательной программы «Сервисное обучение». Особое внимание уделяется практической подготовке через погружение в деятельность (тренинги, семинары, краткосрочные курсы с выдачей сертификатов, дистанционные онлайн-занятия с наставниками, лекции, онлайн-встречи с кураторами). Анализ результатов 50 интервью организаторов волонтерских центров и специалистов по работе с молодежью в университетах США подтвердило наше представление о том, что подготовка студентов к волонтерской деятельности может предусматривать применение федеральных учебного плана, календарного учебного графика или федеральных рабочих программ по волонтерству, курсов, дисциплин (модулей). Обязательным условием обеспечения подготовки волонтеров является создание в университете волонтерского постоянного или временного формирования (организации, центра).

5. Описаны формы подготовки молодежи к волонтерской деятельности – коллективная и индивидуальная. Индивидуальная форма предусмотрена в случае подготовки студента к разовой волонтерской акции или мероприятию и реализуется посредством ориентирования, проговаривания правил, инструктажа, репетиции, разовой тренировки. Коллективная форма подготовки предполагает набор волонтерской группы для разработки и реализации конкретной программы и

осуществляется групповым способом. Обучение волонтеров в образовательной организации или волонтерском центре, некоммерческой организации во многом зависит от количества волонтеров.

Теоретическая значимость исследования. Исследовательская практика обогащается опытом концептуального осмысления влияния педагогического обеспечения на подготовку молодежи к волонтерской деятельности на примере университетов США. Углубляются теоретические и исторические представления о процессах педагогического обеспечения в системе высшего и дополнительного образования в университетах. Определяются условия и ресурсы, необходимые для педагогической поддержки молодежи университета, что может существенно расширить теоретическую педагогическую базу и инструментарий организации волонтерской деятельности. Представлено подробное описание опыта организации подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США.

Выполненное исследование может выступать теоретико-методологическим основанием для сравнительных педагогических исследований.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования педагогического обеспечения подготовки молодежи к волонтерской деятельности в США могут быть востребованы при решении практических задач при организации воспитательной работы с молодежью. Сформулированные в исследовании рекомендации по педагогическому обеспечению подготовки к волонтерской деятельности позволят проводить адресное и педагогически корректное управление этой деятельностью на практике в университетах. Проведенная систематизация методов и условий педагогической поддержки подготовки к волонтерской деятельности, предлагаемых американскими университетами, может быть актуальна для российских ученых и преподавателей, изучающих историю становления волонтерства и создающих методические рекомендации по работе с молодежью в университетах.

Выводы исследования могут быть использованы при подготовке научно-методических материалов, разработке и реализации программ повышения квалификации и образовательных программ для волонтеров, координаторов,

директоров, специалистов волонтерских центров, а также в качестве дополнительных материалов для аспирантов и докторантов, изучающих специфику педагогического обеспечения в сфере подготовки молодежи к волонтерской деятельности в зарубежных странах.

Теоретико-методологическую основу диссертационного исследования составили:

— социокультурный подход, трактующий волонтерскую деятельность как неотъемлемую часть общественной системы (N. Eliasoph, L. Hustinx, F. Handy, R.A. Snaan, J.L. Brudney, A.V. Pessi, N. Yamauchi, Y. Wei, N. Donthu, K.L. Bernhardt);

— институциональный подход к становлению и развитию педагогического обеспечения подготовки волонтеров (A. Gillette, S. Nelson, D.H. Smith, J. Wilson, M. Marc, E. Best, B. Pike);

— концепции педагогического обеспечения подготовки обучающихся (Л.М. Бочкова, И.А. Гусева, А.Ф. Драничников, О.Л. Еремина, А.И. Кивилевич, Т.Е. Коровкина, А.И. Тимонин, В.В. Измайлова, J. C. Richardson, D. Yang);

— концепция воспитательного пространства университета (Н.Л. Селиванова, П.В. Степанов);

— методология педагогического исследования (В.В. Краевский, С.В. Иванова);

— методология компаративных исследований в педагогике (Е.И. Бражник, Б.Л. Вульфсон, И.А. Тагунова).

Для решения поставленных задач был использован комплекс теоретических и эмпирических **методов исследования.**

Теоретические методы: анализ философской, социологической, психолого-педагогической литературы по теме исследования; систематизация, обобщение и интерпретация данных по проблеме исследования; сравнительный анализ социокультурных практик волонтерской деятельности. **Эмпирические методы:** интервьюирование руководителей, сотрудников коммерческих и некоммерческих образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, волонтерских центров, фондов, музеев.

Положения, выносимые на защиту:

1. Под волонтерской деятельностью молодежи в университетах США в исследовании понимается оказание социальной помощи обучающимися университета студентам или гражданам за его пределами в рамках учебной или внеучебной деятельности на безвозмездной основе. Педагогическое обеспечение подготовки к волонтерской деятельности в университетах США осуществляется в форме воспитания гражданских и социальных качеств личности у американской молодежи на всех ступенях образования. Анализ волонтерской деятельности в университетах США позволяет выделить нормативно-правовые, организационно-педагогические условия американского волонтерства: наличие собственной модели регулирования волонтерской деятельности; приоритет неформального волонтерства над официальным; возмещение затрат волонтерам (расходов, связанных с проживанием, питанием и др.); получение волонтерами вознаграждения в виде дополнительных баллов для обучения; осуществление деятельности через неправительственные и некоммерческие организации; получение волонтерами дополнительных надпрофессиональных и профессиональных навыков.

2. Становление и развитие педагогического обеспечения подготовки к волонтерской деятельности происходило на трех этапах развития волонтерской деятельности. На первом этапе (с XVIII в. до начала XX в.), в период стихийного зарождения волонтерства среди американских граждан, когда они стали объединяться в рамках религиозных и светских благотворительных организаций для оказания помощи людям, педагогическое обеспечение этих процессов отсутствовало. На втором этапе (XX в.), в период появления первых нормативно-правовых государственных документов, официально закрепляющих волонтерскую деятельность и волонтерские организации, создавались условия и ресурсы для обеспечения эффективности волонтерства и институализации подготовки к нему в университетах и различных организациях. На третьем этапе (с начала 2000-х гг. по настоящее время), характеризующемся интенсивным развитием волонтерской деятельности среди молодежи, педагогическое обеспечение подготовки

расширяется внутриинституциональными образовательными программами по волонтерству, федеральными рабочими программами, курсами, специальными дисциплинами, современными образовательными ресурсами, в том числе и цифровыми, во всех образовательных организациях. Появляется стабильная университетская система организации обучения волонтеров при помощи федеральных партнеров, которые предоставляют программы центрам.

3. Сущность, критерии и реальные проявления педагогического обеспечения в социокультурных практиках волонтерства идентифицируются в следующем: в обеспечении студентов нормативно-правовой информацией, восполняющей дефицит знаний об особенностях контингента и специфике организации его жизнедеятельности, о местах прохождения волонтерской службы; обобщении, актуализации знаний о волонтерстве, приобретенных студентами в течение всего периода обучения (школа, колледж, университет) или в преемственности волонтерской деятельности; мотивации студентов к волонтерской деятельности и обогащению их личностного опыта; образовании потенциальных активистов, организаторов волонтерской деятельности в университетах; в методической поддержке волонтерской деятельности со стороны профессорско-преподавательского состава университета и представителей местных сообществ и некоммерческих организаций.

4. Содержание подготовки молодежи к волонтерской деятельности включает: разработку и реализацию самостоятельно утвержденной образовательной программы обучения волонтеров, содержащую теоретические знания, необходимые для их деятельности; наличие отдельных дисциплин специального семинара на волонтерскую тематику; разработку и реализацию дополнительной образовательной программы «Сервисное обучение». Уделяется внимание практической подготовке посредством погружения в деятельность (тренинги, семинары, краткосрочные курсы с выдачей сертификатов, дистанционные онлайн-занятия с наставниками, лекции, онлайн-встречи с кураторами). Анализ результатов 50 интервью организаторов волонтерских центров и специалистов по работе с молодежью в университетах США показал, что

подготовка студентов к волонтерской деятельности может также предусматривать применение учебных материалов федеральных волонтерских программ. Обязательным условием реализации содержания подготовки является создание волонтерского постоянного или временного формирования (организации, центра) в университете.

5. Подготовка студентов к волонтерской деятельности в университетах штатов осуществляется в двух формах – индивидуальной и коллективной. Индивидуальная форма реализуется в случае подготовки студента к разовой волонтерской акции или мероприятию. Данная форма осуществляется способом инструктажа или ориентирования на месте. Обучающий (преподаватель, консультант) ограничивается проговариванием правил безопасности, инструктажем и репетицией (разовой тренировкой). Коллективная форма подготовки предусматривает набор волонтерской группы для разработки и реализации конкретной программы и осуществляется способом «Школа». Школа может состоять из действующего сообщества, и в нее добавляются новички. Обучение волонтеров в образовательной организации или волонтерском центре, некоммерческой организации во многом зависит от количества волонтеров. Сроки обучения варьируются от нескольких часов или несколько дней до недели или нескольких месяцев.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивается методической и теоретической аргументированностью данных, представленных в результатах исследования; опорой на широкий круг зарубежных исследований; соответствием используемых методов исследования, обозначенным в работе предмету, объекту, цели, задачам исследования; достаточностью объема выборки используемой литературы, результативностью аналитических данных; обобщением аналитического педагогического опыта соискателя.

Личный вклад автора в исследование состоит в теоретическом обосновании проблемы; выявлении особенностей педагогического обеспечения подготовки студентов к волонтерской деятельности в университетах различных штатов США; определении форм и методов обучения волонтеров в волонтерских

центрах, образовательных (коммерческих, некоммерческих) организациях, сообществах. В течение 2019–2022 гг. автором проведены: аналитическая работа с зарубежной литературой по теме волонтерской деятельности в образовательных организациях США; анализ ответов 50 организаторов волонтерских центров и специалистов по работе с молодежью в американских университетах; подготовка и представление результатов исследований в научных публикациях и на научных конференциях.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертация затрагивает вопросы, относящиеся к пункту 39 «Педагогическая компаративистика. Исследования состояния и тенденций развития педагогической теории и практики образования в различных странах и регионах мира» паспорта научной специальности: 5.8.1. «Общая педагогика, история педагогики и образования».

Апробация и внедрение результатов исследования. Апробация результатов исследования проводилась в ходе выступлений на научно-практических конференциях: 2-й Международной научно-практической конференции «Диалог культур. Культура диалога: от конфликта к взаимопониманию» (Институт иностранных языков МГПУ, 2020 г.); XXVII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (2020 г.); научно-практической конференции с международным участием «Образование в отечественной философско-педагогической мысли» (МГУ им. М.В. Ломоносова, 2020 г.); XVIII Международной конференции «Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития» (Курск, 2021 г.); Международной научно-практической конференции «Педагогическое образование: история становления и векторы развития» к 100-летию открытия педагогического факультета при 2-м МГУ (2021 г.); Международной конференции «Образование в условиях стремительно меняющегося мира» в рамках Международного молодежного научного форума «Ломоносов-2022»; Международной научно-практической конференции «Духовные традиции и культурные практики в современном воспитании

личности» (2022 г.) и др. Обсуждение результатов исследования проводилось на заседаниях лаборатории педагогической компаративистики, кафедры по глобальному образованию ФГБНУ «Института стратегии развития образования Российской академии образования».

По материалам исследования опубликовано 8 научных работ, в том числе 5 статей в научных журналах, входящих в перечень ведущих рецензируемых изданий, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения. Общий объем работы составил 169 страниц. Список литературы включает 297 наименований, в том числе 233 на иностранном языке.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Сущностные характеристики понятия волонтерская деятельность

В мире волонтерство представляет собой один из важнейших ресурсов как экономического, так и общественного развития любой страны. Известно, что «единого понимания трактовки явления волонтерства и понятия для него в современном обществоведении на сегодняшний день не сформировано. Одна из главных сложностей формулирования единого понятия «волонтерство», которое могло бы стать общепризнанным для всего спектра общественных наук, заключается в смешанной природе общественных благ, создаваемых волонтерским трудом» [7]. Таким образом, волонтерство представляется понятием, состоящим из различных значений и интенсивно продвигающимся в обществе.

Волонтерская помощь может принимать «различные формы: от традиционных видов взаимопомощи до совместных усилий тысяч людей, направленных на преодоление конфликтных ситуаций, искоренение бедности и т.п.» [13]. Количество подходов к изучению понятия «волонтерство» в исследовательской литературе достаточно много. Изучением различных аспектов волонтерства занимается порядка 20 тыс. представителей наук об обществе и человеке (история, экономика, социология, менеджмент, поведенческие науки, педагогика и др.) [36].

Понятие «волонтерство» различается в разных странах. В России термины «волонтер» и «волонтерство» равнозначны таким понятиям, как «доброволец» и «добровольчество». В распоряжение Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 г.» термин «волонтерство (добровольчество) это деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях решения социальных задач в таких сферах, как: образование, здравоохранение, культура, социальная поддержка и социальное обслуживание населения, физическая

культура и спорт, охрана окружающей среды, предупреждение и ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций» [46]. Содействие развитию и распространению добровольческой (волонтерской) деятельности в России отнесено к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики.

В научной литературе, как правило, раскрываются значения терминов «волонтер», «волонтерская работа», «волонтерская деятельность». В других странах, и прежде всего в англоязычной исследовательской среде, для обозначения соответствующего термина устоялось обозначение «volunteering». В прошлом волонтерство рассматривалось в отрыве от широкого социального и культурного контекстов. Большая часть дискуссий о волонтерстве практикующих специалистов, политиков и исследователей в Великобритании, США и некоторых других развитых странах имеет место в рамках того, что М. Lyons назвал некоммерческой парадигмой [187]. Стоит отметить, что понятие «волонтерство» гораздо шире, чем просто предоставление помощи для реализации конкретной цели. На самом деле как культурный и экономический феномен волонтерство является частью того, как организованы общества, как они распределяют социальные обязанности и как много вовлеченности и участия ожидается от граждан. По мнению Н.К. Anheier и L.M. Salamon, природа отношений между государством и обществом входит в ряд важных аспектов, формирующих роль волонтерства на межнациональном уровне [72]. Неудивительно, что судьба волонтерства как социального института со временем меняется в зависимости от культурного и политического контекстов.

Анализ 50 определений понятия «волонтерство» показал, что ключевые акценты авторы понятий ставят на характеристике отношений субъекта-объекта этой деятельности или на целях и результатах волонтерской деятельности. R.A. Спаан и другие исследователи выделили четыре аспекта, которые называют общими для множества определений: свободный выбор, отсутствие вознаграждения, структура и предполагаемые вознаграждения [102].

Ряд исследователей, в том числе I.Y. Shachar, считают, что есть три особенности волонтерства, доминирующие в представлениях людей: «это

неоплачиваемое волонтерство, по свободной воле проводимое на благо других и связанное с некоммерческим, неправительственным сектором действие со стороны человека; это форма организации в определенной институционализированной сфере, часто называемой некоммерческим, неправительственным или третьим сектором, и это неоплачиваемая деятельность, которая осуществляется определенными лицами по желанию» [238]. Это три основные особенности, вокруг которых организуются различные попытки дать определение волонтерству.

Фундаментальной характеристикой волонтерства является то, что эта деятельность не оплачивается в финансовом отношении. Даже в случае получения волонтерами определенных финансовых или социальных льгот за свое участие (например, волонтерское пособие или социальное страхование) в законодательстве штатов США и в контрактах волонтеров подчеркивается, что между сторонами нет официальных рабочих или трудовых отношений. Поэтому к основному значению «волонтерство» добавляется второе определяющее свойство, заключающееся в восприятии феномена как не направленного на личную выгоду студента. D.C. Story видит эту деятельность, «как морально хорошую, поскольку ожидается, что она выйдет за пределы действующего субъекта в поддержку других людей» [253]. Этот аспект отграничивает волонтерство от таких нравственно незначительных действий, как проведение досуга, с одной стороны, и от действий, которые воспринимаются как аморальные или деструктивные, с другой.

Организация Объединённых Наций¹ предлагает определение волонтерства как «вклада, который люди вносят в качестве некоммерческой, неоплачиваемой и не связанной с карьерой деятельности на благо своих соседей и общества в целом» [96]. Это определение довольно широкое и включает в себя взаимопомощь и многие формы коллективных действий. Определение добровольчества стало настолько запутанным (как учеными, так и общественностью), что уже может включать и обязательное участие, и даже вознаграждение следует отметить, что термин «волонтерство» неправомерно смешивать с понятиями «общественная

¹ Организация Объединённых Наций (ООН) — международная организация, созданная для поддержания и укрепления международного мира и безопасности, а также развития сотрудничества между государствами.

деятельность», «благотворительность» и «спонсорство». Волонтерство и общественно значимая деятельность – далеко не одно и то же. «Различие данных видов деятельности обусловлено особенностями ее выполнения. Если работа (хотя бы частично) осуществляется на добровольных началах (т.е. участники откликаются на призыв организаторов «Кто хочет и может помочь?»), то речь идет о волонтерстве. Если же участники назначаются (их желания не учитывают) или привлекаются за денежное вознаграждение, тогда это уже общественно значимая деятельность» [7]. Например, в своей новаторской работе С. Zukin и ряд других исследователей определяют гражданскую активность как «организованную добровольную деятельность, сосредоточенную на решении проблем и помощи другим. Здесь волонтерство является примером этих новых моделей гражданской активности молодежи. Молодые люди чаще, чем старшие группы, видят волонтерство, а не традиционную политику (например, голосование) ключевым способом решения общественных проблем путем согласованных действий» [177].

Волонтерство – это деятельность, в которой человек отдает свое время, не ожидая прямой финансовой выгоды, реализует выгоды получателей услуг организации, самой организации и самих добровольцев. В США люди добровольно работают волонтерами в различных областях. В первую пятерку входят религиозные, образовательные и молодежные службы, социальные или общественные службы, больницы и здравоохранение [251]. Организации набирают добровольцев, чтобы расширить, усилить возможности или покрыть сложности в выполнении своих миссий. Волонтеры связывают организации со своими сообществами и предлагают им услуги, которые в противном случае могли бы не существовать. В идеале основой волонтерской деятельности должна быть мотивированная «свободно выбранная деятельность», которая приносит удовлетворение и приятный досуг.

Н. Bussell и D. Forbes определили акт волонтерства как «деятельность, которая происходит в организациях без вознаграждения» [91]. Волонтерство в его истинной форме не ориентировано на результат, а, скорее, сосредоточено на опыте волонтеров. Развитие глобальных результатов, включая глобальную

гражданственность и активную гражданскую ответственность, пронизывает идеологию волонтерства, поскольку оно предлагает молодежи привлекательный способ создания своего социального и личного капитала [125].

Волонтерство часто воспринимается как организованная деятельность, связанная с автономной институциональной сферой. Некоторые ученые рассматривают понятие «неформальное волонтерство» вне формальных организационных рамок как часть более широкого понятия «волонтерство» [203]. Но обычно считается, что оно осуществляется вне родственных связей и, таким образом, выносит общественную значимость за пределы частной сферы. Однако другие ученые и J. Williams призывают к институциональному разделению организованного и неформального волонтерства, рассматривая межличностную помощь как составляющую «четвертого сектора» [280]. В таблице 1 «Виды волонтерской деятельности» было проведено сравнение формального и неформального волонтерства. С результатами, проведенного сравнения можно ознакомиться в Приложение А.

Как показали обширные исследования формального добровольчества и его организации S. Studer, «в основном оно осуществляется через неправительственные и некоммерческие организации, связанные с третьим сектором, который воспринимается как автономная сфера деятельности» [255]. Эта общая организационная характеристика волонтерства повторяет указанные выше свойства этого понятия как деятельности, не направленной на личную выгоду, будь эта выгода экономической или политической, и связанной с автономным типом деятельности. Таким образом, понятие «волонтерство» связано не только с определенной организационной логикой, но и с его институциональной реализацией в виде автономного сектора с определенной логикой. Данную деятельность также можно назвать «неформальным волонтерством», что означает участие в какой-либо деятельности вне официальной организации. В отличие от этого, «формальное добровольчество» является деятельностью, осуществляемой через формальную организацию или государственную программу [96].

Волонтерством, основанным на навыках, называют стратегически ориентированную деятельность, в которой сотрудники жертвуют навыками, связанными с работой, и приобретают или развивают их добровольно во внешней некоммерческой организации, которая в них нуждается [171]. Е. Katz и J. Rosenberg называют волонтерство сигнальным устройством, так как волонтеры сообщают будущим работодателям о своей пригодности к работе через свой волонтерский опыт [176]. По данным исследования, проведенного Министерством внутренних дел США (в 2001, 2003 и 2005 гг.), различают три вида участия в общественной и добровольной деятельности:

- гражданское участие: контакт с депутатом или другим избранным представителем или государственным должностным лицом; посещение публичного собрания или митинга; участие в публичной демонстрации или протесте; подписание петиции;

- неформальное волонтерство: оказание бесплатной индивидуальной помощи людям, которые не являются родственниками;

- официальное волонтерство: оказание бесплатной индивидуальной помощи людям, которые не являются родственниками через добровольческие группы, клубы или организации в интересах других людей или окружающей среды [185]. Но есть формы волонтерской деятельности, предполагающие «добровольную-обязательную» неоплачиваемую работу. Она предполагает обязательства, не позволяющие добровольцу отойти от волонтерской деятельности в удобный ему момент. К таким формам относятся некоторые формы волонтерства, поддерживаемого работодателями; некоторые формы «обучения на практике» студентов в высших учебных заведениях; опыт работы школьников; стажировки и другие виды неоплачиваемой работы, необходимые для подготовки к трудоустройству [217]. В любом случае это вполне может быть и приятным обязательством.

Следующие две группы понятий, на которые стоит обратить внимание, это «волонтерство» – «благотворительность» и «волонтерство» – «спонсорство». В таблице 2 «Специфика волонтерской деятельности студента по отношению к

другим видам деятельности» было проведено сравнение этих и других терминов по отношению к волонтерской деятельности студента (Приложение Б). Иногда представители СМИ или обыватели путают эти понятия, что формирует неверное представление в общественном сознании о роли волонтеров, которое колеблется от «предоставления бесплатной рабочей силы» до «оказания благотворительным фондом материальной помощи отдельным гражданам, организациям или территориям». Классики исследований некоммерческого сектора – L.M. Salamon и исследователи университета «Johns Hopkins University» – определяют волонтерство «как комплекс мероприятий или реализованный в свободное время вид работы без всякой денежной компенсации» [232, с. 218]. Наряду с концепциями волонтерства как неоплачиваемой работы и волонтерства как активности необходимо рассмотреть третью перспективу – идею волонтерства как досуга. Так оно определено уже более 30 лет [250], однако до недавнего времени ученые, пишущие о волонтерстве, игнорировали эту точку зрения. Это может быть объяснено ассоциацией досуга с идеями веселья и легкомыслия, которые противоречат серьезному делу многих волонтеров, а также с такими терминами, как «любитель» и «хобби», которые часто используются уничижительно.

Идея волонтерства как досуга – и, что наиболее важно, как «серьезного досуга» – была исследована в серии публикаций R.A. Stebbins [251]. Основное внимание здесь уделяется внутренней, а не внешней мотивации для волонтерства. «Серьезный досуг» – это систематическое занятие любимой или волонтерской деятельностью, достаточно содержательной и интересной по своему характеру, чтобы участники могли построить (не связанную с работой) карьеру, приобретая и выражая сочетание своих специальных навыков, знаний и опыта [102; 101]. Обзоры растущей академической литературы по добровольчеству привели к указанию на этические аспекты, такие как альтруистические мотивы или гражданские интересы, как на решающий, но оспариваемый компонент в определении волонтерства.

Кроме того, общественное восприятие волонтерства, отраженное в опросах и исследованиях, основанных на интервью, по-видимому, подтверждает центральный статус его «альтруистического» аспекта [147]. Волонтерство – это

форма альтруистического поведения. Его цель – оказывать помощь другим, группе, организации, делу или сообществу в целом, не ожидая материального вознаграждения. Социологические попытки понять альтруистическое поведение почти так же стары, как и сама дисциплина. Действительно, О. Comte, человек, который ввел термин «социология» в середине XIX в., также изобрел термин «альтруизм», потому что в обществах, все более склонных к корыстным интересам и материальным вознаграждениям, самоотверженные поступки были обычным делом. Рост индивидуализма (эгоизма) создал проблему альтруизма [114]. Однако систематическое эмпирическое исследование волонтерства является относительно новым отчасти потому, что роль волонтера только недавно стала полностью институционализированной, а отчасти из-за тенденции маргинализировать волонтерскую работу как занятие в свободное время. Хотя добровольцы вызывают всеобщее восхищение, потому что свободно посвящают свое время помощи другим, их работа обесценивается именно потому, что ее легко раздают. Если бы работа действительно стоила того, кому-то за нее платили бы.

Волонтерство рассматривается как филантропия – дар времени, аналогичный пожертвованию денег, и представляет собой дополнительный ресурс для организации некоммерческого сектора и экономики в целом. Волонтерство осуществляется по доброй воле [150]. Таким образом, оно рассматривается как выражение автономии субъекта и хорошо согласуется с идеями или идеалами отношений между человеком и обществом в секуляризованной современности. В связи с широко распространенным академическим интересом к альтруистическому характеру волонтерства внимание, уделяемое добровольчеству как деятельности, осуществляемой по доброй воле, на удивление мало [275]. Такое научное пренебрежение может отражать основные философские и идеологические предположения этих теорий насчет определенных идей субъективности и степени ее влияния на социальные институты и структуры. Таким образом, «свобода воли» кажется само собой разумеющейся при обсуждении добровольчества и, соответственно, недостаточно изучена в академических кругах. Не будем вдаваться в метафизическую дискуссию о возможности свободы воли, но действительно

можем утверждать, что альтернативы между тотальным детерминизмом или само собой разумеющимся автономным субъектом не существует.

С такой точки зрения, волонтерство – это, по сути, неоплачиваемый труд, который способствует работе формально организованного учреждения. Экономисты рассматривают волонтерскую работу как неоплачиваемый производительный труд отчасти потому, что его легче измерить эмпирическими показателями, хотя это не раскрывает разнообразных значений волонтерской работы и не объясняет, почему производительный труд в данном случае не оплачивается. W. Bowman предложил критику двух распространенных методов оценки труда волонтеров и утверждал, что в некоторых случаях волонтеры могут не вносить прямой экономической ценности, но все же «волонтеры – это не просто замена оплачиваемых работников. Они могут работать вместе с оплачиваемым персоналом для увеличения количества или качества выпускаемой продукции» [286].

Вопросы определений становятся более сложными, когда волонтерство признается культурной деятельностью, обусловленной множеством факторов, включая этнические традиции, религиозные убеждения и правовые нормы. Многие определения добровольчества исключают деятельность, которая может принести пользу семье или друзьям добровольца. Ключевой вопрос заключается в том, ценится ли «неформальное» добровольчество так же высоко, как и «формальное». Волонтерство рассматривается как форма человеческого капитала, позволяющая людям выполнять неоплачиваемую работу для нуждающихся, для организаций, к которым они принадлежат или которые они хотят поддержать, и для целей, в которые они верят [283]. Согласно теории ресурсов, к волонтерской работе следует относиться так же, как к любому другому виду производительного труда. Он также использует ресурсы, накопленные человеком с течением времени, за исключением того, что не оплачивается. Однако точная природа вклада образования в волонтерство не ясна в оригинальной теории ресурсов, и целый ряд социально-логических исследований был посвящен раскрытию механизмов, которые могли

бы это объяснить. Возможно, образование действует как «сигнализатор способностей» для организаций, стремящихся привлечь надежных добровольцев.

Национальный информационный центр по обучению на службе в США дает определение волонтерства как «выполнение формальной службы на благо других или своего сообщества без получения какого-либо внешнего вознаграждения» [88]. В то же время общественная работа в США – это тоже своего рода добровольчество, служба на благо других, которое происходит в сообществе в виде действий, предпринимаемых для удовлетворения потребностей других и улучшения общества в целом. Общественные работы состоят из услуг, включая прямое обслуживание, планирование и прикладные исследования, которые предназначены для улучшения качества жизни жителей сообществ или для решения конкретных проблем, связанных с их потребностями. Общественные работы не оплачиваются, тем не менее могут быть ценным способом развития навыков готовности к работе посредством практического опыта.

Выполнение общественных работ не равно волонтерству, потому что не всегда добровольно и может реализовываться по разным причинам, в том числе вместо него, в дополнение к санкциям уголовного правосудия или как условие школы в случае требований к обучению для получения аттестата. Интересно, что термины «волонтерство» и «служба» обычно используются взаимозаменяемо для обозначения добровольного и безвозмездного вклада знаний и навыков человека в деятельность, которая способствует благополучию других людей и окружающей среды [199]. Добровольные общественные работы имеют давние традиции в США и сегодня существуют в религиозных группах (церкви и мечети) и молодежных организациях (клубы мальчиков и девочек). Со временем общественные работы стали обычным требованием для учащихся средних и высших учебных заведений [262], а также последовательно использовались в качестве сервисной стратегии для содействия людям, которые сталкиваются со значительными проблемами в трудоустройстве. В конечном счете и добровольные, и обязательные общественные работы предлагают одинаковые социальные и познавательные преимущества для участников и сообщества. Преимущества для участников заключаются в

установлении связей с позитивно настроенными взрослыми и сверстниками, развитии навыков критического мышления, чувства личной эффективности и в приобретении навыков трудоустройства и жизненных навыков, к чему относится и использование сервисного обучения.

Сервисное обучение (service learning) – это стратегия обучения, которая включает процессы обучения и анализа общественной работы для понимания ее значимости, обогащения учебного опыта, воспитания гражданской ответственности и тем самым укрепления сообщества [248]. На веб-сайте Министерства сельского хозяйства США можно найти следующее определение: «обучение услугам объединяет цели обслуживания с целями обучения с намерением изменить как получателя, так и поставщика услуги» [139]. Это достигается путем объединения служебных задач со структурированными возможностями, которые связывают задачу с самоанализом, самопознанием, приобретением и пониманием ценностей, навыков и содержания знаний. Обучение служению может повысить личностное, межличностное и социальное развитие учащихся, а также мотивацию, вовлеченность учащихся и посещаемость школы [83].

По мнению В.В. Купцовой именно «болонская реформа предполагает интеграцию в процесс обучения в высших учебных заведениях практических компонентов, которые позволят в равной мере приобретать профессиональные и междисциплинарные навыки. В связи с этим поощряется трудоустройство студентов, их активное участие и принятие на себя ответственности в обществе (гражданство). Одной из таких форм является сервисное обучение как формат обучения, который означает ответственное обучение, или обучение через социальные обязательства. Основная идея служебного обучения пришла из США и была внедрена в университетские структуры в 1980-х гг.» [35].

Сервисное обучение представляет собой «потенциально мощную форму педагогики, потому что оно обеспечивает средства связи академического образования с практическим. Более абстрактный и теоретический материал традиционного курса приобретает новое значение по мере того, как учащийся, так

сказать, «испытывает его в реальном мире». В то же время студент получает выгоду от возможности связать опыт обслуживания с интеллектуальным содержанием обучающего курса. Подчеркивая сотрудничество, демократическую гражданственность и моральную ответственность посредством обучения служению, высшее образование соединяется с более широким сообществом и позволяет студентам вносить свой вклад в удовлетворение насущных потребностей общества» [10].

Полезная типология волонтерства была разработана в рамках подготовки ООН к Международному году добровольца. На основе синтеза двух парадигм, по R.F. Lyons [188], дается достаточно широкое определение, чтобы охватить весь спектр волонтерства во всем его разнообразии. Типология выделяет четыре отличительных направления в волонтерстве:

— взаимопомощь или самопомощь – вероятно, самая старая форма добровольных действий, в которых люди с общими проблемами, вызовами жизни и условиями работы решают вместе, как их улучшить;

— благотворительность и служение другим – большинством людей в Британии идентифицируются как волонтерство; обычно с участием организаций, которые набирают добровольцев, чтобы обеспечить своего рода обслуживание одной или нескольких третьих сторон;

— участие – участие на добровольной основе в политическом процессе или процессе принятия решений на любом уровне;

— кампания – коллективные действия, направленные на обеспечение или предотвращение изменений, которые включают кампании против событий, рассматриваемых как нанесение ущерба окружающей среде, и агитацию для лучшего обслуживания, например, для людей с ВИЧ / СПИД.

Российские исследователи И.В. Мерсиянова и Л.И. Якобсон характеризуют «волонтерство как разновидность филантропических практик, бескорыстную индивидуальную или коллективную деятельность на благо других людей или общества» [36]. Волонтерство в настоящее время «институционализировано, что проявляется в его организационной структуре, наличии целей, функций и

ценностей» [36, с. 18]. Волонтерство – это не что иное, как «способ сохранения и укрепления человеческих ценностей, таких как доброта, безвозмездная помощь любому человеку независимо от его положения в обществе, культурных и этнических особенностей, религии, возраста, пола» [52, с. 127] По мнению профессора Л.Е. Сикорской, «волонтерство – это созидательная социальная сила, способствующая построению более гуманного и справедливого общества посредством всеобщего сотрудничества» [51].

В дополнение к различным национальным традициям волонтерство также тесно связано с самосознанием крупных некоммерческих организаций. Волонтерская международная организация «Красный Крест» рассматривает волонтерскую службу как один из семи основополагающих принципов движения «Красного Креста» наряду с гуманностью, беспристрастностью, нейтральностью, независимостью, единством и универсальностью. Она определяет волонтеров как «индивидов, которые выходят за рамки оплачиваемой работы и обычной ответственности и вносят свой вклад различными способами, не ожидая прибыли или вознаграждения, полагая, что их деятельность приносит пользу обществу, а также приносит удовлетворение самим себе» [51]. Граждане, участвующие в такой деятельности, именуются «волонтеры» или «добровольцы». В словарях понятие «волонтер» определяется, в первую очередь, как «человек, который выполняет неоплачиваемую работу» [85] или как человек, который предлагает что-то сделать, не будучи вынужденным это делать. В некоторых европейских странах, таких как Швеция, добровольцы до 1999-х гг. рассматривались как «дилетантские благодетели», как пережитки прошлого, которые должны быть заменены оплачиваемым профессиональным персоналом, способным выполнять задачи более эффективно [72].

В рамках празднования 2001 г. как «Года добровольца» Соединенные Штаты выпустили «инструментарий» для людей, планирующих опросы для сбора информации о добровольцах. Для определения поведения волонтеров использовались три критерия: «работа не преследует цель получить финансовую выгоду, работа осуществляется по собственному желанию, она приносит пользу

третьим лицам, а также людям, которые работают волонтерами» [120]. Но даже с этим довольно простым определением был сделан ряд оговорок. Было разрешено возмещать затраты волонтерам (расходы), но сумма не могла превышать рыночную стоимость работы. Было признано, что люди часто становятся волонтерами в результате давления со стороны сверстников или из чувства социальной ответственности, но это не то же самое, если бы их заставляли выполнять работу или требовали выполнения по мере необходимости. Было разрешено стать бенефициарами волонтерской работы друзьям, соседям и совершенно незнакомым людям.

В 2011 г. 64,3 млн. человек вызвались добровольцами и работали в общей сложности то время, которое понадобилось бы 8,9 млн. штатных сотрудников [84]. Однако сегодня недостаточно исследований, изучающих добровольцев как продолжателей волонтерства. Волонтер – это тот, кто предлагает себя как ресурс или свои услуги и выполняет их добровольно и бесплатно. По данным Министерства труда США, в соответствии с положениями, регулируемыми «Законом о справедливых трудовых стандартах» (FLSA), юридическое определение волонтера следующее: «...лицо, которое отработывает часы работы в государственном учреждении по гражданским, благотворительным или гуманитарным причинам, без обещания, ожидания или получения компенсации за оказанные услуги» [229]. FLSA также заявляет, что «лица считаются добровольцами только в том случае, если их услуги предлагаются свободно и без давления или принуждения, прямого или подразумеваемого, со стороны работодателя» и «лицо не считается добровольцем, если оно иным образом нанято тем же государственным учреждением для оказания тех же видов услуг, которые лицо предлагает добровольно» [229].

Долгосрочный волонтер отличается высоким уровнем преданности делу или организации и сильным чувством причастности к работе организации и ее волонтеров. Как правило, для него очень ценна их деятельность. Потенциальные долгосрочные волонтеры стараются выбрать для себя такие организации, в

которых они продемонстрируют приверженность делу. Они будут готовы делать любую работу и стремиться придумывать что-то новое.

Напротив, относительно новый феномен «краткосрочный волонтер» далек от преданности делу. Он рассматривает волонтерскую организацию или участие в ней как не главную в его жизни. Волонтеров на краткосрочной основе обычно набирают для участия в конкретном мероприятии, таком как спортивная программа выходного дня, или по принудительному выбору (друг или работодатель просит стать волонтером). Они ищут только определенную работу с ограниченными возможностями и желают знать с самого начала о ее продолжительности, стремятся только к одному виду деятельности и, хотя вполне могут работать волонтерами на протяжении всей своей жизни, обычно не остаются слишком долго в какой-либо одной организации. N. Macduff предположил, что лучшее описание краткосрочного волонтерства носит эпизодический характер и определил его в словаре как «состоящий из отдельных, особенно слабо связанных, эпизодов или ограниченной продолжительности» [189].

Временное (эпизодическое) волонтерство предполагает несколько часов или максимум день работы, например: раздавать бутылки с водой на конференции или готовить гамбургеры на вечеринке для бездомных несколько часов. Временный волонтер участвует в работе на регулярной основе в ограниченный период времени – менее 6 месяцев, как, например, студент на стажировке. Время от времени он предоставляет регулярную помощь в течение коротких периодов времени, которые могут варьироваться от месяца до нескольких часов, но на этого волонтера организация может рассчитывать, так как он возвращается год за годом. M. Danson также выделил еще один волонтерский тип – переходные волонтеры. Это люди, которые используют волонтерскую деятельность для возвращения на работу или в определенное сообщество [110]. К ним в Америке относятся домохозяйки, возвращающиеся на работу.

Международное волонтерство активно развивается во многих странах со второй половины XX в. Сегодня исследователи определяют его как глобальное явление, охватывающее молодежь разного вероисповедания, с различным

культурным и образовательным багажом. Как и многие актуальные социальные феномены, международное волонтерство существенно трансформируется, меняются мотивация волонтеров, институциональные условия осуществления их деятельности и цели. В прошлом веке международное волонтерство было направлено преимущественно на решение гуманитарных проблем, помощь людям, живущим за чертой бедности, страдающим от отсутствия качественной медицины, голода, низкого уровня образования, от социальной и гендерной дискриминации. Сегодня вектор развития несколько изменился, волонтерство все более связывается со сферой образования, развитием университетов, их продвижением на мировом рынке образовательных услуг [42].

В научных исследованиях студенческое волонтерство рассматривается в контексте саморазвития молодых волонтеров. В Соединенном Королевстве университеты используют волонтерство как один из способов повышения мобильности студентов. Волонтерство студентов представляет собой не просто реакцию на различные социальные потребности и проблемы, но и возможность развивать навыки, компетенции и самосознание человека, который занимается этой деятельностью [28]. Немногие эмпирические работы посвящены результатам, достигнутым теми, кто добровольно участвует в развитии молодежи, хотя эта форма волонтерства очень распространена в США.

На волонтеров по развитию молодежи полагаются в самых разных организациях [288]. Во многих из них они реализуют образовательные программы и при этом опосредуют результаты развития молодежи, следовательно, выполняют миссию этих молодежных организаций. В связи с их критической ролью и учетом количества волонтеров, используемых в этом секторе, существует необходимость усилить внедрение волонтерства в организации по развитию молодежи для целей найма, удержания, поддержки и признания [286]. По ряду волонтерских программ выплачивают стипендии или предоставляют гранты участникам, в то время как программы «The Peace Corps», «Volunteers in Service to America» («VISTA») и другие также обеспечивают зарплату и иные льготы, например, медицинскую страховку. Для некоторых молодых людей с небольшим количеством вариантов

для карьеры эти преимущества могут быть мощным стимулом к добровольчеству [96].

Объединяя ранее приведенные определения понятий, можно заметить, что исследователи едины в том, что основными характеристиками волонтерства являются: альтруизм и отсутствие материальной выгоды; деятельностная форма оказания помощи; действия по собственной воле – без принуждения; гуманистические ценности субъекта волонтерской деятельности.

Организационная структура волонтерства определяется тем, «что оно бывает формальным и неформальным. Люди могут заниматься волонтерством как индивидуально, так и в составе групп или организаций» [36, с. 19]. Волонтерство, основанное на навыках, с другой стороны, будет использовать профессиональные навыки, такие как планирование проекта, контроль качества или управление затратами, для организации третьего сектора. Волонтерство, основанное на навыках, не только предлагает ценный опыт для некоммерческих организаций, но и обещает закрепить те навыки сотрудников, которые они могут использовать на рабочем месте [82; 183]. Позиционирование студентов как бенефициаров, а не участников бывает проблематичным, поскольку их могут не рассматривать как самостоятельный ценный ресурс. Это также ещё больше ограничивает потенциальный вклад, который студенты могут нести в жизнь общества через волонтерство.

Недавнее обращение университетов Америки к теме волонтерства было направлено на формирование гражданских ученых – студентов, которые не только обладают дисциплинарными знаниями, но и являются «активными и заинтересованными гражданами» [73]. Гражданин-ученый – это тот, кто может выявлять и устранять дисбаланс сил в обществе с помощью инновационных решений и участвует в создании справедливого общества [73]. Поскольку волонтерство знакомит молодых людей с разнообразной средой, в которой они могут играть активную роль, это один из способов содействия такому участию в обществе в целом. Также прозвучали призывы обеспечить поддержку интеллектуального измерения студенческого волонтерства [151] в высших

учебных заведениях, обеспечивая прочные связи между учебной программой и опытом волонтерской работы, пересекающимися для получения ощутимых положительных результатов обучения.

Волонтерство в рамках высшего образования предлагает нечто большее, чем просто занятие для хорошего самочувствия; скорее, волонтерство может стать средством осознания проблемы социального неравенства, способствовать осведомленности за пределами университета и бросить вызов существующим способам познания в студенческих сетях [154].

Каждая страна должна найти собственную модель регулирования волонтерской деятельности, исходя из своих социальных, культурных и экономических условий. «В данном контексте стоит отметить, что во многих европейских странах и США существует правовое регулирование волонтерской деятельности в виде законов и государственных программ. Волонтеры прямо или косвенно попадают под действие законов о труде, налогообложении и гражданской ответственности. В данных правовых актах описаны возможные организаторы волонтерской деятельности, типы и сферы деятельности льгот для участников, принципы и критерии, регулирующие отношения между государственными ведомствами и волонтерскими организациями» [24, с. 11]. Декларация Международной ассоциации волонтеров дает свое определение движению волонтеров: «Волонтерство – это добровольность выбора, отражающего личные взгляды и позиции волонтера» [257, с. 60].

К основным направлениям деятельности волонтера отнесены: участливость волонтера к жизни человеческого сообщества; содействие улучшению качества жизни отдельных людей и общества в целом; участие в социально значимых проектах общества. «Понятие добровольчества (волонтерства) достаточно широко трактуется в международной практике. Всеобщая декларация добровольчества, принятая советом директоров «IAVE» и провозглашенная на XVI Всемирной конференции добровольцев (Амстердам, январь 2001 г.), устанавливает, что «в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека 1948 г. и Международной конвенцией о правах ребенка 1989 г., исходя из принципа, что «любое лицо имеет

право свободного объединения в мирные ассоциации», волонтеры рассматривают свою деятельность как инструмент социального, культурного, экономического и экологического развития» [34, с. 6].

«Волонтерство – это свободный выбор, который отражает личные взгляды и позиции; предполагает активное участие гражданина в жизни сообществ; способствует улучшению качества жизни, личностному росту и углублению солидарности; выражается, как правило, в совместной деятельности в рамках разного рода ассоциаций; способствует реализации основных человеческих потребностей на пути строительства более справедливого и мирного общества; способствует более сбалансированному экономическому и социальному развитию, созданию новых рабочих мест и новых профессий» [18]. Всеобщая декларация прав человека ООН, принятая в 1948 г., закрепила права человека и его ответственность перед обществом. В статье 29 определено понятие волонтера, его права и обязанности перед обществом. 21 апреля 2009 г. в США был введен закон О служении Америке. Закон расширил возможности американцев, задействованных в волонтерских организациях, таких как «AmeriCorps» и др.

Добровольцы Организации Объединенных Наций (ДООН) — это организация ООН, которая способствует миру и развитию посредством добровольческой деятельности во всем мире. Добровольчество является мощным средством вовлечения людей в решение проблем развития общества и может изменять его темпы и характер. Добровольчество приносит пользу как обществу в целом, так и отдельным добровольцам, укрепляет доверие, солидарность и взаимность между гражданами. Так же эта деятельность целенаправленно создает возможности для участия в ней. ДООН способствуют развитию, выступая за признание добровольцев, работая с партнерами над интеграцией добровольчества в программы развития и мобилизуя все большее число участников, включая опытных добровольцев, по всему миру. ДООН считают добровольчество универсальным и инклюзивным и признают его разнообразие и поддерживающие ценности: свободную волю, приверженность делу, участие и солидарность [40].

Таким образом, волонтерство – это любая деятельность, в которой время свободно отдается на благо другого человека, группы или дела. Волонтерство является частью группы помогающих моделей поведения, влекущих за собой больше приверженность, чем спонтанную помощь, но более узкую по своим масштабам, чем забота о семье и друзьях. И хотя изучение волонтерства и социальной активности велось независимо, у них обнаружилось много общего.

С тех пор как около четверти века назад начался сбор данных о добровольчестве из национальных выборок, этот показатель для США остается стабильным или, согласно некоторым исследованиям, немного растет. Теории, объясняющие добровольчество указанием на отдельные атрибуты, можно сгруппировать: 1) выделяющие мотивы, или самопонимание; 2) делающие упор на рациональное действие и анализ затрат и результатов. Другие теории стремятся дополнить эти акценты факторами индивидуального уровня, указывая на роль социальных ресурсов, особенно социальных связей и организационной деятельности, в качестве объяснения добровольчества. Поддержка найдена для всех теорий, хотя многие вопросы остались не решенными. Возрастные, гендерные и расовые различия в добровольчестве можно объяснить в значительной степени указанием на различия в самопонимании, человеческом капитале и социальных ресурсах. Меньше внимания уделялось контекстуальному влиянию на добровольчество. И хотя полученные данные неоднозначны, влияние организационных, общественных и региональных характеристик на индивидуальные решения о добровольчестве остается потенциально плодотворной областью для новых исследований.

1.2. Педагогическое обеспечение подготовки к волонтерской деятельности на этапах ее становления и развития в США

Педагогическое обеспечение подготовки к волонтерской деятельности довольно трудно проследить в истории развития волонтерского движения в США,

поскольку ранее никто не фиксировал деятельность такого рода с педагогической точки зрения. В исследованиях свое внимание исследователи в США уделяют организации и управлению волонтерскими сообществами (организациями, центрами), привлечению волонтеров и их мотивации (E. Burger, J. McKee, T.W. McKee, S. Fader, D. Kizer). Анализируя волонтерскую деятельность в педагогической среде К.А. Бочко пишет, что «впервые на научном уровне феномен педагогического волонтерства был осмыслен в диссертационном исследовании Е. В. Акимовой, наметившей основные направления изучения данного феномена, однако дальнейших значимых работ в этой области не последовало» [16]. На сегодняшний день накоплен огромный практический опыт, нуждающийся в теоретическом осмыслении. Стоит учесть, что есть целый ряд исследований, в которых рассматриваются вопросы подготовки студентов к волонтерской деятельности в университетах, педагогической деятельности волонтеров-студентов в образовательных организациях, организованной высшими учебными заведениями.

Традиции волонтерской деятельности в США имеют глубокие корни. В некоторых американских семьях складывались целые династии волонтеров [13]. Американское волонтерство – это способ социальной идентичности американцев, который проявляется в открыто выбранной приверженности различным религиозным, светским, частным и общественным делам, начиная от социальной принадлежности и заканчивая институционализацией общественных образований и общими тенденциями приватизации в стране, которая ценит гражданское общество и неправительственные организации в большей степени, чем какие-либо другие. Разновидности волонтерского движения охватывают все слои американского общества и влияют на его структуру на всех уровнях. Следовательно, многое из того, что Е. Foner пишет о свободе, также применимо и к волонтерству. «Он утверждает, что если обсуждение свободы во многих отношениях способствует теории американской идентичности, то аналогичное обсуждение волонтерства может способствовать пониманию его практики или, по крайней мере, дать новый угол зрения, чтобы узнать о нем больше» [140].

Поиск книг на «Amazon»² о волонтерстве в США дал 172 результата. Поиск по слову «добровольцы» дал 5256 результатов. Названия книг включают: «Добровольцы: как их получить, как их удержать», почти идентичное «Лидировать – значит служить: как привлечь волонтеров и удержать их», «Справочник по управлению волонтерами» или «Требуются волонтеры». В то время как в некоторых книгах добровольчество рассматривается как организационное явление и даются хорошие советы по управлению, 19 других изданий имеют более идеологическую направленность и предназначены для набора добровольцев для конкретных целей. Так, книга В. Khaybel «Волонтерская революция: высвобождение силы каждого» (2003 г.) основана на идее о том, что «церкви нужно больше людей, чтобы быть подготовленными для служения другим». Как мы упоминали ранее, есть несколько книг, в которых подробно рассматриваются культура и история американского волонтерства. Возможным исключением является книга S.J. Ellis и К. Noyes «Люди: история американцев как добровольцев» (2005 г., пересмотренное издание 1990 г.), которая, однако, является работой профессиональных организаторов и добровольцев, а не ученых. S.J. Ellis даже вела свой собственный волонтерский веб-сайт под названием «ENERGIZE» [128].

Примечательно, что в своем обзоре волонтерства S.J. Ellis и К. Noyes следуют стандартной периодизации американской истории, таким образом подразумевая, что существует изначальная связь между американской историей и волонтерством. Добровольчество зародилось в колониальной Америке. Оно способствовало строительству новой нации и снабжало Соединенные Штаты необходимой энергией и самоотверженностью на каждом значительном повороте их развития в более поздней истории. По словам S.J. Ellis добровольчество всегда отражало все американские взгляды «за и против» [128].

М.В. Певная рассматривает историю развития волонтерства в США, как «определенную структуру гражданского общества, где «общественное служение»

² Amazon — это сайт (<https://www.amazon.com>) большого онлайн-рынка, где можно купить книги.

является, в первую очередь, результатом активности граждан, который находит поддержку со стороны государственной власти, способствующей процессам становления различных волонтерских практик. Она выделяет три основных этапа развития американского волонтерства. Первый из них длился с XVIII в. до начала XX в., второй охватывал первую половину XX в., третий этап начался в 1960-е гг. и продолжается по настоящее время» [41]. Рассмотрев данные этапы, мы можем выделить три этапа: первый - с XVIII в. до начала XX в., второй - XX в. и третий - с 2000 г. и по настоящее время, как время, с наиболее благоприятными условиями для педагогического обеспечения подготовки к волонтерской деятельности. В данные периоды времени было совершено ключевые события в области волонтерства послужившие основанием для появления педагогического обеспечения волонтерской деятельности. Например: создание нормативных государственных документов о волонтерстве в виде законов и распоряжений, появление ведущих мировых государственных общественных организации или изменения окружающей среды, которые привели к определённым условиям для развития волонтерства в стране.

Первый этап М.В. Певная характеризует как «период стихийного зарождения волонтерства и самоорганизации американских граждан. Исторически практики добровольной взаимопомощи тесно связаны с эпохой, когда американцы начали заселяться на новые земли. Именно тогда от общинного образа жизни и соседской взаимопомощи во многом зависела жизнь каждого члена общности. В этот период американские граждане начали по собственной инициативе объединяться в религиозные и светские благотворительные организации для того, чтобы оказывать помощь нуждающимся» [41]. Они организовывали воскресные школы для детей из бедных семей. Для сохранения коллективной безопасности общины формировали гражданские объединения (в XVII в.). Например, в 1736 г. Б. Франклином была формально закреплена организация под названием «Добровольные пожарные Филадельфии». Первая бригада была сформирована из 26 волонтеров. У членов организации были разные роли, такие как управление водными ресурсами, защита собственности, обучение и предотвращение пожаров.

Мы согласны с точкой зрения М.В. Певной, что «истоки зарождения волонтерства в Америке также связано с религиозными убеждениями американцев» [41]. В 1800-х гг. в Соединенных Штатах наблюдался всплеск добровольчества, который был следствием «Великого пробуждения». Множество благотворительных организаций, основанных на религиозной основе, искали добровольцев, чтобы присоединиться к борьбе за отмену рабства, помочь обездоленным и поддержать военнослужащих. Помимо религиозных целей благотворительных организаций отмечены гуманитарная деятельность и движение за социальные реформы. Движение религиозного возрождения 1820-х гг., известное как «Второе великое пробуждение», побуждало влиятельных американцев к участию в решении важных для них проблем. Эти организации «зажгли дух реформ», который определял американское добровольчество по мере того, как страна становилась все более индустриализированной.

По мере того, как города Америки продолжали расти были основаны организации, направленные на устранение неравенства в уровне благосостояния. Многие из этих крупных организаций существуют и сегодня, например: Ассоциация молодых христиан (YMCA), Армия Спасения (The Salvation Army), Американский Красный Крест (American Red Cross), который основал в 1881 г. К. Бартон и Объединенный путь (United Way). Социальные движения открыли для американцев новые, явно политические способы участия и мобилизовали людей на общенациональные изменения и улучшение своего общества.

Первая значительная попытка вербовки добровольцев была предпринята во время Войны за независимость. В исторических записках И.Е. Гродецкая отмечает, что «в период военных действий между Севером и Югом США определенную роль сыграли женские волонтерские комитеты, которые создавались при больницах и военных госпиталях. Позднее возникли небольшие агентства, предоставляющие отдельные виды социальной помощи одиноким матерям в вопросах воспитания детей, а также самим детям, лишенным родителей» [27, с. 237].

Т.В. Дьякова, характеризуя волонтерскую деятельность в США, отмечает, что «на основе добровольной работы и деятельности волонтеров строится система социальных услуг и вспомоществования» [26, с. 33].

В обозначенный период педагогическое обеспечение подготовки молодежи к волонтерской деятельности практически отсутствовало в университетах. Создавая волонтерские организации, организаторы привлекали волонтеров с профессиональными навыками, необходимыми для выполнения волонтерской работы. Таких волонтеров не нужно было обучать дополнительно специальным навыкам для выполнения волонтерской работы.

Второй этап (XX в.) условно можно обозначить как этап национального становления американского волонтерства. Если начальный период преимущественно связан с процессами стихийной самоорганизации людей для добровольной помощи друг другу и характеризуется созданием первых форм гражданского общества, то второй во многом определяется включением волонтерства в контекст государственной внутренней политики США.

В 1900-х гг. добровольчество во время войны продолжало оставаться важной частью американской жизни. Поскольку страна оказалась вовлеченной в Первую и Вторую мировые войны, добровольцев поощряли за сбор материалов, сохранение припасов и покупку военных облигаций. Рабочее движение также предоставило американцам более широкую платформу для обмена мнениями. Создание профсоюзов дало гражданам больше возможностей для волонтерства и установления контактов через правозащитные организации. В 1919 году в Миннеаполисе, штат Миннесота, создается Первое бюро волонтерских услуг. Задача состояла в том, чтобы сохранить энтузиазм военного времени для нужд общества в мирное время. В 1930-х гг. началась Великая депрессия. В результате суровых обстоятельств возрос спрос на благотворительную деятельность. Началась одна из первых национальных кампаний по организации добровольцев в общинные группы. Суповые кухни, бесплатные столовые и приюты для бездомных были одними из ресурсов помощи. Это привело к одной из первых общенациональных инициатив по координации добровольцев для общественных организаций.

Ф. Рузвельт в 1933 году президент создал «Civilian Conservation Corps». Данная программа была одной из первых национальных невоенных программ посвященных волонтерству в США. С 1933-го по 1942 г. молодые мужчины в возрасте 18–25 лет участвовали в работах по восстановлению почвы, лесных посадок, защите леса от пожаров на волонтерской основе.

В 1950-х гг., по окончании войн, корпорации выросли, и корпоративная благотворительность стала значительной частью волонтерского движения. Корпорация «General Electric» в 1954 году создала первую корпоративную подарочную программу для поддержки сотрудников в их личной благотворительности. Сегодня компании всех уровней предлагают волонтерские программы и гранты своим сотрудникам. Волонтерство стало более популярным, а в некоторых штатах было признано частью выпускных требований для студентов.

В 1938 году был принят Закон о справедливых трудовых стандартах (Fair Labor Standards Act of 1938 (FLSA) — американский законодательный акт, принятый Конгрессом США в период «Нового курса» Франклина Рузвельта. Когда Конгресс внес поправки в FLSA в 1985 году, стало ясно, что людям разрешено добровольно предлагать свои услуги государственным учреждениям и своему сообществу, за одним исключением: работодатели государственного сектора не могут разрешать своим работникам безвозмездно делать работу, которой они уже заняты. [266]. В 1960-х гг. США представили федеральные проекты и политику, такие как создание «Peace Corps» и борьба с бедностью. Эти проекты связали волонтерство с федеральными и международными приоритетами. До окончания XX в. это сочетание общественных, религиозных, корпоративных и политических сил поддерживало участие американцев в волонтерской деятельности самыми разными способами. В 1961 году Дж. Кеннеди создал волонтерскую организацию «Peace Corps», получив поддержку от большинства университетов. Волонтерская деятельность в данной организации была как альтернативная служба в армии США. Деятельность данной волонтерской организации преимущественно была направлена на реализацию внешней политики США, чтобы граждане других стран могли познакомиться с американской культурой. Волонтером мог стать любой

американский гражданин с дипломом колледжа. Волонтеры оказывали помощь людям, работая в различных сферах образования, бизнеса, информационных технологий, сельского хозяйства и окружающей среды.

Президент Л. Джонсон развивал волонтерскую деятельность в условиях внутренней политики США. В 1965 г. он создал программу «Volunteers in Service to America» (VISTA). Волонтеры реализовывали образовательные программы в общинах всех штатов страны среди неимущих граждан. Одной из таких программ была «Корпус профессионалов», которая привлекала в качестве волонтеров адвокатов, врачей, архитекторов для помощи бедным и «оживления ветхих районов». Для студентов была создана программа «Летние ассоциации». Студенты работали в местных общинах и помогали решать социальные проблемы граждан и вели борьбу с бедностью. Первоначально мечта Дж. Кеннеди была реализована Л.Б. Джонсоном, который сказал: «Ваша зарплата будет низкой; условия вашего труда часто будут трудными. Но вы получите удовлетворение от того, что возглавите великие национальные усилия, и вы получите высшую награду, которая достается тем, кто служит своим ближним» [87].

В 1980-х годах руководители образования США старались найти баланс между профессиональной подготовкой и личным развитием студента. Это движение вдохновило на создание «Campus Compact», основанного в 1985 году президентами университетов, которые считали, что обучение служению и волонтерство являются эффективными подходами к развитию гражданской ответственности у студентов. Campus Compact способствовал развитию партнерских отношений в целях достижения общественных целей колледжей и университетов путем углубления их способности улучшать жизнь сообщества и воспитывать у студентов гражданскую и социальную ответственность. Организация предоставляла различные ресурсы для помощи учреждениям-членам сообщества, такие как возможности профессионального развития для преподавателей и сотрудников, а также онлайн-библиотеку с доступом к образцам учебных планов, инструментам оценки и исследованиям в области обучения на базе сообщества. На сегодняшний день более 1100 образовательных организаций-

членов сообщества работают над тем, чтобы гражданское воспитание молодежи средствами волонтерства оставалась одной из основных целей высшего образования. В 1987 г. Нью-Йорк запускает «CityCares», программу, направленную на вовлечение молодых специалистов в волонтерскую деятельность. В 1989 г. Президент Г. У. Буш утверждает стратегию, состоящую из трех частей, чтобы сделать общественные работы приоритетной национальной политикой. Год спустя, в ответ на его призыв, создается Фонд «Точки света» как независимая, беспристрастная, некоммерческая организация для поощрения и укрепления духа служения. Так в 1988 году волонтерство в колледже включало в себя множество программ, ориентированных на колледж и окружающее сообщество. Например, женское общество «Delta Sigma Theta» при Университете Говарда в Вашингтоне занималось воспитанием детей в государственном приюте недалеко от кампуса и готовила к этой работе своих волонтеров. 75 президентов университетов, признавая растущий интерес к общественным работам, создали организацию на базе Университета Брауна для поощрения студенческого волонтерства.

С конца 1990-х годов многие средние школы перешли от простого поощрения учащихся к участию в служении и волонтерской деятельности к требованию от учащихся пройти определенное количество занятий по обучению служению или часов общественных работ [173]. В 1990 г. Дж. Буш создал «The Commission on National and Community Service», которая развивала и управляла такими направлениями волонтерских программ, как: образовательными программами для школьников; образовательными программами для студентов колледжей и университетов; «Корпусом молодых»; национальными моделями волонтерских услуг. В 1993 г. Б. Клинтон учредил «The Corporation for National and Community Service» (CNCS) – независимое федеральное агентство, созданное на основании «The National and Community Service Trust Act». Деятельность агентства была направлена на привлечение американцев всех возрастов и профессий к волонтерской деятельности и объединяла весь комплекс национальных волонтерских программ. 18 июня 1997 г. Конгресс принял закон «О защите добровольцев». Закон предоставляет тем, кто работает волонтером в

некоммерческих организациях или государственных учреждениях, иммунитет от гражданской ответственности за травмы, причиненные ими в результате их действий по халатности во время волонтерства. Он также устанавливает четкий и убедительный стандарт доказывания штрафных убытков, которые должны быть присуждены таким добровольцам, и возлагает на них ответственность за неэкономический ущерб (боль и страдания) только в той степени, в какой они причинили вред своими правонарушениями.

Благодаря появлению законов о волонтерской деятельности появляется методическое обеспечение подготовки к волонтерской деятельности студентов в университетах. Оно выражено в инструкциях, положениях информационных материалах федеральных волонтерских программ, которые рассказывают о том, какие должны быть созданы условия для подготовки студентов к волонтерской деятельности. Для студентов колледжей и университетов создаются условия для подготовки волонтеров к волонтерской деятельности, оптимизирующие формирование социальности (добровольчества) как интегративного качества личности и включающее: постановку педагогических целей и задач, определение содержания и методов подготовки волонтеров, актуализацию имеющихся и получение новых ресурсов, определение количественного и качественного состава участников и способов их взаимодействия. Волонтерская служба — ограничивается услугами, оказываемыми студентом с разрешения учебного заведения, в которое он зачислен, в рамках агентской программы, созданной с целью предоставления опыта работы, связанного с академической программой студента. Такая услуга является безвозмездной и не может быть использована для смещения какого-либо сотрудника или заполнения должности, которая является обычной частью штата сотрудников.

Третий этап представленной периодизации — это период с 2000 года, демонстрирующий целый ряд примеров успешного применения волонтерских практик во всех сферах общественной жизни в США. Выделенный период характеризуется активным развитием волонтерской деятельности и его системы

управления в рамках реализации внутренней и внешней государственной политики США на национальном и международном уровнях.

После трагедии 11 сентября 2001 года администрация Д. Буша предложила проект законодательства по расширению общенациональных добровольческих программ, направленных на создание организованной сети добровольцев, способных заниматься чрезвычайными ситуациями и обеспечить безопасность жилых районов и школ. Следует отметить, что идея добровольной помощи окружающим стала массовым явлением, неотъемлемой частью повседневной жизни и важнейшей составляющей американского менталитета. Результаты волонтерской деятельности американских граждан способствуют повышению уровня жизни не только в США, но и в беднейших странах мира. В 2002 г. президент Дж. Буш создал «USA Freedom Corps» «для координации национальных усилий добровольцев в ответ на теракты 11 сентября 2001 г. Организация стимулировала создание нескольких новых волонтерских программ, направленных на защиту и охрану граждан, которые активно включились в волонтерскую деятельность в связи с последствиями чрезвычайных ситуаций в стране» [90]. Деятельность «USA Freedom Corps» была направлена на вовлечение американцев в конкретные программы национальной безопасности, которая включала в себя помощь добровольных помощников полицейской службы, помощь по сбору информации о террористах и террористических угрозах.

В 2009 г. Б. Обама ввел в действие закон «О служении Америке». Конгресс доверил штатам важную роль в управлении национальными волонтерскими ресурсами. В эпоху Д. Трампа многие американцы искали способы заняться политикой и защитой отдельных интересов. Такие движения, как «Марш женщин» и «Марш за наши жизни», привлекли больше людей к политической активности. Такие компании, как «Mobilize», также были созданы, чтобы облегчить организациям связь со своими волонтерами. В 2020 г. в стране наблюдается новый рост волонтерства. Сочетание пандемии коронавируса, протестов Дж. Флойда и выборов 2020 г. вдохновило многих американцев по всей стране на действия и участие в жизни своих сообществ. Приказы оставаться дома дали многим больше

свободного времени для действий, а Mobilize, Zoom и другие новые технологии сделали виртуальное волонтерство доступным и простым.

В обозначенный период педагогическое обеспечение подготовки студентов к волонтерской деятельности заключается не только в реализации материалов, но и создании собственных образовательных материалов (видеолекций, курсов). Педагогическое обеспечение подготовки к волонтерской деятельности состоит из использования образовательной организацией специализированных методов, мероприятий для потенциальных волонтеров. В университетах созданы комфортные условия для обучения волонтеров и есть необходимые для этого ресурсы и поддержка со стороны государства.

Подводя итоги, следует отметить, что все слои общества участвуют в волонтерской деятельности в настоящее время в Америке. Волонтерская деятельность в Америке – это показатель «добропорядочности и лучших личностных качеств человека» [7]. Существует множество волонтерских и некоммерческих организаций, ассоциаций, волонтерских движений в школах, колледжах, университетах и религиозных организациях, где еженедельно граждане США посвящают свое время благотворительности.

1.3. Педагогическое обеспечение социокультурных практик волонтерства

Как отмечает в своей работе Т.Д. Шапошникова «согласно представлениям западных учёных, люди и социум постоянно находятся в процессе активного взаимодействия. Позиция отдельного человека в обществе неоднозначна: с одной стороны, в процессе поиска своего места в мире индивид формируется под воздействием современного ему социума, а с другой стороны он не является пассивным реципиентом, а способен выступить активным агентом, вносящим определённый вклад в процессы широких социальных изменений. Посредством обратных воздействий личности на окружающий ее социум происходят наращивание культуры, дальнейший технологический процесс и социально-экономические трансформации в обществе. Социокультурное образование и

просвещение взрослых сегодня включает в себя все виды дополнительного образования: формальное, неформальное и внеинституциональное, то есть образовательные воздействия непосредственно жизненного окружения» [64].

Исходя из выше сказанного заметим, что, работая с другими над различными социальными, образовательными задачами, обучающийся перенимает опыт, разделяемый в обществе, и связанные с ним эффекты, а также приобретает полезные стратегии и знания. Rogoff В. называет этот процесс «управляемым участием, когда обучающийся активно приобретает новые ценные в культурном отношении навыки и способности посредством осмысленной совместной деятельности с более опытным помощником». Важно отметить, что эти культурно опосредованные функции рассматриваются как встроенные в социокультурную деятельность, а не как самодостаточные. Процессы управляемого участия раскрывают взгляд Л.С. Выготского на когнитивное развитие «как преобразование социально разделяемой деятельности во интернализированные процессы» [264].

Человек приобретает свои ценности и убеждения посредством своего взаимодействия в социальных группах или участия в культурных мероприятиях. Наставники, сверстники – окружение человека влияют на индивидуальное обучение человека, а также на то, как его культурные убеждения и отношения влияют на процесс обучения. Создание условий совместной учебной среды это один из способов использования социокультурной теории в университете. Это может включать в себя объединение студентов с другими более высокими уровнями навыков или обучение в группе, а не обучение студентов самостоятельно [204].

В нашем понимании социальные практики предстают как «системы устойчивых, воспроизводимых социальных действий и взаимодействий индивидов, социальных групп, детерминированных нормами, имеющих пространственно-временную организацию и реализуемых в определённом социальном контексте» [4, с. 10]. Многообразие социальных практик ставит вопрос об их группировке. Для более полного понимания, выстраивая теоретический

конструкт классификации социальных практик, мы стремились к их систематизации и упорядочению.

Т.И. Заславская и М.А. Шабанова под социальными практиками понимают «устойчивые системы взаимосвязанного и взаимно ориентированного поведения социальных субъектов в важнейших сферах жизнедеятельности общества» [28, с. 260]. Как писал А. Бандура, из неформального наблюдения «становится очевидным, что человеческое поведение передается в основном через знакомство с социальными моделями. Трудно представить себе культуру, в которой язык, нравы, профессиональная деятельность, семейные обычаи и образовательные, религиозные и политические практики постепенно формируются у каждого нового члена в результате прямых последствий его действий методом проб и ошибок, без использования моделей, демонстрирующих культурные образцы в своем поведении моделей реальной жизни, прогресс в области коммуникации увеличил опору на символические модели» [46]. И.А. Тагунова рассматривает понятие «социализация», исходя из зарубежной педагогической литературы, как усвоение широкого круга ценностей, понятий и ожиданий, на основе которых складывается повседневная жизнь людей. Образование рассматривается как часть этого процесса и определяется как формальный процесс, на основе которого общество передает ценности, навыки и знания от одного человека или группы другим. Цели и, соответственно, способы социализации различны в зависимости от той культуры, в которой развивается человек. Сегодня, несмотря на политкультурность развитых стран мира, на схожесть, иногда практически идентичность, стандартов образования в Европе, Азии, Океании и Америке, социализация – процесс, продиктованный национальной ментальностью [56]. Социокультурная, или социальная практика – это деятельность по установлению, воспроизводству и преобразованию общественных отношений и институтов, опосредованная системами ценностей. По своему содержанию и значению она отличается от практики материально-производственной, направленной на преобразование природной среды. Определяющим и системообразующими факторами синтеза всех видов общественной деятельности в социокультурной практике являются

созидание и функционирование политических и правовых институтов, идеологических и экономических систем, образующих основу единства общества, пространство связывающих его коммуникаций [49].

Рассмотрим социальные, культурные и социокультурные практики в образовательном пространстве университета. Культурные практики – это «система целенаправленных действий личности по освоению и воспроизводству культурозначимого, культуросозидающего, социального опыта, который обеспечивает личностно-смысловое развитие студентов, поддерживает индивидуальное становление каждого обучаемого, превращая его в субъект творчества» [31]. Таким образом, социокультурные и культурные практики в контексте образовательного процесса университета направлены на формирование и воспитание у студента нравственных ценностей, преобразующих его среду функционирования. Социокультурная практика – это «деятельность индивида, определяемая его гуманистическими потребностями в различных видах творчества согласно нормам, ценностям, традициями социума, порожденным как менталитетом, так и его социокультурным окружением, ориентированным на обновление способов освоения будущего и самосовершенствование индивида» [39]. В результате подобной практики преобразуется социокультурная среда и происходят самосовершенствование субъекта практики, развитие у него природных способностей, общечеловеческих нравственных качеств, профессиональных навыков, ответственности перед обществом, формирование устойчивых и разветвленных социальных связей.

Социокультурные практики имеют большое значение для развития личности обучаемого и его социализации. Они помогают студентам выйти за пределы академического образования и расширить свой кругозор, познакомиться с различными аспектами культурной жизни, общаться с людьми из разных культурных сред, развивать коммуникативные и социальные навыки, а также практически применять полученные знания и умения в реальных жизненных ситуациях.

Педагогическая поддержка в рамках социокультурных практик позволяет эффективно организовать работу студентов в коллективе и создать условия для развития учебных и творческих проектов, повышения мотивации к учебе и реализации своих потенциальных возможностей.

Таким образом, социокультурные практики играют важную роль в формировании личности студента как индивидуальности, общественного сознания и профессиональной компетентности. Они должны стать неотъемлемой частью образовательного процесса в высших учебных заведениях и школах. Кроме того, социокультурная практика может быть осуществлена в разных социокультурных контекстах, затрагивающих различные аспекты жизни общества, такие как экономические, политические, религиозные, этнические, гендерные и т.д. Важной характеристикой социокультурной практики является ее динамичность и изменчивость, связанная с изменением социокультурной среды и потребностями студентов. Поэтому социокультурная практика требует постоянной адаптации и инноваций со стороны педагогов и образовательных учреждений, чтобы обеспечить эффективность ее реализации и соответствие текущим требованиям общества. Она является важным компонентом образовательного процесса, которая способствует развитию личности студента и формированию его гражданской позиции, культурного и социального капитала, необходимых для успешного функционирования в современном обществе. Социокультурные практики в образовательной среде университета помогают студентам развивать лидерские качества, учиться работать в команде и принимать решения в нестандартных ситуациях. Они также дают возможность студентам расширять свой кругозор и навыки общения с разными людьми, а также осознавать свою ответственность за общество и окружающую среду. Введение социокультурных практик в образовательную среду университета помогает студентам не только получить нужные знания и навыки для будущей профессиональной деятельности, но и стать более эмоционально зрелыми и нравственно развитыми людьми.

Социокультурные практики – «это многоуровневый полифункциональный конструкт, конкретный характер проявления которого во многом зависит от самой

личности обучающегося. В условиях социально-культурных практик возможен процесс самоконструирования личности. В этом случае целью социокультурной практики становится саморазвитие как фундаментальная способность человека. Ее можно рассматривать как «лабораторию жизни», в пределах которой осуществляются обучение и воспитание личности, во многом отвечающие творческим исканиям обучающихся, их ценностным смыслам, интересам в процессе созидательного преобразования действительности. Знание становится не столько целью, сколько средством саморазвития индивида, обретения самоидентичности, когда он, включенный в социокультурную практику, участвует в смыслоориентирующих проектах» [37].

Одним из важных элементов социокультурной практики является освоение культурных кодов и различных языковых форм, способствующих расширению кругозора и пониманию других культур. Это позволяет учащимся находить общий язык с представителями других национальностей, религий и культур и снижает уровень конфликтов в обществе. Кроме того, социокультурная практика направлена на формирование у обучающихся социально-ответственного поведения, в том числе и за пределами университета. Студенты учатся уважать права других людей и соблюдать общественные нормы поведения, наделяя себя обязанностями по защите достоинства других людей и самого общества в целом. В процессе социокультурной практики обучающиеся получают опыт практической работы с разными культурными формами: участвуют в организации и проведении культурных мероприятий, выставок, концертов и т.д. в университете. Это позволяет им расширять кругозор, углублять знания о культуре и истории своей страны и других стран мира, а также совершенствовать свои культурные компетенции и навыки. Участвовать в жизни общества и приносить пользу другим людям. Важно отметить, что социокультурная практика не является самоцелью, а лишь инструментом формирования личности. Она должна быть интегрирована в образовательный процесс таким образом, чтобы обучающиеся могли осуществлять свой личностный рост и развитие в соответствии с собственными потребностями и интересами.

Важным аспектом социокультурной практики является ее социально-педагогический потенциал. Обучающиеся получают возможность выйти за рамки своей собственной жизненной среды, познакомиться с людьми из разных социальных групп, культурных и этнических сообществ, узнать о проблемах и вызовах, с которыми сталкиваются различные социальные группы. Это помогает формированию у них терпимости, уважения и понимания к другим людям, развитию социальной ответственности, гражданской позиции и готовности к активному участию в жизни общества.

Важную роль социокультурная практика играет для студентов-волонтеров в формировании навыков и компетенций, необходимых для успешной адаптации и профессионального развития. Волонтеры не должны заменять профессионалов, но многие виды волонтерской деятельности требуют специальных знаний и подготовки. Их можно получить непосредственно в волонтерской организации или в специальных «волонтерских лагерях» как в нашей стране, так и за рубежом. Одного желания стать волонтером недостаточно. Волонтеры «с улицы» могут причинить невольный вред себе и своим подопечным. Волонтерство имеет огромное значение не только для общества в целом, но и для самого волонтера. Участие в благотворительных проектах помогает развивать социальные и лидерские навыки, улучшает коммуникативные способности, расширяет круг общения, формирует ценности и мировоззрение, дает возможность повысить уровень самооценки и самопонимания. Кроме того, волонтерская деятельность может стать отличной практикой для будущей профессиональной деятельности. Многие работодатели признают ценность волонтерского опыта при найме новых сотрудников, поскольку он подтверждает социальную ответственность и готовность к сотрудничеству.

Участие студента в волонтерских проектах и взаимодействие между волонтерскими организациями является важным шагом в направлении создания благоприятной социальной среды университета, которая будет способствовать дальнейшему развитию общества.

Более пятидесяти процентов американцев участвуют в волонтерской деятельности. Это люди всех возрастов и из разных слоев общества. Они занимаются волонтерством, потому что это приносит им удовольствие и вносит разнообразие в жизнь. Но несмотря на это, отношения между волонтером и волонтерской организацией регулируются договорами, которые определяют ответственность, условия, характер и объем работы волонтера в течение дня. Работа волонтером в США учитывается при назначении трудового стажа.

«Основной структурой, благодаря которой американские волонтеры могут найти себе занятие, а организации и лица, нуждающиеся в помощниках-волонтерах, могут заявить о своих потребностях, является волонтерский центр. Сегодня в США действует более 500 таких центров» [61].

Волонтеры выступают в роли наставников, оказывают поддержку и помощь наиболее уязвимым детям страны. Люди, которые на добровольных началах создают социальный капитал своего сообщества, работая вместе со своими соседями, находя способы сотрудничества и компромиссов, становятся более осведомленными и понимают каждое из различий между ними. Когда американцы участвуют в жизни своих сообществ через волонтерство в организациях, они строят связи и отношения на доверии. Волонтерство укрепляет сообщества, создавая социальный капитал, и имеет другие важные преимущества для людей, которым помогает волонтерская работа, включая самих волонтеров. Зачастую они более счастливы и здоровы, чем люди, которые не занимаются волонтерством.

Волонтерская деятельность в США пропагандируется с раннего детства и предлагает самые разнообразные проекты для участия. Существуют волонтерские проекты для детей с 4–5 лет, например «Kids Korps USA». Основная идея данного проекта воспитывать в ребенке «дух служения», развивая лидерские качества и ответственность. Деятельность, осуществляемая юными волонтерами, заключается в упаковывании и раздаче пищи для бездомных, уборке территории, помощи в массовых мероприятиях и т.д. Необходимо отметить, что деятельность волонтера за рубежом является регламентированной. Обязательным условием отношений между волонтером и принимающей организацией является заключение договора,

строго определяющего условия, характер и объем работы. Занятия по подготовке волонтеров являются также структурированными и регламентированными. Они проводятся для подростков в рамках волонтерских проектов или в общественных организациях, объединениях в школах, колледжах и университетах.

Волонтерство весьма популярно в школах Северной Америки. В США с 2002 г. действует принятый конгрессом в 2001 г. закон «no Child Left Behind» (nCLD) – «Ни одного отстающего ребенка», в котором даны рекомендации по привлечению волонтеров в школы. В большинстве школ используется волонтерский труд: волонтеры становятся репетиторами, участвуют в организации мероприятий, помогают учителю во время занятий.

В образовательных учреждениях США в 1990-х гг. работа в сфере обслуживания приобрела гражданское значение. «Корпорация национальной службы» была создана в 1993 г., запустив такие программы, как «AmeriCorps», «Senior Corps» и «Learn and Serve America», и привлекла многих людей к выполнению служебной работы. «Служебное обучение» как часть школьного образования расширилось, поскольку оно рассматривалось как соединение общественных работ со сферой гражданского образования с целью развития чувства личной ответственности и сочувствия более широкому сообществу, особенно сообществу, выходящему за пределы рамок обществ. Интерес к общественным работам также стимулировался «Законом о национальной общественной службе» 1990 г., который предлагал отсрочку выплаты студенческих ссуд заемщикам, выполняющим волонтерские работы.

Все больше данных свидетельствует о том, что занятие волонтерством в подростковом возрасте связано с вовлеченностью школьников во взрослую жизнь. Например, в тематическом исследовании в рамках учебной программы M. Yates и J. Youniss указывают, что общественные работы внушают учащимся чувство гражданской ответственности. Волонтерская работа в старших классах повышает просоциальное отношение школьников, и есть вероятность того, что они точно станут волонтерами в зрелом возрасте, если участвуют в волонтерской работе по доброй воле [291].

De Tocqueville заметил, что привычка создания волонтерских ассоциаций для достижения общих целей была и остается отличительной чертой американцев [113]. За последние два десятилетия все большее число ученых выражают озабоченность по поводу снижения уровня социального капитала и гражданской активности молодежи в Америке. Кроме того, обширные исследования представили доказательства расширения гражданского разделения на основе класса, расы и уровня образования [237]. В сочетании с широко распространенным в СМИ изображением молодежи как аполитичной и эгоцентричной общности эти результаты подлили масла в огонь растущего чувства кризиса, который пронизывал общественный дискурс о демократии и гражданстве с конца 1980-х гг. Одним из ответов на эту ситуацию стало возобновление интереса к молодежному волонтерству как потенциальному источнику гражданского обновления. За последние два с половиной десятилетия активизировались усилия по вовлечению подростков в волонтерскую деятельность, особенно в рамках школьных программ [211].

Волонтерство определяется как отдельный тип просоциального поведения, при котором люди предлагают свое время и услуги добровольно, сознательно и без материальной компенсации за помощь другим [242]. И хотя обязательные сервисные программы не полностью соответствуют этому определению, их авторы используют термин «молодежное волонтерство» в широком смысле для обозначения как добровольной, так и обязательной деятельности по оказанию услуг, выполняемой подростками. Индикатором этой тенденции является распространение политики на федеральном уровне, уровне штата и на местном уровне, которые либо поощряют, либо предписывают общественные работы в государственных школах. Благодаря этой политике сегодня подавляющее большинство государственных средних и старших школ в Соединенных Штатах предлагают своим учащимся общественные работы, несмотря на то, что процент школ, в которых есть услуги, программы обучения волонтерству, постепенно уменьшался в течение первого десятилетия XXI в. [246]. Поскольку на политической арене резко возросла популярность молодежных волонтерских

программ и программ общественных работ, представителям гражданского общества и педагогам совершенно необходимо изучить последствия молодежного волонтерства. Прошлые исследования показали, что участие в волонтерской и общественной деятельности может повысить социальную и политическую осведомленность подростков, укрепить их приверженность моральным принципам, развить гражданские навыки, улучшить чувство политической эффективности и привить стойкую склонность служить своему обществу и участвовать в политических процессах.

Помимо названных социальных преимуществ, молодежное волонтерство также связано с личными выгодами в повышении самооценки, укреплении социальных навыков (например, коммуникативные, лидерство и умение решать проблемы) и избавлении от анемической мотивации. Более того, несмотря на некоторые исключения, исследователи сообщили, что исполнение требуемой услуги может дать те же льготы, что и волонтерская служба, особенно если оно постоянное и качественное. Часто положительные результаты истолковываются как свидетельство того, что волонтерство молодежи, добровольное или обязательное, в значительной степени имеет значение долгосрочной выгоды как для общества, так и для отдельных волонтеров [180].

Однако в существующей литературе указаны три недостатка, природа которых побуждает нас сохранять осторожность в отношении такой интерпретации. Во-первых, учитывая недостаток панельных данных, репрезентативных на национальном уровне, которые отслеживают гражданское отношение и поведение подростков в раннем взрослом возрасте, вносит неясность в вопрос о положительной и долгосрочной отдаче от гражданской активности. Во-вторых, исследования личных последствий молодежного волонтерства ограничены, при этом в большинстве из них рассмотрены краткосрочные изменения личных и академических показателей. В частности, мало сведений о том, как молодежное волонтерство связано с финансированием, о психологическом состоянии волонтеров в более поздний период, об уровне их образования и профессиональных достижениях. В-третьих, результаты растущего объема

исследований контекстных детерминант гражданской активности молодежи показывают, что выявление связи между молодежным волонтерством и многими результатами раннего взросления волонтеров затруднено из-за отсутствия исследований данной возрастной категории на уровнях семьи, района и школы.

Ученые утверждают, что занятие молодежным волонтерством может способствовать гражданской активности взрослых, заставляя еще молодых людей задуматься о вопросах, представляющих общественный интерес, укрепляя их приверженность социальной справедливости и развивая их гражданские знания и навыки [290]. Все больше данных свидетельствует о том, что волонтерство в подростковом возрасте связано с усилением вовлеченности во взрослую жизнь. Johnson M.K. и другие исследователи обнаружили, что волонтерство повышает ожидаемую значимость участия общества в жизни учеников девятых классов школьного округа Сент-Пол в Миннесоте [172]. Два панельных исследования с более длительными временными рамками и большей возможностью обобщения дали сопоставимые результаты.

– Во-первых, данные из национального репрезентативного исследования старшеклассников показали, что волонтерская работа в старших классах повысила просоциальное отношение студентов и вероятность стать волонтерами в зрелом возрасте.

– Во-вторых, Astin A. W. и еще ряд ученых обнаружили, что программы служебного обучения включают общественные работы в учебный план, сочетая опыт службы с академическими инструкциями и классными занятиями, обсуждением в классах [75]. Мы концептуализируем гражданскую активность, по R. Adler и J. Goggins, как участие «в жизни сообщества с целью улучшить условия для других или помочь сформировать будущее сообщества» [75]. Это определение включает в себя широкий спектр видов деятельности, от волонтерства до общественных работ.

Для большинства молодых людей разного рода волонтерство начинается в подростковом возрасте. По одной из оценок, например, до 75 % подростков в Соединенных Штатах будут участвовать в формальных волонтерских программах

еще до совершеннолетия. Более того, вопреки широко распространенной схеме размежевания разных возрастных групп, тенденция подросткового волонтерства, похоже, усиливается. К середине 2000-х гг. почти треть подростков старшего возраста (16–19 лет) проявили волонтерскую активность в конкретный год. Число добровольцев в этой возрастной группе увеличилось более чем в два раза в 1989 г., хотя большинство из этих добровольцев работали «эпизодически».

Двумя наиболее распространенными формами волонтерства подростков является работа в религиозных и образовательных организациях, на каждую из которых приходится около трети волонтеров. В США это не удивительно. Религиозные учреждения представляют большое количество организаций гражданского общества; по некоторым оценкам половина их участников занимаются волонтерством, благотворительностью и другими видами гражданской деятельности в стране. Мы также знаем, что подростки чаще участвуют в волонтерской деятельности как в религиозной, так и светской среде, если они принадлежат к религиозной группе или говорят, что религия важна для них, считают духовность высокой ценностью или регулярно посещают религиозные службы. Хотя исторически религиозные учреждения постоянно мобилизовали добровольцев, роль образовательных учреждений по содействию волонтерству увеличилась за последние несколько десятилетий [95].

J. Kim и др. проанализировали данные, полученные от студентов 388 колледжей и университетов. Результаты показали, что частота занятий волонтерством в старшей школе была положительно связана с частотой волонтерства через пять лет после колледжа. Есть также некоторые свидетельства того, что волонтерство молодежи может стимулировать участие в политической жизни общества. В повторном исследовании старшеклассников «Youniss et» обнаружили, что частота общественных работ положительно коррелирует со склонностью студентов к традиционной и нетрадиционной политической деятельности.

Значительное количество данных показывает связь между волонтерством молодежи и улучшением академических результатов. Многие данные получены из

оценок общественных работ и программ обучения служению. Два недавних метаанализа обобщили результаты этих исследований. В первом проанализированы количественные показатели 103 учебных и внешкольных программ обслуживания. В 19 исследованиях, включающих образовательные результаты, авторы обнаружили статистически значимое улучшение академической мотивации, отношения к обучению, знаний и оценок учащихся. Во втором метаанализе опубликованных и неопубликованных исследований 62 программ служебного обучения выявлено, что в среднем сервисное обучение по программе привело к значительному улучшению отношения к школе и повышению успеваемости [180]. Однако, за исключением оценок программ и успеваемости, исследований образовательного воздействия на управляемость недостаточно, при этом мало информации о долгосрочных результатах, таких как изменение уровня образования.

Обсуждения Wilson J. и Musick M.A. способности волонтерства улучшить профессиональные результаты дают некоторые идеи, которые также могут быть применимы к подросткам. Авторы называют четыре возможных механизма: 1) волонтерство может влиять на профессиональные результаты через воздействие на уровень образования; 2) волонтерство может предоставить волонтерам новые социальные контакты, которые помогут получить информацию о лучшей работе; 3) волонтерство может помочь людям развить профессиональные навыки, что в свою очередь повысит их квалификацию для поисков лучшей работы; 4) волонтерство может повысить самооценку и уверенность людей, тем самым усиливая их желание искать лучшую работу. Поскольку последний механизм основан на психологическом воздействии волонтерства, он может быть специфическим для добровольной службы [284].

Волонтеры могут составить многогранный ресурс класса и школы. Однако для этого школьный персонал должен ценить добровольцев и научиться набирать, обучать, воспитывать и эффективно их использовать. При правильной реализации школьные волонтерские программы могут позволить учителям персонализировать обучение, разгрузить учителей и другой школьный персонал для более

эффективного удовлетворения потребностей учащихся, расширить опыт учащихся, укрепить взаимопонимание и отношения между школой и сообществом, повысить вовлеченность домашних хозяйств и обогатить жизнь самих волонтеров.

Henderson A. сообщает о доказательствах того, что добровольцы могут быть ценным ресурсом для создания благоприятной и гостеприимной среды в школах и содействия хорошему поведению и росту успеваемости учащихся [157]. В качестве положительных образцов для подражания и мотиваторов студентов добровольцы рассматриваются как помощники в улучшении оценок и результатов тестов, посещаемости школы, укреплении социальных навыков, в зачислении в школу и пребывании в ней, выпуске и поступлении в колледж. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что взрослые добровольцы демонстрируют серьезное отношение к школе и образованию. Это также способствует позитивному отношению к обучению. Экстраполируя результаты широкого круга исследований, можно с уверенностью заключить, что добровольцы могут быть ценным активом в укреплении усилий школы по поддержке обучения и преподавания. Исследования также показывают, что тема неравенства в отношениях, характеризующего множество аспектов в школе, касается и добровольцев.

О роли обучения служению и волонтерству в высшем образовании писали многие ученые (D. Butin, M. Lyons, M.N. Bastedo, P.G. Altbach, P.J. Gumpert). На сегодняшний день в университетах США продолжительность волонтерского обучения, или обучения служению, варьируется в зависимости от конкретного случая. Волонтерские проекты могут длиться только семестр, а иногда учебное заведение формирует длительные отношения с общественными организациями и большее по времени участие в проектах. Holdsworth C. и Quinn J. отмечали, что волонтерская деятельность может быть причиной успеха в учебе и настаивали на включении волонтерства в академические дисциплины [161]. D.A. Maran, G. Soro, A. Biancetti и др. в своем исследовании показали, что волонтерство имеет образовательные преимущества, связанные с самопознанием, в то время как другие отметили, что этот опыт потенциально полезен для будущей карьеры. Обнаружено, что в некоторых случаях волонтерский опыт может так повлиять на студента, что

он меняет академическую программу обучения и карьерные планы. Молодежное волонтерство может способствовать усилению гражданской активности, заставляя молодых людей задуматься о вопросах, представляющих общественный интерес; укреплению их приверженности социальной справедливости и развитию гражданских знаний и навыков.

Студенты университета Южной Каролины (University of South Carolina) проходят практику в юридических клиниках, правовых комиссиях, помогающих социально незащищенным гражданам. Студенты, изучающие ботанику, совершенствуют свои умения в ботанических садах и лабораториях и т.д. Каждый студент обязан отработать до 350 волонтерских часов, что является обязательным условием для получения диплома. Butin D. W. отметил два университета, сформировавших партнерские отношения в рамках волонтерских проектов. Первый – Университет Темпл (Temple University) – проводит программу «Inside-Out», в которой студенты колледжей обучаются вместе с заключенными. Семинары проходят за тюремными стенами. Содержание курса связано с системой уголовного судопроизводства в США. Автор утверждает, что вместо работы на заключенных студентам предлагаются организованные педагогические встречи, на которых они открыто высказывают свои предположения о тюрьмах, преступности, наказаниях и анализируют их, а заключенным позволено рассказывать об этом в образовательных целях. Эта программа существует более десяти лет, поддерживая продолжающееся партнерство университета и общества. Работа по этой программе меняет парадигмы участников, поощряя трансформацию людей, и, таким образом, служит двигателем социальных изменений.

Вторая программа, которую отметил Бутин, проводится в рамках курса политологии в Колледже Франклина и Маршалла (Franklin & Marshall College). Курс посвящен правовым вопросам, связанным с просителями убежища в США. Студенты работают в тесном сотрудничестве с заключенными, обсуждая вопросы по поиску убежища и конкретные случаи, с которыми они сталкивались, в частности, помогают в исследованиях, связанных с такими случаями. Проведение исследований из первых уст знакомит студентов с важными концепциями в

области политологии, такими как иммиграционная политика, теория прав человека и политический климат стран. Из двадцати восьми случаев, в которых студенты оказывали помощь, шестерым было предоставлено убежище, еще больше случаев было обжаловано. Студенты, участвовавшие в курсе, имели неприятный опыт посещения тюрьмы и получения ложной информации от лиц, ищущих убежища.

Американская система образования воспитывает молодежь в духе гордости за национальные и демократические ценности, что стимулирует молодежь к активному добровольческому участию в социальных программах. Волонтерская деятельность среди молодежи пропагандируется через различные средства массовой информации (школьные, университетские газеты, радио, популярные сериалы). Пособия по подготовке педагогов и волонтеров разрабатывают специальные комитеты, профессионалы своего дела, которые затем распространяют их в некоммерческие организации.

Программа «Hospital Elder Life Program (HELP)» ориентирована на волонтерскую помощь в обеспечении качества больничной помощи в Нидерландах. Роль волонтеров в программе «HELP» уникальна, так как в рамках этой программы они ежедневно оказывают помощь пожилым пациентам. Например, помогают пациентам в приеме пищи, занятиях спортом или в передвижении по больнице. Также волонтеры читают газеты, играют в словесные игры с пациентами и занимаются другой общественной деятельностью. Наряду с этими более практическими задачами они дополнительно помогают квалифицированному персоналу больницы, систематически наблюдая за пациентами. Перед тем как начать работу с пациентами волонтеры проходят отбор. Координаторы проводят собеседование с каждым кандидатом. Волонтеры отбираются на основании личного опыта волонтерской работы, знаний по вопросам организации больницы и количества времени, которое они могли бы потратить на работу в больнице. Все волонтеры проходят двухнедельную программу обучения, специально разработанную для «HELP». Тренинг (программа) направлен на то, как правильно обращаться в сложных ситуациях с пациентами, как выполнить конкретные задачи и как наладить сотрудничество с

персоналом больницы. Их обучали быть терпеливыми, сосредоточенными, безопасными и тому, как подойти к пожилому пациенту и общаться с ним. Сначала не допускали к прямому уходу. В первый период своей работы они тренировались у опытных волонтеров и координаторов, сотрудников подразделений. Волонтеры назвали несколько причин, по которым они включились в программу «HELP». Наиболее частыми были: желание помочь другим; желание работать с пожилыми людьми; желание внести свой вклад в науку; наличие предыдущего опыта работы в больнице. Другие причины, наименее популярные, связаны с заботой о здоровье, поиском полезного времяпрепровождения, получением опыта работы в больнице и пользой для общества. Волонтерская работа позволяет создать благоприятную социокультурную среду для пациентов, получающих дополнительное внимание. Таким образом, пациенты с высоким риском делирия и члены их семей получают дополнительные уход и поддержку, а рабочая нагрузка персонала больницы уменьшается [254].

Волонтеры-переводчики TED. TED это некоммерческая организация, занимающаяся распространением научных идей в форме коротких бесед. Конференции в виде бесед, организуемые TED, проводятся на разных языках. Чтобы в любой стране можно было посмотреть и послушать выступления известных спикеров волонтеры TED создают для видео субтитры на разных языках, в том числе и на английском языке. В этом смысле переводчики TED легко вписываются в определение «сообщество практиков» и разделяют очень специфическую область интересов – перевод субтитров для выступлений на TED. Не существует протокола для отбора добровольцев, желающих принять участие в проекте» [112]. Однако есть необходимые навыки, ставшие условиями для участия в работе переводчика или переписчика в «TED Translator»: 1) волонтеры должны хорошо владеть языком; 2) волонтеры должны хорошо владеть транскрипцией языка; 3) добровольцы должны быть знакомы с лучшими практиками по созданию субтитров для видео»

Большинство добровольцев находятся в возрасте 18–35 лет. Среди них много студентов, изучающих языки. «Волонтеры выполняют несколько задач, включая

транскрипцию, перевод, доработку и окончательное утверждение перевода перед публикацией. Любой может стать переписчиком и переводчиком в «TED Translators», но рекомендуется, чтобы только опытные добровольцы, кто уже перевел или расшифровал не менее 90 минут выступлений, прошли этап пересмотра, который состоит из проверки стенограммы или перевода на лингвистическую и техническую точность. Окончательная проверка и утверждение для публикации перевода осуществляется волонтерами, которые подали заявку и были выбраны на роль языковых координаторов с учетом их опыта и готовности продолжать участвовать в проекте. Языковые координаторы выполняют дополнительную роль наставника и оказывают поддержку менее опытным переводчикам через языковые группы «Facebook». За время своего существования TED признал необходимость инструментов управления знаниями для поддержки и облегчения работы волонтеров». [112].

Оба исследования подтверждают, что обучение является частью того, что мотивирует добровольцев-переводчиков TED участвовать в этой деятельности»

Программа «4-H Youth Development Program» опирается на более чем 369 тыс. взрослых волонтеров, которые ежегодно обслуживают почти 6 млн. молодых людей по всей территории США. Программой управляют система сельскохозяйственных кооперативов в партнерстве с Министерством сельского хозяйства США, 100 государственных университетов и местные органы власти. На добровольцев полагаются при разработке и содействии в реализации образовательных молодежных программ, выполнении административных задач. Волонтеры «4-H» сообщают, что в среднем проводят от 1 до 5 часов в месяц в прямом контакте с молодежью, предоставляя опыт развития молодежи, который в противном случае не был бы предложен. Участие в данной программе дает возможности для личного роста, повышения уверенности в себе, улучшения социальных навыков, расширения связей с обществом, изучения новых предметов и создания социального капитала вместе со своим сообществом. Волонтеры также оказывают материально-техническую поддержку, включая организацию встреч, обеспечение мест проведения мероприятий или разработку средств коммуникации.

Другие внедряют многообещающие методы организационного лидерства, улучшают организационные процедуры и помогают привести государственные руководящие принципы в соответствие с местными программами. Меньшее число участников поделились тем, что они способствуют созданию благоприятной и инклюзивной среды, обеспечивающей доверие и безопасность. Волонтеры также сообщили о практике оказания помощи в организации общественных работ, о различных акциях, направленных на поддержку и помощь молодежи. Основными из них были привлечение и обучение молодых людей, включая педагогические практики, методы обучения и обучение по конкретным предметам. В меньшей степени добровольцы поделились тем, как они укрепляют участие молодежи и/или вовлеченность, помогая им учиться на практике.

История онлайн-волонтерства восходит к 1970-м гг., когда проект «Гутенберг» набрал онлайн-добровольцев для создания публичной цифровой библиотеки. Веб-сайт «Volunteer Match», запущенный в 1998 г., утверждает, что за время существования его посетили более 16,3 млн. добровольцев. Более 131,5 тыс. некоммерческих организаций размещают свои проекты и заявки на платформе «Volunteer Match», и те, кто заинтересован в волонтерской работе, могут рассматривать и отбирать заявки, исходя из собственных интересов и возможностей. Тысячи некоммерческих организаций и проектов в настоящее время сотрудничают с онлайн-волонтерами. Сервис онлайн-волонтерства, запущенный в 2000 г., сразу же привлек тысячи добровольцев. Он связывает организации, работающие в развивающихся странах, с онлайн-волонтерами, располагает статистикой, согласно которой 12 тыс. добровольцев в год присоединяются к сервису для работы в Интернете. Платформа охватывает 187 стран, в том числе развивающиеся страны (60% добровольцев), 94% добровольцев и организаций удовлетворены результатами их сотрудничества. На самом деле онлайн-волонтерство включает целый ряд мероприятий: письменный перевод, проведение научных исследований, дизайн сайта, анализ данных, содействие модераторам онлайн-дискуссий в формировании базы данных, написание предложений, статей, интернет-наставничество, коучинг, обучение, профессиональное

консультирование, разработка учебных программ и публикации проектирования, проведение онлайн-проектов, перевод различных документов с одного языка на другой, правовая помощь, создание сайтов, поддержка людей, оказавшихся в стесненных обстоятельствах, создающих учебные материалы для интернет-ресурсов, функциональная или оперативная деятельность (техническая поддержка, привлечение финансирования, коммуникации, маркетинга и т.д.), управленческий консалтинг и менее популярная деятельность, связанная с программированием (исследование, написание, редактирование, ведение дискуссионной группы по электронной почте и т. д.). Инструменты, используемые для проведения онлайн-волонтерства, включают: электронную почту, мгновенные сообщения, дискуссионные группы, социальные сети и телефонные звонки, которые могут быть эффективными для менеджеров, чтобы облегчить координацию онлайн-добровольцев.

В области онлайн-образования в условиях глобальной пандемии волонтерская помощь имела неожиданное направление – помощь университетам, переходящим на дистанционное обучение. Во многих учебных заведениях России, в том числе в Алтайском государственном техническом университете, а также в Высшей школе экономики в Москве, велась интенсивная работа волонтеров по организации цифрового взаимодействия между студентами и преподавателями, поддержке вебинаров и оказанию помощи в создании медиаконтента.

Одной из инициатив по изменению понимания добровольчества стала программа «the Millennium Volunteers programme», направленная на привлечение молодых людей в возрасте от 16 до 24 лет к этой работе путем повышения ее престижа и продвижения образов добровольчества, которые более актуальны для целевой аудитории. Проекты «The Millennium Volunteers programme» использовали различные тактики для привлечения молодых людей. Первый вариант – это родители (молодые люди в роли родителей). Вторым вариантом – это проект, который привел к созданию молодежного кафе. И те и другие предпочли заменить слово «волонтер» в агитлитературе более точным описанием своей деятельности –

«Волонтеры тысячелетия». В роли просветителей они сообщали широким слоям населения о сущности волонтерства.

Таким образом, исследования молодежи также показывают, что волонтерство снижает вероятность проблемного поведения, такого как прогулы в школе и злоупотребление наркотиками. В ряде исследований выявлено влияние волонтерства на субъективное и объективное благополучие добровольцев. Положительные эффекты обнаруживаются в удовлетворенности жизнью, повышении самооценки, улучшении здоровья, а также в образовательных и профессиональных достижениях, укреплении функциональных способностей.

Выводы по первой главе

Подводя итоги сравнительного анализа понятий «волонтерство», «волонтерская деятельность», «активность», «альтруизм», «досуг», «сервисное обучение», «общественные работы», «благотворительность», следует отметить, что основные сущностные характеристики понятия волонтерская деятельность заключаются в субъект-объектном типе отношений между волонтером и объектом, получающим волонтерскую помощь, а также в ее содержании, методах, формах и целях. Основными признаками волонтерской деятельности являются: общие (неоплачиваемая деятельность, направленная на благо общества), различной степени (как вклад в развитие личности студента или общества, опыт, способ создания своего капитала, форма поведения), отличительные (мотивы деятельности, форма организации в определенной институционализированной сфере).

Мы выделяем три основные направления, в которых развивается волонтерская деятельность в высшем образовании США. 1) Волонтерская деятельность американских студентов, как способ социальной идентичности американцев, проявляющийся в открыто выбранной приверженности различным религиозным, светским общественным делам, начиная с социальной

принадлежности и заканчивая институционализацией общественных образований и общими тенденциями в стране, которая ценит гражданское общество. 2) Волонтерская деятельность, как способ выбора будущей профессии или продвижение в карьере, в профессиональном обучении в университете. Работая волонтером рядом с профессионалами, студенты получают стажировку или работу по направлению своего обучения в университете. 3) Волонтерская деятельность, как способ гражданского воспитания школьников и студентов в образовательных организациях путем их вовлечения и привлечения к общественным работам, служению обществу и волонтерству. Университеты США активно практикуют сервисное обучение в рамках своей основной программы. Поэтому волонтерская деятельность студентов может стать частью программы, а иногда полностью состоять из мероприятий, в которых содержание обучающего курса сочетается с волонтерством студентов, использующих элементы обучения на основе получаемого опыта. Студента американского университета можно назвать волонтером только в том случае, если его волонтерская деятельность по оказанию помощи предлагается свободно и без давления или принуждения (прямого или подразумеваемого) со стороны университета. Студент-волонтер отрабатывает волонтерские часы по гражданским, благотворительным или гуманитарным причинам, без ожидания или получения компенсации за оказанные услуги. Очень важное отличие американской волонтерской деятельности студентов от подобной деятельности в других странах заключается в том, что оно прямо или косвенно попадает под действие законов о труде, налогообложении и гражданской ответственности. В данных правовых актах описаны возможные организаторы волонтерской деятельности, типы и сферы деятельности, льготы для участников, принципы и критерии, регулирующие отношения между государственными ведомствами и волонтерскими организациями. Волонтерская деятельность студента в американском университете не предусматривает личную выгоду студента, но и не запрещает ему за счет нее овладевать необходимыми профессиональными навыками.

Определяя этапы становления и развития педагогического обеспечения подготовки к волонтерской деятельности мы так же, как и М.В. Певная в своей работе об американском волонтерстве в социологическом ракурсе, придерживаемся ряда этапов становления волонтерства в США: первый этап – с XVIII в. до начала XX в., второй этап – первая половина XX в., третий этап – с начала 1960-х гг. и по настоящее время. Но в своей работе мы акцентируем внимание на педагогическом обеспечении подготовки к волонтерской деятельности и предлагаем деление становления и развития волонтерства следующим образом: первый этап – с XVIII в. до начала XX в., второй этап – весь XX в., третий этап – с начала 2000-х гг. и по настоящее время, так как именно этот период можно охарактеризовать новыми формами (форматами) обучения волонтеров, в том числе цифровыми технологиями, которые оказывают помощь в обучении волонтеров по всему миру. Следует отметить, что правительство США старается максимально эффективно использовать потенциал волонтеров для решения проблем внутри страны, а также на международном уровне. На первом этапе педагогического обеспечения подготовки к волонтерской деятельности как такового не присутствует, потому что волонтеры оказывали в основном профессиональную помощь. В 1736 году Б. Франклин формально закрепляет организацию «Добровольные пожарные Филадельфии», где мы впервые можем встретить упоминание об обучении волонтеров правилам тушения пожара в виде трикотажа и практических занятий. На втором этапе в 1938 году появляется Закон о справедливых трудовых стандартах (Fair Labor Standards Act of 1938), в котором говорилось о том, что люди могут добровольно предоставлять свои услуги работодателю или юрисдикции, в которой они работают, но их услуги должны отличаться от их обычных должностных обязанностей. Помимо этого закона появляется в 1961 году созданная Дж. Кеннеди волонтерская организация «Peace Corps», получившая поддержку от университетов. Это послужило развитию педагогического обеспечения подготовки к волонтерской деятельности студентов США планирующих осуществлять волонтерскую деятельность в других странах. Оно было выражено в образовательных программах, рекомендациях по набору

волонтеров и обучению «Peace Corps». С 1980-х годов общественная, волонтерская деятельность и другие формы обучения служению стали среди средних школ и высших учебных заведений популярными. В результате ряд образовательных организаций внедрили программы обязательных услуг, направленные на поощрение долгосрочного участия студентов в общественной, волонтерской и гражданской деятельности. На третьем этапе в 2009 году Б. Обама ввел в действие «Закон о служении Америке», подтверждающий и расширяющий национальные волонтерские программы, проводимые CNCS. Возрастает интерес к гражданскому образованию, который заставил колледжи и университеты пересмотреть историческую цель высшего образования США, что привело к реализации различных волонтерских, общественных программ, призванных привить студентам чувство социальной и гражданской ответственности. Высшие учебные заведения США прямо упоминают о служении, волонтерстве или гражданской активности в заявлениях о миссии или видении образовательной организации. Кроме того, все большее число колледжей и университетов требуют от студентов участия в обучении служению и волонтерской деятельности в рамках курса по выбору.

Характеризуя педагогическое обеспечение социокультурных практик в университетах США, хотелось бы отметить следующее. Волонтерская деятельность в университете — это социокультурная и гражданская активность студентов в университете США. Высокая социокультурная активность студентов в американских университетах определяется умением студентов взаимодействовать с другими студентами и внутренними и внешними сообществами; студент способствует эффективному и уважительному взаимодействию с другими студентами и внутренними и внешними сообществами; обеспечивает лидерство, чтобы поощрять принятие и готовность учиться у других людей с различными взглядами и опытом. Педагогическое обеспечение социокультурных практик студентов — это совокупность определенных мер (средств, форм, методов) и условий, направленных на поддержку студенческой волонтерской инициативы. Рассмотрев различные подходы к определению педагогического обеспечения, мы

выделили пять условий, влияющих на подготовку американских студентов к волонтерству в университетах:

1) Необходимость обеспечения студентов нормативно-правовой информацией, призванной восполнить дефицит знаний об особенностях контингента и специфике организации его жизнедеятельности, о местах прохождения волонтерской службы.

2) Обобщение, актуализация знаний о волонтерстве, полученных студентами в течение всего периода обучения (школа, колледж, университет) или в преемственности волонтерской деятельности. По мнению Ferrari J. R., программы общественных (волонтерских) работ можно рассматривать как инструмент и средство расширения возможностей волонтеров. Planty M.G. и Regnier M. в своем исследовании рассматривают модели и характеристики индивидуального участия в общественных (волонтерских) работах, начиная со средней школы и до раннего взросления.

3) Мотивация студентов к волонтерской деятельности и обогащению их личностного опыта. По мнению группы авторов, есть разные причины, по которым студенты становятся волонтерами, и мотивация к волонтерской деятельности различается, например: желание что-то изменить и повысить возможности трудоустройства.

4) Образование потенциальных активистов, организаторов волонтерской деятельности в университетах, так как оно играет важную роль в ресурсной теории волонтерства и вполне может служить косвенным показателем участия людей в жизни общества.

5) Методическая поддержка волонтерской деятельности со стороны профессорско-преподавательского состава университета и представителей местных некоммерческих организаций.

В ходе выявления и описания содержания форм подготовки к волонтерской деятельности молодежи в университетах США мы выяснили, что главная ее цель заключается в улучшении профессиональных, жестких навыков (*hard-skills*) и развитии гибких навыков (*soft-skills*), а также навыков умений в развитии себя и

заботы о себе (self skills). Студенты самостоятельно выбирают программу, которой они будут отдавать свои человеческие ресурсы (например, время) и приобретать ресурсы (например, знания, опыт) в волонтерской или некоммерческой организации в университете. Благодаря такой системе обмена ресурсами между волонтерами и организацией во многом складывается подготовка студентов к волонтерской деятельности в американских университетах.

Задачами волонтерских сообществ в университетах разных штатов являются:

- выявление волонтерских инициатив, в том числе на уровне штатов, отдельных университетов, помощь в реализации волонтерских проектов студентов;
- продвижение и поддержка флагманских проектов общественных волонтерских движений на территории страны;
- разработка и реализация проектов, направленных на поддержку потенциально социально незащищенных групп людей в сфере образования, творчества и других направлений.

На наш взгляд, социальная активность университетов и их влияние на молодежь подчеркивают их гражданскую роль и социальную ответственность за развитие сильного общества. Образование – это отправная точка для соучастия в развитии общества и работы рука об руку с другими общественными институтами, такими как советы местных органов власти, религиозные организации, государственные, частные школы и другие общественные американские организации. Волонтерская деятельность в высшем образовании играет немаловажную роль в воспитании у студентов гражданской позиции, расширении их учебного опыта для подготовки целеустремленных учащихся, которые станут квалифицированными и преданными своей стране гражданами. Университеты хотят быть ведущими в рамках мотивации и взаимодействовать с другими сообществами, поскольку являются пионерами многих социальных изменений. Волонтерская деятельность открывает для них такую возможность.

Существует огромное влияние волонтерства в американском обществе как на людей, предоставляющих социальные услуги, так и на тех, кто их получают. Эти альтруистические взаимодействия часто служат более широкой цели: они

объединяют соседей и сообщества в общем деле и позволяют видеть и ценить человечность друг друга.

ГЛАВА 2. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА МОЛОДЕЖИ В УНИВЕРСИТЕТАХ США К ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Содержание подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США

В Соединенных Штатах Америки волонтерская деятельность не является отдельной сферой деятельности государственных органов, воспитание в духе добровольчества молодых людей служит составляющей частью системы образования. Университеты оказывают влияние на социально-педагогические условия за счет создания комфортной среды для студентов, формирования положительного отношения к волонтерской деятельности и т.п. «В США управление учебными заведениями осуществляется каждым штатом отдельно. Каждый штат имеет свой департамент образования, полномочия которого распространяются на дошкольное и среднее образование, но не распространяются на университеты, которые совершенно самостоятельны. Университетам предоставлена полная свобода, в том числе в выборе обучающих программ. Они финансово независимы от государства. В США не существует четкого определения понятия «высшее учебное заведение». Любое учебное заведение, осуществляющее дальнейшую подготовку, учащихся после окончания ими средней школы (послесредние учебные заведения), могут называться «колледжем», «школой», «институтом» или «университетом». Крупный университет обычно включает в себя несколько колледжей и аспирантур, специализирующихся на различных отраслях знаний, одну или несколько «профессиональных школ» (например, юридическую или медицинскую школы) и один или несколько научно-исследовательских центров. Американцы часто употребляют слово «колледж» в значении высшего учебного заведения. Эти структуры выступают базой для развития и обучения человека на протяжении всей его жизни.» [55]

Исследование педагогических условий подготовки студентов к волонтерской деятельности в университетах целесообразно начинать с анализа понятия «педагогические условия». Для этого необходимо определить сущность данного понятия, а именно рассмотреть сначала отдельно составляющие данного понятия: «условия» и «педагогические условия».

В.И. Андреев определяет педагогические условия как «результат целенаправленного отбора, конструирования и применения элементов содержания, методов (приемов), а также организационных форм обучения для достижения педагогических целей» [3]. Н.М. Борытко под педагогическими условиями понимает «внешнее обстоятельство, оказывающее существенное влияние на протекание педагогического процесса, в той или иной мере сознательно сконструированного педагогом, предполагающее достижение определенного результата» [11]. Таким образом, педагогические условия — это обстоятельства, при которых решаются определенные педагогические задачи для достижения результата. Они должны быть связаны с разработкой системы педагогических целей, задач, принципов, этапов, содержания, средств, форм, методов и субъектов, а также предполагающие их реализацию в процессе подготовки волонтеров при взаимодействии разных групп.

Мы выделили четыре условия, влияющих на подготовку американских студентов к волонтерской деятельности в университетах:

- 1) Необходимость обеспечения студентов нормативно-правовой информацией, призванной восполнить дефицит знаний об особенностях контингента и специфике организации его жизнедеятельности, о местах прохождения волонтерской службы. Отличительная особенность американского волонтерства заключается в нормативно-правовом обеспечении. Обзор литературы в параграфе 1.2 показывает, что основные стратегии развития образования и вовлечения молодежи в общественную, в том числе и волонтерскую деятельность формулируются на уровне штатов как субъектов государства. «Комитет по добровольческой деятельности каждого штата США инициирует национальные программы, объединяющие общественные организации, действующие на уровне

штатов и городов с образовательными организациями. «Общественные организации совместно с университетами и школами самостоятельно определяют методы организации волонтерских мероприятий. При выработывании определенного количества волонтерских часов студенты разных университетов в зависимости от программы и установок университета могут получить премию в области образования для оплаты расходов на образование в высшем учебном заведении, для учебной подготовки или для погашения студенческих кредитов. В таких больших волонтерских проектах, как «Peace Corps», после окончания работы в долгосрочном проекте (от 27 месяцев службы), волонтер получает стипендию» [22]. Следует отметить, что помимо материальной выгоды студенты, участвующие в волонтерской деятельности в университете, могут получить нематериальную выгоду. По мнению А. Н. Гуменной, в «Соединенных Штатах нематериальное стимулирование волонтерской деятельности заключается в приобретении дополнительных бесплатных знаний, навыков и опыта работы в различных направлениях деятельности; владении информационными источниками и материалами (технологии, научно-исследовательские разработки); в неограниченном участии в мероприятиях некоммерческой организации, университета, а также поддержке с их стороны» [22, с. 127].

2) Необходимость обобщения, актуализации знаний, полученных студентами в течение периода обучения (школа, колледж, университет) или в преемственности волонтерской деятельности. Ferrari J. R. считает, что программы «общественных (волонтерских) работ можно рассматривать как инструмент и средство расширения возможностей волонтеров» [132]. M.G. Planty и M. Regnier в своем исследовании рассматривают модели и характеристики индивидуального участия в общественных (волонтерских) работах, начиная со средней школы и до раннего взросления. Используя данные Национального долгосрочного исследования образования 1988 г., они выявили, что 54 % подростков, которые выполняли волонтерскую работу в средней школе (1990–1992 гг.), снова стали волонтерами через 2 года, в 1994 г.; 42% подростков, которые выполняли волонтерскую работу в средней школе (1990–1992 гг.), снова стали добровольцами

через 8 лет, в 2000 г., тогда как только 26% из тех, кто не участвовал в волонтерской деятельности в средней школе, вызвались быть добровольцами в 2000 г. [219]. S.E. Helms пишет, что многие американские колледжи и университеты разработали программы, которые продвигают, а в некоторых случаях требуют от своих студентов выполнения общественной (волонтерской) работы. В некоторых американских штатах волонтерская деятельность студентов обязательна, так как включена в учебные занятия и требования к выпускным экзаменам. Однако ученые заметили, что такое отношение к волонтерской деятельности со стороны образовательных организаций может быть следствием снижения уровня интереса к волонтерству среди молодежи в возрасте от 20 лет, так как занятие волонтерством в подростковом возрасте не всегда приводит к появлению новых волонтеров в более взрослом возрасте [154].

J. Torney-Purta считает, что «общественное, религиозное, нерелигиозное частное или домашнее обучение помогает придать импульс волонтерству среди школьников, переходящих во взрослую жизнь» [263]. Многочисленные исследования показали, что отношение подростков к гражданской жизни и участие в ней зависят от типа обучения, так как школы могут иметь мощное и независимое влияние на вовлеченность в волонтерскую деятельность взрослых в будущем.

3) Необходимость мотивации студентов к волонтерской деятельности и обогащения их личностного опыта. По мнению группы авторов, есть разные причины, по которым студенты становятся волонтерами, и мотивация к волонтерской деятельности различается, например, желание что-то изменить и повысить возможности трудоустройства. В целом в литературе описаны три типа мотивации к волонтерской деятельности: альтруистический, утилитарный и социальный [167]. Альтруистические мотивы обычно основаны на ценностях, включающих в себя помощь другим, поддержку или служение, основанное на религиозных убеждениях. Утилитарная мотивация включает в себя развитие новых навыков, профессионального опыта и участие в деятельности, направленной на обеспечение будущей оплачиваемой работы. Третий тип – социальные мотивы,

включая волонтерство с друзьями, установление новых социальных контактов или волонтерство из-за социального давления [94].

В исследовании, посвященном студентам университетов и межкультурному волонтерству, выявлено, что студенты с большей вероятностью будут добровольцами, если волонтерство связано с альтруистическими мотивами. Не исключены и другие категории мотивации для занятия волонтерской деятельностью, но большинство студентов-добровольцев обращаются к волонтерской работе при условии, если осознают, что помощь другим им не безразлична. Студенты, которые исключительно заинтересованы в добровольном участии, чтобы добавить в свое резюме раздел, связанный с волонтерской деятельностью, с большей вероятностью будут избирательно подходить к занятию волонтерской работой в университете. С. Holdsworth и G. Brewis предполагают, что для успеха волонтерской деятельности в высшем образовании необходимо согласовывать стратегические цели вузов с ожиданиями студентов, чтобы волонтерство было значимым для всех [159]. Студенты могут заниматься волонтерством по причинам личного развития или для получения удовлетворения, связанного с личностным ростом и самоуважением, тем самым способствуя своему профессиональному росту и развитию, включая устремления эго. Одно исследование, посвященное мотивации добровольцев, показало, что они в различных условиях подтверждали, что ценность, уважение и понимание служили наиболее важными мотивами для волонтерства [66]. Студенты-волонтеры, которые в рамках инициативы американских колледжей по обучению служению участвовали в волонтерской деятельности, указали, что их мотивы волонтерства включали в себя альтруистическую и гуманитарную заботу о других, а возможность получать новый учебный опыт и применять знания и навыки ими почти не называлась.

Подобно функционалистскому подходу, E.G. Clary предложил «интегрированную теорию формальной и неформальной волонтерской работы», основанную на нескольких предпосылках: 1) волонтерство как продуктивная деятельность; 2) волонтерство как коллективные действия; 3) отношения между

добровольцем и получателем один на один [99]. Как продуктивная деятельность волонтерская работа рассматривается так же, как и любой другой вид работы, независимо от наличия оплаты. J. Wilson и M.A. Musick рассматривают отношение студентов к волонтерской деятельности как к коллективным действиям и утверждают, что студенты вступают в волонтерскую деятельность для коллективного блага группы (сообщества или организации). Однако они предполагают, что на поведение волонтера может влиять социальный компонент, указывая на то, что многие волонтеры выполняют работу, на которую могут влиять как мысли и действия других, так и мысли и действия самого добровольца [283]. Таким образом, выполнение акта добровольчества может быть полезным, потому что социально подкрепляет человека. Этические соображения в отношении волонтерства, по-видимому, регулируются моральными стимулами, потому что человек считает важным помогать другим или чувствует, что помогает делу, которое может иметь для него значение. Отношения между добровольцем и получателем услуг (т.е. социальные, культурные) можно рассматривать как основанные на поведенческом подходе в том смысле, что поведение добровольца осуществляется из-за некоторой подкрепляющей силы, влияющей на его поведение.

4) Необходимость в образовании потенциальных волонтеров, так как оно играет важную роль в ресурсной теории волонтерства. Образование вполне может служить косвенным показателем участия людей в жизни общества. Каким бы желанным ни было добровольчество, самыми вескими аргументами для службы в рамках высшего образования кажутся те, которые подчеркивают образовательные льготы. Такие аргументы сосредоточены на преимуществах службы в плане продвижения гражданских ценностей, гражданственности и, в меньшей степени, ценностей эмпирического образования для развития навыков и умений. Т.О. Pascho определяет пять способов подготовки студентов к гражданству: «через классическое образование в западной культуре; через общественные работы и опыт традиционного образования; через исследования лидерства; через гуманитарное образование и через обучение гражданскому или общественному лидерству» [213].

Е.Ю. Рогачева пишет: «Джон Дьюи верил в способность каждого индивида решать сложные мировые вопросы и быть активным участником решения проблем, с которыми сталкивается общество. Он считал, что образование должно быть состыковано с индивидуальными возможностями каждого члена общества, в какой бы плоскости они ни находились, и развивать их следует настолько, чтобы каждый смог активно участвовать в принятии решений общественной значимости» [48]. Акцент на эмпирическом образовании в значительной степени опирается на теорию Джона Дьюи – школа не может быть подготовкой к общественной жизни, если нет воспроизводства внутри себя типичных условий общественной жизни [48]. В ней подчеркнут опыт как жизненно важный компонент обучения, который отличается от гражданского образования в рамках государственного лидерства на традиционной педагогической американской базе. Сервисное обучение, напротив, подчеркивает необходимость приобретения гражданской осведомленности образованных граждан и развитие способности размышлять и пытаться анализировать социальные проблемы [213]. Немногие учебные заведения сделали волонтерскую службу обязательной для получения диплома. Тем не менее, наблюдается быстрый рост курсов по сервисному обучению, которые обычно сочетают обучение в классе и обучение на основе опыта. Ученики оказывают услуги минимального уровня и проходят курс обучения, в котором размышляют о собственном опыте и пытаются связать академическую литературу по теме с их практической работой волонтером.

Таким образом, соблюдение перечисленных условий подготовки университетом поможет создать благоприятную среду для развития волонтерской деятельности среди студентов.

2.2. Формы подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США

Волонтеры на мероприятиях по управлению выполняют широкий спектр задач, от организации мероприятий до напряженной работы на местах. Уровень квалификации, связанный с волонтерской работой, варьируется от неквалифицированного до высококвалифицированного [170].

Волонтеры играют ключевую роль в оказании помощи в управлении организациями, оперативном решении повседневных задач и сборе средств. Советы, комитеты местных агентств социального обеспечения и ассоциаций в Америке полностью состоят из волонтеров. Е. Wenger утверждает, что «обученный, квалифицированный и преданный своему делу волонтер всегда был слитком золота для нуждающихся в деньгах некоммерческих организаций, включая реализующих лечебные программы» [279].

Обучение и инструктаж имеют решающее значение для подготовки волонтеров к роли, которую они взяли на себя в волонтерской организации. Эта подготовка включает ориентацию на организацию их деятельности, а также поддержку с помощью постоянного предоставления возможности обучения для повышения знаний и навыков. Обучение добровольцев часто носит формальный характер, ограничивается начальным развитием навыков для выполнения профессиональных требований и не ориентировано на долгосрочное, непрерывное волонтерство. Большинство добровольцев вместо этого для изучения своих обязанностей получает опыт работы и неформальное наставничество от других добровольцев.

Согласно исследованию Национального городского института (Urban Institute, Вашингтон, округ Колумбия), предназначенного для определения потенциала управления волонтерами в американских благотворительных организациях и общинах, только 16% общин и 25% благотворительных организаций в значительной степени предлагали волонтерам обучение и возможности профессионального развития [98]. Исследование Университета штата Огайо показало, что сотрудники «4-Н» считали, что ориентация для волонтеров важна, однако в нескольких программах «4-Н» отсутствовали структурированная программа обучения волонтеров и система обратной связи, измеряющая

эффективность программы обучения. В своем исследовании волонтеров-наставников грамотности J. W. Banning обнаружила, что обучение волонтеров не всегда переносится на практику. В таких случаях она рекомендовала давать меньше начального и больше непрерывного обучения, исходя из конкретных потребностей и сильных сторон волонтеров [79]. Несмотря на наличие несоответствий в обучении волонтеров, существующие исследования показывают, что оно имеет широкий спектр преимуществ, включая развитие у обучающихся новых навыков, расширение знаний и подготовку к роли волонтера.

В своей статье S. J. Ellis призывает педагогические организации начинать раньше обучать студентов волонтерской деятельности, а не просто ее выполнению. Она также отмечает, что существует мало материалов в учебных программах начальной и средней школы, которые сначала бы обучали учителей этому предмету (волонтерской деятельности), а затем помогали им рассказывать своим ученикам об исторической и текущей роли граждан в волонтерской деятельности. S. J. Ellis отмечает, что обучение и знакомство носит «поверхностный характер» и предлагает несколько идей по включению волонтерства в образовательный процесс. Например, в США и других странах содержание образовательной программы по истории и обществознанию включают разделы, посвященные различным движениям: движениям за мир или за гражданские права. Она предлагает учителям говорить о том, из кого состоят эти движения в стране. Отмечали, что «право на собрания» и другие права, такие как свобода слова, являются неотъемлемой частью законных действий граждан. S. J. Ellis предлагает привлечь внимание к книгам в школьных и студенческих библиотеках, описывающих жизнь и достижения известных волонтеров или личностям, которые хотя бы на каком-то этапе выполняли работу в качестве волонтера. Что касается США, то это Б. Франклин, «отец добровольчества в колониальной Америке», P. Revere, C. Barton и др. Еще одно предложение связано с отсутствием некоммерческого сектора в образовательных программах. Она пишет, что изменения в учебной программе должны исходить от учителей [126].

Выявлено, что обучение обеспечивает необходимые для качественного и эффективного выполнения работы навыки и знания. В своем исследовании добровольцев из числа сотрудников скорой помощи Ch. Fahey, J. Walker и G. Lennox отметили, что 87% добровольцев сообщили о приобретении новых навыков как о мотивирующем их факторе. Обнаружено, что добровольцы лучше справляются со своими должностными обязанностями, когда понимают задачи и владеют навыками. Волонтеры в библиотеках были лучше подготовлены благодаря полезному обучению на рабочем месте. По словам M.H. Smith, H.S. Dasher и D.J. Klingborg, волонтеры значительно улучшили свою карьеру и приобрели необходимые жизненные навыки в результате обучения [239].

Эффективное обучение может принести пользу организации во многих отношениях: оно вдохновляет и мотивирует, ведет к личным и групповым достижениям. Правильное ориентирование усиливает заинтересованность и поддержку волонтеров в продвижении их миссии, видении ценности своей работы. Обучение увеличивает потенциал устойчивости самой программы, положительно влияет на удержание волонтеров в ней, обеспечивает удовлетворенность работой и высокий уровень приверженности ей.

Подготовка до начала работы и без отрыва от работы в значительной степени связана с сокращением текучести кадров среди волонтеров в агентствах социального обеспечения. Процесс ориентирования был одним из трех важных факторов, которые способствовали тому, что добровольцы продолжали работать в организации, так как надлежащее обучение послужило самым мощным инструментом удержания и найма в организации при ссылках на отсутствие обучения как на причину высокой текучести добровольцев.

Анализ официальных страниц университетов США в Интернете показал, что обучение волонтерской деятельности в Америке носит стихийный характер и не имеет системности, показательных результатов, которые можно проверить, так как американские волонтерские центры на базе университетов ставят перед собой задачу в основном познакомить студентов с этой деятельностью, а не научить их работать. Исключением становятся программы больших федеральных проектов и

волонтерских сообществ, такие как «Американский корпус», «4-Н». Участвуя в них, волонтеры имеют широкий спектр преимуществ, включая получение знаний, повышение мотивации и расширение рамок программы в будущем. По опросам, проведенным «4-Н», 96% волонтеров умножили свои знания о новых направлениях и проектах, 93% получили больше знаний о развитии молодежи; 95% волонтеров получили личностное развитие в укреплении навыков; 97% волонтеров были активны и мотивированы на расширение своей роли в «4-Н»; 96% участников считают, что программа «4-Н» будет улучшена благодаря их обучению. Респондентам в ходе опроса предложили определить, какие предметы будут наиболее полезны для укрепления знаний и навыков волонтера «4-Н». На данный вопрос волонтеры ответили, что хотели бы узнать больше информации о теме лидерства, которую выбрали 44% участников; второе место по полезности заняли темы, связанные с возможностями волонтеров (42,8%). Управление рисками и специальные предметные навыки по областям, по мнению волонтеров, были наименее полезными. При определении того, какие методы обучения они предпочитают, наиболее предпочтительным способом была выбрана рассылка информации по электронной почте. Наименее предпочтительным вариантом обучения названы аудиозаписи (7%) [98].

В Калифорнийском университете в Дэвисе студенты стали участниками факультативного курса «Образование и лидерство в области общественных наук» в рамках Программы развития молодежи 4-Н. Курс был разработан и преподавался преподавателями Калифорнийского университета. Содержание курса включало еженедельные семинары по темам, связанным с эффективным научным просвещением молодежной аудитории, в том числе: научные методы, основанные на исследованиях, стратегии постановки вопросов, методы обучения, соответствующие возрасту, содержание учебных программ и стратегии реализации, формирование команды, оценка и обучение различных аудиторий. Дополнительные темы включали процедуры перевода из местного колледжа в университет и поиск работы. Среди приглашённых спикеров семинара были другие педагоги-консультанты и академический персонал Калифорнийского университета

и Калифорнийского государственного университета, а также представители местных и региональных общественных организаций (например, городские школы Сан-Диего, отдел образования зоопарка Сан-Диего). В дополнение к курсовым семинарам еженедельно проводились «общие лаборатории», где происходила апробация приобретённых образовательных теорий и методов учебной программы.

Другой проект «Community SEAL» представляет собой уникальную модель набора и обучения подростков и взрослых добровольцев в городских районах. Волонтеры были набраны для этого проекта через партнеров сообществ (в том числе и студенты). Для участвующих добровольцев-подростков и взрослых проект Community SEAL проводил еженедельные тренинги, которые проводились параллельно с набором участников на курс.

Несмотря на это, как пишет Дьякова Т. В., «в американской высшей школе иногда волонтерство выступает в качестве педагогической практики, которая совмещает в себе академическое образование и предоставление услуг населению студентами для полного осознания обучающимися социальной значимости волонтерства и ознакомления с социальной средой страны. С педагогической точки зрения, такая деятельность способствует пониманию нужд населения через практику и активному участию в жизни людей, нуждающихся в социальной помощи. В рамках такого волонтерства образовательные курсы для студентов помогают не только ознакомиться с проблемами конкретного региона, но и применить полученные знания на пользу общества, развить умения мыслить и эффективно решать проблемы. Обычно программы по оказанию социальной помощи населению студентами предполагают различные варианты локаций. Волонтерская работа может осуществляться как в больших, так и малых городах, пригородах и деревенской местности» [26]. Хохлова О.Н «выделяет следующие педагогические цели введения курса педагогического волонтерского движения в университетах: 1) воспитание уникальных качеств в каждом студенте; 2) осуществление междисциплинарного подхода; 3) практическое применение полученных знаний; 4) воспитание ответственности и независимости у студента; 5) применение модели преподавания через опыт, компетенцию и сострадание.

Во многих современных колледжах и университетах в Америке сформированы специальные кафедры и факультеты, пишет Хохлова О.Н., «обучающие волонтерству. Данные подразделения университетов и колледжей инструктируют, морально готовят студентов, а также снабжают необходимыми знаниями для социальной работы, назначают куратора и полностью контролируют процесс. Студент вправе выбрать вид деятельности, наиболее подходящий его личностным предпочтениям и умениям» [60, с.101].

Содержание подготовки молодежи к волонтерской деятельности предусматривает различное сочетание всех видов изучаемых учебных дисциплин с таким расчетом, чтобы наряду с приобретением практических, профессиональных навыков уделялось внимание совершенствованию индивидуально-психологических особенностей обучаемых, включающих развитие и формирование профессионального самосознания и психологической готовности к волонтерской деятельности. При планировании объема задач и содержания подготовки волонтера волонтерские центры на базе университетов исходят из функциональных задач волонтеров и их практической деятельности, потенциальных возможностей. Иначе говоря, в области американского волонтерского образования происходит та же перестройка, что и в области содержания образования. От традиционного безличного информационного подхода с акцентом на обучении волонтера системе знаний, умений и навыков осуществляется переход к лично ориентированному подходу с акцентом на воспитании волонтера как субъекта применения и использования тех или иных знаний, умений и навыков, входящих в структуру волонтерского образования.

Исследователи А. Stukas и С. Tanti говорят о том, что волонтеры в различных сообществах, образовательных организациях проходят обучение в зависимости от целей конкретной волонтерской деятельности, самой организации [256]. Университетские образовательные программы могут обучать необходимым навыкам (которые могут быть как дорогостоящими, так и трудоемкими) или отбирать тех, кто уже ими владеет. Однако если выбрана смешанная стратегия

обучения, то в программах четко указано, какие навыки или компетенции необходимо иметь кандидатам в волонтеры.

В основном в университетах США содержание подготовки молодежи к волонтерской деятельности строится следующим образом:

1) освоение содержания научных знаний по дисциплинам, связанным с предметом работы волонтера, формирование способности решать проблемы в условиях волонтерской организации;

2) освоение базовых умений путем практических тренировок в поле деятельности организации, которая нуждается в волонтерах.

Любая волонтерская программа для студентов в своей основе реализует деятельностный подход. В соответствии с ним учебным содержанием волонтерских программ является не просто сумма знаний и умений, а способность к эффективной организации волонтерской деятельности, что предполагает освоение будущими волонтерами в ходе их подготовки процесса решения ряда основных (обобщенных) учебно-профессиональных задач, моделирующих реальную профессиональную деятельность в определенной области. Программы сосредоточены на внесении изменений в знания, отношения и навыки студентов. Основное содержание волонтерских программ выстраивается из потребностей и интересов отдельных лиц или групп, составляющих образовательную организацию, а также из целей волонтерской организации, чтобы потенциальные волонтеры не только понимали ожидания от своей работы, но и обладали навыками, компетенциями и информацией, необходимыми для достижения успеха в своей будущей профессии. Знания (что волонтер должен знать) и дело (что нужно делать волонтеру) одинаково важны для создания образовательной программы волонтера.

J. C. Miller, K. Trzesniewski также выделяют необходимость обучения. Они приводят в своей статье [202] ряд заключений других ученых, которые сообщают о том, что волонтеры хотят пройти обучение, чтобы расширить свои знания о содержании и позитивных навыках развития молодежи, а также получить больше организационного (управленческого) обучения. Волонтеры хотят, чтобы обучение

было сосредоточено на организации, управлении программами, позитивном развитии молодежи и общении. Ученые приходят к выводу, что обучение должно содержать темы позитивного развития молодежи и его роли в продвижении результатов их труда.

А. К. Stenzel и Н. М. Feeney подчеркивают, что волонтер имеет иную подготовку к волонтерской деятельности, чем подготовка человека к профессиональной работе, в которой он должен соответствовать специально установленной квалификации в образовании и иметь опыт работы на профессиональной должности. Ученые считают, что волонтерская деятельность – это призвание. Например, волонтером может быть профессиональный пожарный, обучающий группу молодежи оказанию первой помощи пострадавшим от пожара, но ему необходима помощь профессионального педагога-консультанта, чтобы правильно поделиться с молодежью небольшой частью своего опыта работы [252].

По нашим наблюдениям, обучение волонтеров может длиться неограниченный срок. Так, например, индивидуальное обучение волонтера чаще всего проводится в течение двух недель перед началом работы, а иногда оно растягивается на неопределенный срок как непрерывный процесс с множеством вариантов и методов обучения всей волонтерской службе. Студент, участвующий в волонтерской деятельности в университете, готов к дальнейшему самостоятельному исследованию и обогащению знаниями в области волонтерства в течение всей жизни. Для достижения такого результата программа обучения волонтеров должна обеспечивать упорядоченное постижение знаний, навыков, понимания для получения опыта. А. К. Stenzel и Н. М. Feeney считают такой метод обучения волонтеров наиболее правильным, так как «верят в идею приобретения опыта через непрерывное обучение с постоянным творческим циклом планирования, практики и оценки» [252]. Они также отмечают, что план программы обучения студентов волонтерской деятельности может быть связан с желаемыми целями, а также с потребностями отдельного волонтера и предлагают обязательно включать в содержание подготовки молодежи к волонтерской деятельности совместную работу студентов-волонтеров, их участие в групповых

обсуждениях, принятии решений и действиях. Авторы подчеркивают, что особенно важно помогать тем студентам, кто впервые стал частью волонтерского сообщества или волонтером в образовательной организации, поэтому содержание образовательной программы должно отражать вопросы, связанные с организационной лояльностью и волонтерством, с развитием лидерства внутри и за пределами образовательной волонтерской организации [252]. Названные ученые выделяют несколько способов разработки образовательной программы (плана) для волонтеров, в зависимости от уместности ситуации и конкретных потребностей человека, например, на основании собеседования при приеме на работу волонтера и его знакомства с волонтерским агентством, движением или программой. Опытному или «вернувшемуся» волонтеру может потребоваться только встреча в виде конференции и некоторые письменные инструкции по новым процедурам или пересмотренным обязанностям. По мнению ученых, образовательная программа для волонтеров должна состоять из таких блоков, как введение, ориентирование, профессиональный блок (обучение сфере, в которой будет работать волонтер).

Исследования показали, что люди лучше реагируют на любую работу, которую им дают, если они чувствуют, что понимают эту работу и обучены ее выполнению. Та же самая концепция применима к добровольцам, как отмечает J. Wilson. Без руководства волонтеры могут отказаться от удовлетворительного выполнения своей работы и чувствовать разочарование.

Существует ряд различных моделей развития волонтеров. В каждом из них добровольческое образование играет неотъемлемую роль. Например, модель развития волонтеров ISOTURE (идентификация, отбор, ориентация, обучение, использование, признание и оценка). K.L. Franck, J. Donaldson определяют ориентацию и обучение как два ключевых компонента развития волонтеров. В Программе развития лидерства волонтеров 4-Н подготовка указана как один из шести компонентов, а цикл управления волонтерами состоит из восьми компонентов, включая ориентацию, обучение, поддержку и техническое обслуживание имеет решающее значение.

Лидеры волонтеров 4-Н проходят обучение по-разному. Во многих случаях сотрудники Cooperative Extension проводят очное обучение в округах, которые они обслуживают. Однако по мере того, как доступ к волонтерскому времени становится все труднее, программы расширяются, а бюджеты сокращаются, необходимо изучить альтернативные методы развития волонтеров. Достижения в области технологий открывают больше возможностей для обучения, например, онлайн-программа обучения.

Согласно L. Kaslon онлайн-обучение становится все более популярным средством обучения волонтеров. Он предлагает участникам возможность учиться в часы пик обучения, учиться в своем собственном темпе, сосредоточиться на конкретных областях содержания, ежедневно проверять себя, иметь доступ к дополнительной информации и ресурсам, а также больше взаимодействовать с учителем и одноклассниками. Ожидается, что эти функции онлайн-обучения будут полезны лидерам волонтеров 4-Н [175].

Конечно, обучение волонтеров может быть не таким формальным или экстенсивным, как корпоративное обучение. Тем не менее, волонтеры нуждаются в обучении, чтобы сохранять мотивацию и выполнять свои роли в сообществе в качестве послов вашей организации. Программа обучения волонтеров важна по нескольким причинам. Во-первых, такое обучение вовлекает волонтеров. Вовлеченный волонтер, как правило, более позитивно относится к организации. Это потому, что обучение помогает им в наращивании потенциала, что может принести пользу вашей организации. Обучение волонтеров также связано с результатами работы волонтеров. Предоставляя необходимое обучение, они получают знания и навыки для эффективного выполнения своих обязанностей. Это придает смысл их вкладу в волонтерскую организацию, НКО. Хорошо обученные волонтеры лучше справляются со своей работой. Они могут воздать должное вашему делу и послужить более влиятельному сообществу. Это связано с тем, что обучение знакомит их с ожиданиями сообщества и с тем, что они, как волонтеры, могут сделать для удовлетворения этих потребностей. То, как выглядит волонтерская программа, в некоторой степени зависит от типа организации,

характеристики волонтерской деятельности организации. В первую очередь обучение волонтеров состоит из следующих элементов: оценка потребностей организации, выявление пробелов в знаниях и навыках, краткое описание ролей и обязанностей волонтера, инструменты и технологии, которые будут использоваться в работе, цели и задачи организации, обратная связь и оценка обучения. Прежде чем приступить к реализации полноценной программы обучения волонтеров, следует учесть несколько моментов. В некоторых случаях большинство добровольцев обладают базовыми навыками, такими как умение общаться, работать в команде и проявлять инициативу. В таких ситуациях потребуется простая ознакомительная программа, прежде чем они отправятся в волонтерское путешествие. Тем не менее, для волонтерства, основанного на навыках, может потребоваться развитие определенных специализированных наборов навыков у добровольцев, характерных для организации, чтобы они успешно вносили свой вклад.

Во многих методических рекомендациях по работе с волонтерами в США есть план примерной программы обучения волонтеров, который состоит из следующих разделов:

1. *Постановка целей.* Определить общую цель и акценты в обучении всех волонтеров, а также поставить задачи для приобретения определенного опыта волонтерами в ходе обучения для конкретного человека или группы людей.

2. *Содержание.* Принять решение об общем содержании для одного или нескольких типов учебных волонтерских программ на базе университета и его разработке.

3. *Методы и приемы.* Планирование общего формата обучения для различных типов волонтерских программ и подбор конкретных методов обучения и пособий (планы уроков) для индивидуальных групп.

4. *Оценка усвоенных знаний.* Входной и выходной контроль эффективности образования всех программ обучения для волонтеров в качестве основы для планирования на будущее и определение ценности конкретного опыта обучения для участника (участников) и агентства.

Большинство агентств и образовательных организаций соблюдают в реализации своих образовательных программ что-то одно. Сложно найти университет, на сайте которого были бы размещены полноценные программы обучения волонтеров. Чаще всего встречаются или отдельные формы подготовки студентов к волонтерской деятельности, или программы, но без выходного контроля. Рассмотрим, как это выглядит на практике. Для аналитической работы мы выбрали несколько американских штатов, так как, по данным федерального агентства «AmeriCorps» как независимого агентства правительства США, привлекающего к службе более 5 млн. американцев, объединяющего отдельных лиц и организации для решения самых насущных проблем страны, существует рейтинг штатов по количеству волонтеров. В первой десятке лидируют: 1-е место – Юта, 51,0 % волонтеров; 2-е место – Миннесота, 45,1%; 3-е место – штат Орегон, 43,2%. Остальные штаты расположились в следующем порядке: 4 – Айова (41,5%), 5 – Аляска (40,6%), 6 – Небраска (40,2%), 7 – округ Колумбия (39,8%), 8 – Монтана (38,8%), 9 – Мэн (38,7%) и 10 – Айдахо (37,9%) [67].

Культура волонтерства в Юте – это то, что делает штат уникальным. Исследование, проведенное Корпорацией национальных и общественных услуг (CNCS) в 2012 г., в отчете «Волонтерство в Америке за 2012 год» определяет Юту как штат №1 в стране по количеству волонтеров – 40,9% взрослых. Этот уровень значительно выше среднего показателя по стране, составляющего 26,8%.

Волонтерская программа «UHEAN» для высшего образования штата Юта является государственной и национальной программой «AmeriCorps». Волонтеры «AmeriCorps» из числа студентов университета помогают штату, создавая более безопасные, сильные, здоровые и сплоченные сообщества по всей его территории. Они поддерживают школы, больницы и организации, которые рассматривают волонтерские услуги как решение местных и национальных проблем и передают волонтерам мощный опыт, который приводит к пожизненной гражданской активности. «UHEAN» – это образовательная программа «AmeriCorps», в которой участвуют студенты семи колледжей и университетов по всему штату. Волонтеры «UHEAN» из «AmeriCorps» оказывают поддержку сотням общественных

организаций посредством прямого сотрудничества с ними. Работа, выполняемая в рамках программы, повышает способность организаций предоставлять необходимые услуги в области образования, здравоохранения и улучшения экономических возможностей. Программа «UHEAN», ранее называвшаяся «Utah Campus Compact AmeriCorps», существует на грантовые средства 11-й год, и в настоящее время в ней участвуют более 850 студентов. Программа активно реализуется в следующих колледжах и университетах: Государственный университет Дикси, Общественный колледж Солт-Лейк-Сити, Университет Южной Юты, Университет Юты, Университет штата Юта, Университет долины Юты, Государственный университет Вебера. Чтобы стать участниками программы «UHEAN», студентам необходимо зарегистрироваться на курс 300, 450 или 675 часов, пройти национальную проверку на сексуальные правонарушения и проверку биографических данных. Удостоверение «AmeriCorps» следует иметь при себе во время службы. Волонтеру также необходимо обязательно посетить два мероприятия (два дня) в году – «National Days of Service», «MLK and 9/11 day of remembrance» [269]. В рамках программы университеты совместно с «AmeriCorps» организуют для студентов обучение в виде 1-часовой ориентации для потенциальных волонтеров. Это обучение организуется офлайн или дистанционно. Студентам сообщается ближайшая доступная дата, когда они придут на встречу со своим координатором, ответственным за организацию волонтерской деятельности в университете. Координатор проводит собеседование, сообщает вводные по предстоящей волонтерской работе и, если есть необходимость в индивидуальной беседе, знакомит будущего волонтера с его работой. Координатор университета предоставляет студенту точное описание должности. Студент знакомится с должностью и подписывает все необходимые документы, тем самым подтверждая свою осведомленность [210].

На базе Университета Юты действует «Bennion Center», который занимается вовлечением студентов в волонтерскую деятельность. Данная деятельность носит название «Service Corner Projects & Events». Это разовые краткосрочные добровольные проекты, которые студенты могут выполнять индивидуально в

университете в любое время. «Bennion Center» сосредоточен на удовлетворении потребностей сообщества с помощью проектов, которые эффективны, но в то же время достаточно просты для понимания, чтобы принять в них участие. У центра есть места обслуживания на территории кампуса. Например, студентам предлагают принять участие в проекте «Вязаные шапки для взрослых», используя ткацкий станок, чтобы помочь нуждающимся. Чтобы получить вязальный станок, необходимо иметь удостоверение личности студента университета (UNID). Те, кто не умеют вязать, могут обучиться этому мастерству при помощи видео, размещенного на сайте центра [236].

Помимо индивидуальной волонтерской деятельности в Университете Юта, есть волонтерские возможности и для студентов-медиков в University of Utah Health и University of Utah Hospital. University of Utah Health – это один из ведущих медицинских и исследовательских центров страны, являющийся частью медицинского учреждения Университета Юты. Здесь студенты-волонтеры помогают пациентам, посетителям и персоналу в предоставлении информации и поддержке во многих медицинских областях. Больница также обеспечивает обширную подготовку студентов-медиков и других медицинских работников. Студенты-волонтеры больниц не только предлагают необходимые услуги, но также имеют возможность ознакомиться со средой здравоохранения и изучить здравоохранение как профессию. Многие из волонтеров получают на практике ценный клинический опыт и опыт работы с пациентами, что очень поощряется большинством медицинских и профессиональных школ. Студентам на время работы волонтерами назначают наставников из числа медицинских работников больницы, которые ведут их персональное обучение [274].

Проанализировав все волонтерские возможности в University of Utah Health, можно сделать вывод о том, что студенты приходят на волонтерскую службу уже подготовленными и не нуждаются в дополнительном обучении со стороны больницы. Больница заранее оповещает студентов о требуемой квалификации и размещает эту информацию в свободном доступе на своем официальном сайте. Студентов заранее знакомят с их обязанностями, инструктируют и прикрепляют к

ответственному человеку, которому необходимо представить отчет в конце дня и к которому можно обращаться за консультациями в ходе работы. Например, таким человеком в отделении неотложной медицинской помощи является дежурная медсестра отделения (у нее в начале каждой смены студенты получают разрешение для выполнения возложенных на них обязанностей) или координатор волонтеров в больнице. Помимо этого, все студенты, перед тем как стать волонтерами, проходят ориентирование в больнице. Для определенных программ, таких как «The No One Dies Alone Program at University of Utah Health (UUH) is a branch of the national No One Dies Alone (NODA)», всем потенциальным волонтерам NODA необходимо пройти трехчасовой тренинг NODA и Университета здравоохранения штата Юта для ознакомления с работой в рамках проекта, переводчикам-волонтерам предлагается пройти 40-часовой курс «Bridging the Gap», посвященный медицинской терминологии и кодексу этики переводчиков [236].

Образовательный проект Университета штата Юта в тюрьмах [268] «UPER» предоставляет студентам неоплачиваемые кредитные и некредитные стажировки в течение всего года. Все волонтеры работают с директором «UPER» и группой его лидеров. Для участия в работе волонтеру необходимо иметь подготовку – минимальную квалификацию в области образования (студент или аспирант с хорошей успеваемостью), а также опыт работы в студенческом самоуправлении вуза.

Потенциальный волонтер должен располагать свободным временем, чтобы работать десять часов в неделю в течение одного семестра, из них 3–5 часов – в офисе «UPER» на территории кампуса. В качестве обучения волонтеру необходимо раз в семестр принимать участие в ознакомительных занятиях и посещать ежемесячные собрания в течение семестра. Студенты выбирают направление работы: помощник по административным вопросам, помощник по исследованиям, помощник по курсу, медиа-помощник, помощник по связям с общественностью, помощник по развитию и ассистент по связям со студентами-консультантами. Эта должность требует еженедельного посещения тюрьмы штата Юта в Дрейпере. Основная цель этой волонтерской программы обучения – поддержать

студенческую консультативную группу «УРЕР» в тюрьме, поскольку они работают над улучшением программирования, коммуникации и организации «УРЕР» внутри тюрьмы. Волонтеры, работающие преподавателями, самостоятельно готовят планы урока и задания. Для этого они работают с наставниками, учителями и/или другими волонтерами, ассистентами в рамках еженедельных собраний для обсуждения тем [268].

В других штатах представлены иные примеры образовательных программ. В университете University of Nevada в Лас-Вегасе штата Невада есть сертифицированная программа, предназначенная для тех, кто работает в некоммерческом секторе, членов правления, волонтеров, студентов. Студентам предлагают за короткий срок изучить все основные компоненты некоммерческой индустрии: сбор средств, разработку программ, благотворительность, фидуциарную ответственность, управление волонтерами и рыночные стратегии.

Результаты обучения по программе, следующие: к окончанию сертификационной программы «Управление некоммерческими организациями» студент сможет: оценивать решения с этической точки зрения и описывать соблюдение законов, в том числе законов о публичном раскрытии информации, касающихся некоммерческих организаций; организовывать кампанию по сбору средств и планировать сильную модель финансового надзора; разрабатывать и оценивать некоммерческие программы, управлять ими. Для получения сертификатов студентам необходимо пройти четыре основных курса, а также дополнительные 3,2 CEU курсов по выбору. Обязательные курсы: «Управление, соблюдение правовых норм и публичное раскрытие информации (NP3149)»; «Ответственный сбор средств (NP3130)»; «Строгий финансовый надзор (NP3131)»; «Управление и оценка некоммерческих программ (NP3164)». Элективные курсы: «Создание волонтерской рабочей силы и управление ею (NP3152)»; «Эффективное управление волонтерами (NP3133)» и др.

Преподаватели Университета Восточной Каролины считают, что волонтерская программа – это «улица с двусторонним движением: она должна отвечать потребностям как организации, так и волонтера. Это место, где

выигрывают все» [273]. В университете действует организация «Volunteer NH», миссия которой направлена на продвижение традиций служения в Нью-Гэмпшире. Для волонтеров совместно с университетом разработан «Виртуальный план обучения волонтеров», который делится на блоки: что нужно знать волонтерам, чтобы добиться успеха в карьере волонтера; эффективные и действенные способы передачи информации и формирования необходимых навыков волонтера; эффективная программа тренировок.

Волонтерство для Университета Южной Алабамы – один из многих способов, с помощью которых его преподаватели, сотрудники и администраторы взаимодействуют с сообществом. Чтобы еще больше укрепить приверженность университета сообществу, была разработана «Программа добровольческого сообщества сотрудников США» для преподавателей, сотрудников и администрации университета. Эта новая программа поддерживает партнерские и дочерние агентства «United Way of Southwest Alabama», позволяя соответствующим сотрудникам ежегодно использовать добровольный административный отпуск для удовлетворения волонтерских потребностей этих организаций через «South Serves».

Взаимодействие университета с сообществом является одним из стратегических приоритетов Университета Южной Алабамы и сформулировано в стратегическом плане США как намерение определить, поддержать и стратегически продвигать приверженность Университета Южной Алабамы к постоянному, устойчивому и взаимовыгодному партнерству с сообществами, которым оно служит. Этой программой руководит Отдел по академическим вопросам США через Управление по взаимодействию с общественностью. Чтобы усилить направленность Университета Южной Алабамы на служение местному сообществу, «Программа волонтеров сообщества сотрудников Университета Южной Алабамы» поддерживает сотрудников грантом в виде 8 часов оплачиваемого административного отпуска. Волонтер предоставляет отчет об отработанных часах в отчете для ежемесячного отпуска. Участие в этой программе не ограничивает возможности и не влияет каким-либо иным образом на

предоставляемые преподавателями профессиональные услуги, необходимые для выполнения их академической, преподавательской или профессиональной деятельности, отраженной в их ежегодном отчете [267].

В Университете Северной Алабамы есть профессиональная степень «Бакалавр социальной работы, или BSW», которая предлагается на уровне бакалавриата (UG). Есть курс SW 199SL «Волонтерская служба и участие в общественной жизни». На этом курсе студенты учатся служению посредством интеграции академического обучения в местные национальные и глобальные проблемы, связанные с работой по служению, направленной на решение этих проблем. Студенты добровольно работают 30 часов в волонтерском центре.

Археологический парк Маундвилльского университета Алабамы с помощью персонала парка проводит курсы обучения потенциальных волонтеров. Эта открытая волонтерская возможность предлагает студентам, интересующимся историей, археологией, фольклором коренных американцев и многим другим, продвигать свои образовательные интересы в музейной среде, расширяя при этом опыт сайта «Moundville» для ежедневных посетителей музея. Волонтеров учат, как интерпретировать современные знания об археологии, индейцах Миссисипи и памятнике Маундвилля.

Университет Колорадо в Боулдере предлагает студентам серию тренингов по управлению волонтерами, где им предоставляются необходимые инструменты для набора волонтеров, которые не только будут хорошо выполнять свою работу, но и с радостью поддержат организацию, в которой работают. Тренинги предназначены для предоставления отдельным лицам и организациям ресурсов и навыков, необходимых для эффективного управления, развития и удержания волонтеров. Участники осваивают каждый модуль с ключевыми выводами для реализации в своих организациях и волонтерских программах. Серия тренингов открыта для студентов, сотрудников и преподавателей университета, а также для некоммерческих организаций. Она была разработана для потенциальных волонтеров «Ресурсным центром университета», который основан в Университете Колорадо в 1965 г. Содержание адаптировано из книги Бетти Столлинг «Обучение

занятого персонала для достижения успеха с волонтерами: 55-минутная серия тренингов». Все модули проходят онлайн через платформу «Zoom». Участникам предоставляется ссылка на конференцию в «Zoom» после регистрации на сайте. Примеры тренингов представлены ниже.

Тренинг 1 *«Разработка позиций для волонтеров»*. Студентам предлагают научиться эффективно разрабатывать должности для волонтеров в процессе создания их ролей и управления ими. Изучить значение дизайна должностей волонтеров и инструментов, которые можно использовать для активизации усилий по созданию эффективных волонтерских должностей. Благодаря этому тренингу участники смогут описать значение и важность структуры должности добровольца, проанализировать тенденции в области добровольчества и их влияние, а также назвать необходимые компоненты описания должностей.

Тренинг 2 *«Набор волонтеров»*. Эффективный набор добровольцев необходим для успешного достижения целей организации. На этом тренинге студентам предоставляют необходимые инструменты для набора волонтеров, которые не только будут хорошо выполнять свою работу, но и с радостью поддержат организацию, в которой работают. Благодаря этому тренингу участники смогут понять рекрутинг и его важность, определить барьеры, с которыми люди могут столкнуться при волонтерстве в своей организации, и разработать эффективное сообщение о рекрутинге.

Тренинг 3 *«Ориентирование и обучение волонтеров»*. Ранние отношения волонтера с организацией оказывают огромное влияние на будущий успех партнерства между организацией и волонтером. На этом тренинге студентов знакомят с инструментами, необходимыми для волонтерского образования, ориентирования и обучения. Благодаря этому тренингу участники смогут различать эти области, знать их содержание и пути реализации; выявлять возникающие проблемы и реагировать на них; оценивать и улучшать названные процессы, чтобы они постоянно оставались актуальными и полезными.

Тренинг 4 *«Волонтерская мотивация и удержание»*. В основе успешности волонтера находится его мотивация на то, чтобы найти время для выяснения

потребностей, которые он хочет удовлетворить как волонтер в организации. Эти потребности будут варьироваться от человека к человеку. Таким образом, успешный набор и удержание предполагают постоянный мониторинг того, что нужно волонтерам, чтобы привести их в организацию и заставить возвращаться. С помощью этого тренинга участники смогут понять, что успех в волонтерских программах включает в себя соответствие потребностей организации способностям и мотивации волонтера, объяснить разнообразие причин, по которым сегодня люди добровольно работают, и изучить теорию мотивации в свете способности организации привлечь и сохранить добровольцев.

Тренинг 5 *«Волонтерское признание»*. Признание – неотъемлемая часть управления волонтерами, которая включает в себя признание вклада добровольцев. Мощное и значимое признание начинается в случае, когда мы признаем таланты и желания потенциальных добровольцев и предлагаем возможности, которые отвечают мотивационным потребностям, которые они стремятся удовлетворить посредством волонтерства. Благодаря этому тренингу участники смогут определить препятствия на пути к признанию волонтеров в своей организации, изучить спектр способов, которыми можно поощрить волонтеров, и описать основные принципы эффективного признания.

Тренинг 6 *«Оценивание и оценка волонтерской программы»*. В связи с растущим давлением на подотчетность в волонтерских программах растут ожидания демонстрации ценности этих программ. «Делать добрые дела» стало недостаточным в сегодняшнем мире сокращающихся ресурсов. Люди, сообщества, которым служат волонтеры, хотят иметь возможность показать историю своей работы, и использование собранных данных может стать идеальным каналом для этого. Благодаря тренингу участники смогут обсудить цель и ценность проведения оценки волонтерских программ, определить ключевые шаги и вопросы, на которые необходимо ответить до разработки оценивания или оценки, а также основные заинтересованные стороны, которые должны участвовать в создании и утверждении процесса оценивания и оценки.

Тренинг 7 «Управление рисками и волонтерские программы». Политика, процедуры и практика управления рисками должны быть интегрированы во все аспекты деятельности организации. Несмотря на то, что большая часть разработки политики на администраторов волонтерской организации, общая эффективность зависит только от сотрудников и добровольцев, которые ее осуществляют. Благодаря этому тренингу участники смогут объяснить управление рисками и его важность, определить и оценить потенциальные риски добровольцев, а также обсудить превентивные стратегии и методы для устранения и снижения рисков.

В Университете Буффало на базе «Карьерного ресурсного центра» студенты могут стать участниками «Волонтерской программы управления», которая помогает студентам получить реальный опыт, развивая свои навыки с помощью волонтерства. Студенты должны отработать не менее 10 часов волонтерами в одной из некоммерческих организаций в течение семестра на территории штата. Студент бакалавриата, заинтересованный в участии в этой программе, может просмотреть онлайн-семинар программы на сайте для получения дополнительной информации, а также выбрать некоммерческую организацию из списка, например: «Американское онкологическое общество», «Американская диабетическая ассоциация», «Американский Красный Крест», «Городская лига Буффало», «Центр образовательных возможностей» и др. Студенты, участвующие в программе «Management Volunteer Program (MVP)», получают стипендии. Программа направлена на связь обучения в классе с реальным опытом. «MVP» координируется «Ресурсным центром семейной карьеры Ф. Л. Чиминелли» в «Школе менеджмента». Каждый участник «MVP» должен выполнить 50 часов волонтерской работы в одной местной организации в течение семестра. 21 студент, зачисленный в программу, соревнуются за индивидуальную стипендию в размере 1 тыс. долл. США в зависимости от количества часов проделанной волонтерской работы и выполненной серии письменных заданий о своем опыте.

В Университете Южной Каролины можно получить сертификат об окончании программы «Управление волонтерами (VM)». Эта программа является

инициативой «Координационного бюро по взаимодействию с общественностью и обучению служению» в партнерстве с «Центром педагогического мастерства».

Программа сертификации «VM» готовит тех, кто намеревается работать лидерами в проектах по взаимодействию с сообществом и вовлекает студентов, профессионалов и членов сообщества. Программа дает им более полное представление об организационном лидерстве, межкультурном общении и виртуальном волонтерстве. В рамках программы студентам предлагается посетить, например, интерактивный семинар под названием «Лидерство волонтеров». В рамках семинара студенты изучают пандемию COVID-19 2020 г., чтобы лучше понять потребности и ответы на добровольчество во время кризиса, рассматривают передовой опыт в кризис и обсуждают, что делается аналогичным образом сегодня и что можно использовать во время COVID-19 в последующий период.

Волонтерские программы STEM, основанные в университетах, набирают молодых добровольцев: аспирантов, аспирантов, исследователей и студентов из научных профессиональных школ. Калифорнийский университет в Сан-Франциско (UCSF), начиная с 1987 года, сотрудничает с Объединенным школьным округом Сан-Франциско и включает в себя около 100 из 115 школ. Основным компонентом программы является поддержка уроков в школе, в которой более 250 аспирантов ежегодно проводят более 8000 часов. Подобные программы существуют во многих других университетах США. Кроме того, программа стипендий GK-12 Национального научного фонда США в течение последних 11 лет оказывала финансовую поддержку почти 6000 аспирантам в области науки и техники, каждый из которых проводит до 15 часов в неделю в местных научных классах в рамках своих обязательств по стипендиям.

Ключевым элементом всех этих программ является целеустремленное лидерство. Для успешной программы требуется лидер, который набирает добровольцев и преподавателей, определяет ожидания от программы, обеспечивает поддержку и обучение волонтеров, а также помогает партнерством при возникновении проблем. Подготовка добровольцев имеет решающее значение. Неподготовленный ученый, который общается со студентами, может

принести больше вреда, чем пользы, разговаривая через головы студентов и запугивая их. В качестве примера, в программе SEP / UCSF добровольцы проходят курс, который знакомит с преподаванием естественных наук на основе запросов, управлением классами и материалами, стратегиями обучения на основе исследований и планированием уроков.

Текущие волонтерские программы основаны на сочетании ресурсов. Для расширения этих усилий крайне важно, чтобы инициатива «Обучать инновациям» включала конкурсное федеральное финансирование таких волонтерских программ [225].

Примеры образовательных программ, представленные для волонтеров на сайтах университетов США, нельзя назвать полноценными программами обучения, так как они носят фрагментарный характер. Данные программы можно было бы отнести к авторским, где автор программы – это университет или волонтерский центр на базе университета. А.С. Сиденко считает, что авторская программа сугубо индивидуальна как «продукт творческой деятельности преподавателя, поэтому автор сам выбирает вопросы из предложенных нами или формулирует свои и отвечает на них, раскрывая пункты объяснительной записки» [50]. Лишь некоторые волонтерские программы можно назвать образовательными, так как они отражают суть определения, выведенного В.А. Сластениным: «учебная программа – нормативный документ, раскрывающий содержание знаний, умений и навыков по учебному предмету, логику изучения основных мировоззренческих идей с указанием последовательности тем, вопросов и общей дозировки времени на их изучение. Она определяет общую научную и духовно-ценностную направленность преподавания предмета, оценок теорий, событий, фактов. В программе обусловлена структура расположения учебного материала по годам обучения. Полнота усвоения программных знаний, умений и навыков учащимися является одним из критериев успешности и эффективности процесса обучения. Учебная программа, таким образом, выполняет ряд основных функций. Первая может быть названа описательной, поскольку программа является средством описания содержания образования на уровне учебного предмета. Вторая – это

идейно-мировоззренческая функция. Ее суть заключается в том, что знания, включенные в программу, направлены на формирование духовности и научного мировоззрения у школьников. Эту функцию учебная программа выполняет во взаимодействии с программами по другим предметам, что позволяет охватить содержание образования системно, в его действительной целостности, и создать общую в мировоззренческом отношении научную картину мира, формировать духовно-ценностное отношение к явлениям действительности. Третья функция учебной программы – регулирующая, или организационно-методическая. Она организует деятельность преподавателя по подготовке к занятиям: отбор материала, видов практических работ, методов и форм обучения. Программы организуют и учебный труд учащихся: определяют характер их деятельности по изучению предмета в школе, дома, в процессе усвоения свободной информации» [54].

При этом волонтеры не являются штатными сотрудниками НКО и часто не имеют формальной профессиональной подготовки. Чтобы убедиться, что они четко понимают свои роли и обязанности и должным образом согласовывают свои услуги с миссией организации, им необходимо пройти соответствующее обучение.

Суть обучения, или подготовки, волонтеров заключается в том, чтобы передать им чувство ответственности за волонтерское дело и его результат, а не быть пассивными исполнителями волонтерской деятельности. Для этого необходимо подобрать обучение волонтеру с учетом его личностных особенностей и способностей. В какой форме организаторы волонтерской деятельности решают эти задачи, не столь важно. Это могут быть серии семинаров и тренингов, консультации, письма с рекомендуемыми статьями или видео. Конкретные темы семинаров и тренингов для обучения волонтеров определяются на основании обратной связи с волонтерами, запросов координаторов.

Американские студенты рассматривают обучение в волонтерском центре или на курсах от университета как преимущество при поисках работы в волонтерской организации. Обучение дает навыки и необходимый уровень квалификации, которые всегда пригодятся и помогут в поиске оплачиваемой работы.

Образовательная организация заявляет, что она является профессиональной, способна выполнять работу по подготовке волонтеров и делает ее хорошо. Некоторые организации используют обучение как метод «отсеивания» в надежде на то, что записавшиеся волонтеры станут выполнять свои обязательства лучше.

Многие представленные в Интернете и на сайтах университетов программы сосредоточены на тщательном делении этапов обучения, начиная с введения в должность волонтера через ориентирование, групповые занятия, обеспечивающие получение необходимой информации и навыков, а также руководящую помощь в работе. Образовательная программа может включать: индивидуальное и групповое обучение посредством заданий к «обучению во время работы»; неформальные совещания с руководителем или консультантом образовательной организации, где проходит волонтерская работа; формальные курсы, семинары, дискуссии за круглым столом, наблюдения под руководством гида и экскурсии; домашнее обучение по переписке в Интернете, записям и видео.

А. К. Stenzel и Н. М. Feeney выделяют несколько основных видов работы с волонтерами в рамках обучения: задание для чтения; выезд на место или экскурсия, где будет реализована волонтерская деятельность; демонстрация фильмов о волонтерстве; анализ избранных материалов для чтения, включающих годовые отчеты, специальные исследования, бюллетени, содержащие основные положения программы и деятельности учреждения в области волонтерской работы; наблюдение за волонтерской деятельностью (программой) в действии; встречи с людьми, которым будет оказана волонтерская помощь (преподаватели, школьники и т.д.) [252].

В американских университетах и некоммерческих организациях существует ряд способов подготовки студентов к волонтерской деятельности.

Первый способ «Инструктаж, или ориентирование на месте». Для данного способа характерны четко прописанные правила и описанные рабочие места, задания для волонтеров. Инструктаж или ориентирование подходят для разовых акций или мероприятий, где ограничиваются проговариванием правил безопасности и репетицией (разовой тренировкой).

После проведения инструктажа или ориентирования волонтера, он должен знать:

- общую картину происходящего события (мероприятия);
- свою роль в общей картине мероприятия;
- свой график работы;
- свою форму одежды и организаторов;
- свое задание;
- местонахождение ресурсов, инструментов для реализации волонтерской деятельности на площадке мероприятия;
- куратора или координатора волонтеров;
- иметь информацию о средствах коммуникации;
- знать варианты решения возникающих проблем.

Если нужно, чтобы волонтеры разделили с организаторами ответственность за реализацию мероприятия или проекта, то они должны стать его со разработчиками, а проект – их проектом. При этом никогда нельзя забывать о минимизации рисков. Введение обычно является первым формальным этапом плана обучения, когда новый работник-волонтер только знакомится с социальной и физической средой волонтерского агентства, образовательной организации или района, да и с самой волонтерской работой. Вводный инструктаж может быть запланирован на индивидуальной или групповой основе. Волонтерам предоставляется информация о рабочем месте, расходных материалах, доступных услугах, ресурсной помощи, графиках работы и т.п. Новые добровольцы должны быть представлены штатным сотрудникам образовательной организации и другим добровольцам, работающим в том же или другом качестве. Время для организации этого блока обучения не обязательно должно быть длительным, но оно необходимо для непринужденного, неформального подхода, а также для выявления вопросов и последующего обсуждения с волонтерами. Иногда этот образовательный момент происходит во время первоначального контакта с волонтерским агентством или группой, через газеты, общественные мероприятия, встречи.

Последующая часть образовательного блока «Введение» посвящена тому, что волонтеру необходимо знать, и заключается в информировании об основных фактах волонтерской работы и знакомстве с местом, где она будет проходить, или волонтерским агентством, учреждением. Потенциальным волонтерам предоставляется комплект информационных материалов со справочниками, отчетами, бюллетенями и публикациями. Перед тем как волонтер приступит к выполнению задания, ему должна быть предоставлена возможность ознакомиться с предыдущим опытом обучения, что обеспечит обратную связь для организаторов образовательных волонтерских курсов, волонтерских агентств.

Ориентирование – это процесс ознакомления нового или вернувшегося волонтера с агентством или учреждением, с районным или общественным проектом в рамках общей цели, политики, практики и процедур. Инструктаж может быть запланирован на индивидуальной основе, для группы новых добровольцев или для группы вернувшихся добровольцев, чтобы информировать их об изменениях в политике, процедурах, графиках и т.п. Для нового волонтера ориентация должна предоставить информацию и помощь в координации по структуре волонтерского агентства или движения, а также в связи конкретной работы человека с целью и работой агентства. Период времени для ориентирования может варьироваться в зависимости от индивидуальных потребностей, а также размера и сложности учреждения.

Второй способ «Школа» – набор группы студентов для реализации конкретной программы или проекта. Школа может состоять из действующего сообщества, и в нее добавляются новые волонтеры. Обучение волонтеров в образовательной организации или волонтерском центре, некоммерческой организации во многом зависит от количества волонтеров. Некоторые организации выделяют специальную должность для этого – директора по организации и обучению волонтеров. В организации также может быть сотрудник, одной из обязанностей которого является координация обучения новых волонтеров. Он в течение года проводит тренинги для разных видов групп волонтеров, может участвовать в них и брать на себя ответственность за их проведение в небольших

образовательных организациях, где все обучение может проводиться также одним из волонтеров, который в течение нескольких дней следит за группами. Включение волонтеров в учебные программы выгодно как для инструкторов-волонтеров, так и для самой организации и стажеров. Директор по обучению Лиза Расор считает: «Мы поощряем опытных волонтеров быть тренерами, потому что это один из способов освежить свои навыки и почувствовать себя более связанными с волонтерским агентством – больше участвовать в том, что происходит» [118]. Если у тренера нет четких представлений о том, что добровольцы должны знать на выходе, велика вероятность того, что волонтеры уйдут с тренировки в замешательстве. Как правило, на тренингах стараются передать четыре знания новым волонтерам: что делать, что ожидается от них как от новых волонтеров, каковы будут их обязанности, как правильно их исполнить. Профессиональное обучение предназначено для понимания новым волонтером сути своей работы, освоения новых знаний, навыков и приемов, необходимых для ее успешного выполнения и получения интересного и сложного опыта на ранних этапах службы. Общие области, включенные в это обучение, должны быть связаны с потенциальной работой волонтера и с практикой выполнения. Продолжительность времени, отведенного на профессиональное обучение, будет различаться в зависимости от задач или степени ответственности волонтера. В некоторых случаях может потребоваться несколько часов или несколько дней, а в других – неделя или несколько месяцев. Дальнейшее обучение основано на предыдущих курсах или учебных заданиях, а также на опыте работы и особых интересах волонтера. Цель предложения возможностей развития состоит в том, чтобы помочь волонтеру расширить и углубить знания и понимание своей работы, а также целей и программ агентства. Такое обучение должно выявлять достижения волонтера путем измерения соответствующих его качеств: способности принимать решения и выполнять их с минимальными затратами времени на помощь; роста знаний, навыков и понимания значимости работы; способности руководить и инициировать новые идеи и деятельность в рамках работы или возложенных обязанностей; развития позитивного отношения к отдельным лицам и группам в

организации и в обслуживаемом сообществе; развития поведенческих моделей, свидетельствующих о принятии работы и гибкости в контактах с отдельными людьми и группами. В качестве примера можно привести Университет Иллинойс, который предлагает потенциальным волонтерам пройти курс по обучению защите детей. Для прохождения учебного модуля студентам необходимо зарегистрироваться на образовательной онлайн-платформе. Курс состоит из нескольких блоков. Первый блок делится на несколько занятий. Первое занятие «Child Protection Training (Обучение детей защите)» разработано коллективом сотрудников Университета штата Иллинойс, соответствует политике университета в отношении случаев жестокого обращения с детьми и безнадзорности детей (University of Illinois Extension staff and follows the University of Illinois Abuse and Neglect Child Reporting Act (ANCRA) policy) и направлено на ознакомление будущих волонтеров с правилами и видами помощи при жестоком обращении с детьми или в случаях, когда о детях некому позаботиться. Второе занятие «Overnight Chaperone Training» направлено на обучение ночных волонтеров-сопровождающих.

Второй блок делится на три занятия: «4-H Volunteer Orientation», «Club Officer Roles and Parliamentary Procedure», «4-H Club Program Planning». Первое занятие помогает новым волонтерам понять роли и обязанности руководителя организации 4-Н, руководителя проекта, или руководителя деятельности. Лидерам помогают понять, как они вписываются в более широкую картину, участвуя в программе «4-Н и University of Illinois Extension». Перед началом работы волонтерам необходимо ознакомиться с рядом видеосюжетов о волонтерстве «Volunteer Training», которые размещены на официальной странице университета в разделе «Волонтерство» [118].

3. Способ «Индивидуальное обучение». Потенциального волонтера закрепляют за действующим волонтером, и он учится на практике. Волонтер быстро усваивает необходимый объем информации и приобретает практические навыки от лидера волонтерской группы и других волонтеров. Включенность волонтера в процесс работы – это и есть тот фундамент, на котором можно строить

последующие подготовку и обучение. Обучение может принимать форму оказания помощи волонтеру на рабочем месте, включает неформальные консультации с конкретными лицами, ответственными за выполнение задачи или деятельность, связанную с работой волонтера. Участие в совещаниях группы или персонала также может быть формой обучения на рабочем месте при условии, что она включает подготовку к ним и анализ. Акцентируется необходимость эффективного общения между участниками и лицами, ответственными за выполнение задачи.

В своем обучении волонтер проходит несколько этапов:

- **Базовые знания.** Это базовая и структурированная информация о том, как и с кем будет работать волонтер. Информация раскрывает не только особенности волонтерской организации, но и описывает ведущую волонтерскую деятельность с профессиональной точки зрения.

- **Практические навыки.** Волонтер может получить их на предварительных учебных и подготовительных занятиях.

Методы обучения волонтеров можно разделить на долгосрочные и краткосрочные: долгосрочные – это курсы, тренинги, а краткосрочные – занятия, лекции, встречи и т.п. Самые популярные методы обучения волонтеров, следующие:

- 1) Семинары профессионального развития.
- 2) Индивидуальное обучение. Обучение для удовлетворения конкретных потребностей и требований волонтера.
- 3) Тренинги.
- 4) Кейс-решения. Однако, как и в случае с определенным событием, волонтеры представляют конкретную проблему и просят других помочь ее решить. Предоставление простого, но тщательного выверенного процесса решения проблемы иногда помогает получить более качественные и продуманные результаты.
- 5) Встречи с опытными наставниками, волонтерами.
- 6) Видеолекции.
- 7) Коллоквиум – дискуссия, половину участников которой составляют новые волонтеры, а другую – эксперты в предметной области (например,

сотрудники, волонтеры-ветераны, партнеры по сообществу и т. д.). Новые волонтеры готовы задавать вопросы.

8) Полевая поездка – новые волонтеры совершают экскурсию по месту, где будет выполняться их новое задание. Поездка тщательно спланирована для наблюдения, анализа и обсуждения.

Рассмотрим *цифровые формы* обучения волонтеров. Пандемия COVID-19 увеличила количество возможностей для онлайн-волонтерства и открыла новые горизонты в цифровом волонтерстве. В недавнем отчете о тенденциях некоммерческих организаций «Salesforce» указано, что 85% опрошенных организаций заявляют о технологиях как ключе к успеху, но только 23% имеют долгосрочное видение того, как использовать их в своей организации. Известны три места, где наблюдается повышенный спрос на ценных технических волонтеров со знаниями в области технологий – некоммерческий сектор, сферы здравоохранения и образования. Во время пандемии малые предприятия и даже рестораны обращались за помощью к техническим волонтерам, чтобы пережить кризис. Навыки во всем, от дизайна веб-сайтов до цифровых коммуникаций, востребованы организациями, которые испытывают нехватку персонала или навыков. Поскольку пандемия привела людей к социальной изоляции, мир начал переводить повседневную жизнь в онлайн. Профессионалы проводили встречи через платформы «Zoom», школы вели занятия онлайн, а церкви перешли к еженедельным богослужениям в прямом эфире. Точно так же возможности добровольцев стали виртуальными, поскольку проблемы со здоровьем заставляли людей опасаться служить лично. Например, одна организация во Флориде даже наняла добровольцев, чтобы они звонили пожилым людям, которые были изолированы и одиноки. Для ведения подобной деятельности волонтерам необходимо владеть цифровыми технологиями, помогающими мотивировать и сохранять ценные волонтерские ресурсы. Например, Вашингтонский университет в Сент-Луисе создал «WashU CNX» (произносится как «WashU connects») – официальную сетевую онлайн-платформу университета, где выпускники и нынешние студенты делятся опытом и знаниями, задают вопросы и находят

ответы, а также помогают друг другу расти. Им предлагается присоединиться к ней и воспользоваться преимуществами наставничества, общения и профессиональных возможностей.

Основными инструментами в обучении волонтеров являются: 1) системы управления обучением (LMS): Blackboard, Moodle, WebCT, платформы поддержки онлайн-курсов и т. д. ; 2) инструменты публикации и обмена: блоги, вики, Flickr, YouTube, подкасты, социальные закладки, электронное портфолио, цифровые рассказы, электронные книги, видеолекции и т. п.; 3) системы для совместной работы: Google Docs, социальные закладки, интеллект-карты, вики, блоги и т.п. ; 4) средства межличностного общения: электронная почта, MSN, Skype, форумы, видеоконференции и т.п.

Проведённый опрос среди специалистов волонтерских центров, по работе с общественностью, студенческих клубов, сообществ университетов США показал, что подготовка студентов к волонтерству, это индивидуальная история университета. Так, например в Специалист по работе с общественностью Департамента общественных работ Университета Брандейса, пишет: «мы готовим студентов к волонтерству и ключевым для нас является обучение. Мы требуем, чтобы все волонтеры в Брандейсе участвовали в « общеволонтерском тренинге ». Этот тренинг предоставляет студентам-добровольцам универсальной формы и инструменты, необходимые для начала волонтерской деятельности, включая информацию об ожиданиях волонтеров, управлении рисками, ресурсах самообслуживания, передовых методах и дополнительных возможностях лидерства в сообществе. Добровольцы также узнают больше о разнообразии, сильных сторонах, истории и потребностях сообщества Уолтем (город, в котором находится Брандейс) на нашем единственном в своем роде семинаре «Waltham: The More You Know». Специалист Университета штата Мэн Лиза Морин, пишет о том, что: «большинство волонтеров их университета не имеют образования в области волонтерства. Но, большинство американских школьников начинают заниматься волонтерством в начальной и средней школе, поэтому они приходят к нам с некоторыми знаниями. Некоторые возможности волонтеров требуют

дополнительной подготовки или ориентации (например, работа в больницах, работа с молодежью и т. д.). Эти организации обычно обеспечивают необходимое обучение».

В заключение заметим, что люди лучше учатся, когда занятия сосредоточены на решении проблем. Вместо лекции более эффективным способом обучения является постановка проблемы и помощь слушателям в поиске ответа. Обучение должно быть интерактивным. План занятия может охватывать несколько часов обучения: если обучение разбито на несколько (или много) разных временных периодов, для каждого из них может быть разработан индивидуальный план. В индивидуальных планах занятий должны быть указаны цели обучения (т. е. предполагаемый результат занятия). Оценка является важным последним шагом в программе обучения. Проведение простой оценки покажет, что волонтеры узнали и поняли на тренинге. Некоторые возможности для оценки включают в себя полевые испытания. Нужно помочь волонтерам продемонстрировать то, чему они научились. Следует их собрать, чтобы совместно обсудить новые знания, полученные на тренинге, или сравнить результаты до и после теста. Один и тот же тест проводится для волонтеров при поступлении и по окончании обучения. В конце обучения (или, возможно, в конце конкретных занятий) у слушателей волонтерских курсов должна быть возможность дать конкретную или анонимную обратную связь. Затем необходимо обязательно включить ее в будущие тренинги, чтобы работа образовательной организации была продуктивной и постоянно совершенствовалась, а волонтеры были как можно лучше подготовлены и остались довольны. Основными формами подготовки молодежи к волонтерской деятельности являются: курс, тренинг, индивидуальное занятие (консультация), практическое занятие в полевых условиях. Волонтеры на протяжении своего обучения самостоятельно выбирают способы, формы и методы подготовки.

Выводы по второй главе

Волонтеры не только помогают некоммерческим организациям, расположенным в штатах и волонтерским центрам университетов, но и экономят деньги, устраняя необходимость платить дополнительным сотрудникам, занятым полный рабочий день. Количество волонтеров, готовых отдать свое время и талант некоммерческому сектору без денежного вознаграждения, требует пристального внимания к практике социализации и обучения в волонтерской организации. Организационную социализацию волонтеров можно понимать следующим образом. Более глубокая приверженность к волонтерской организации возникает тогда, когда волонтеры строят свою идентичность таким образом, что их работа становится частью того, как они определяют себя. Это означает, что работа больше не просто работа; это часть жизни волонтера и его личности. Обычно, то, как волонтерские организации сообщают о своей культуре и выстраивают процесс подготовки к волонтерской деятельности совпадает с тем, как новенькие волонтеры переживают процесс социализации и приверженности к организации внутри нее. Отсюда следует, что процесс социализации в волонтерском центре или организации в университете США – «процесс превращения в члена волонтерской группы, обучение основам волонтерской деятельности и тому, как нужно коммуницировать и взаимодействовать, чтобы добиться цели в выбранной деятельности» [214]. McComb подтверждает, что «социализация помогает не только научить новых волонтеров хорошо выполнять свою работу, но получать удовольствие от выполнения задач, для которых они вызвались. Волонтерская организация сообщает волонтерам о том, как хорошо выполнять свою работу через многочисленные источники, например: официальную программу обучения, учебные документы, справочные материалы, такие как карты, путеводители и т. д., а также устное общение с волонтерами» [195] Все перечисленное ранее составляет подготовку студента к волонтерской деятельности.

Анализ 100 официальных информационных сайтов университетов США в Интернете показал, что подготовка к волонтерской деятельности в США носит стихийный характер и не имеет системности, а также показательных результатов, которые можно проверить, так как американские волонтерские центры на базе

университетов ставят перед собой задачу в основном познакомить студентов с этой деятельностью. Стихийный характер подготовки к волонтерской деятельности определяется тем, что каждый университет и штат ставит перед собой определенные цели и задачи в работе образовательных организаций с волонтерами. Нет единой системы подготовки волонтеров, для каждого университета она индивидуальна и уникальна. Исключением становятся программы больших федеральных проектов и волонтерских организаций, такие как «AmeriCorps», «4-H». Участвуя в них, волонтеры имеют широкий спектр преимуществ, включая получение знаний, повышение мотивации и расширение рамок программы в будущем. Один из видов подготовки состоит из идентификации, отбора, ориентации, обучения, использования волонтеров, их признания и оценки. Исследования показывают, что такая программа обучения волонтеров действительно имеет положительное воздействие, улучшает навыки, учит делиться информацией с другими.

Обобщая сказанное ранее, можно сказать, что содержание подготовки молодежи к волонтерской деятельности делится на следующие категории:

1) подготовка, как социализация в волонтерской студенческой организации. Она направлена на ознакомление с культурой волонтерской организации. Например «AmeriCorps».

2) подготовка, как обучение профессиональной деятельности необходимой волонтеру для выполнения задач. Например «ProLiteracy», «4-H». В ходе выявления и описания содержания форм подготовки к волонтерской деятельности молодежи в университетах США мы выяснили, что главная ее цель заключается в улучшении профессиональных, жестких навыков (hard-skills) навыков и развитии гибких навыков (soft-skills), а также навыков умения и развития себя и заботы о себе (self skills). Студенты самостоятельно выбирают программу, которой они будут отдавать свои человеческие ресурсы (например: время) и приобретать ресурсы (например: знания, опыт) волонтерской или некоммерческой организации в университете. Благодаря такой системе обмена ресурсами между

волонтером и организацией во многом складывается подготовка студентов к волонтерской деятельности в американских университетах.

Волонтеры, выполняющие неквалифицированную работу, получают предварительную подготовку в форме лекции (онлайн / оффлайн), инструктажа, ориентирования, экскурсии по организации. Самый популярный вид подготовки волонтеров, не требующий большой подготовки – ориентирование, так как оно может проводиться перед началом волонтерской деятельности и не требует особых затрат. Не менее востребованы видеолекции, размещаемые на сайте университета или его волонтерской организации в специальном блоке, посвященном обучению волонтеров.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Волонтеры играют важную роль в государственных и некоммерческих организациях США. Тем не менее, исследования в области педагогического обеспечения подготовки к волонтерской деятельности волонтерами были сосредоточены на формах подготовки, а не ее содержании. В рамках исследования нам удалось выявить и охарактеризовать педагогическое обеспечение подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США.

Подходов к изучению волонтерской деятельности достаточно много они охватывают широкий спектр различных видов деятельности. Сравнительный анализ понятий «волонтерство», «волонтерская деятельность» и «активность», «альтруизм», «досуг», «сервисное обучение», «общественные работы», «благотворительность» позволил выявить признаки волонтерской деятельности: общие (неоплачиваемая деятельность, направленная на благо общества), различной степени (как вклад в развитие личности студента или общества, опыт, способ создания своего капитала, форма поведения), отличительные (мотивы деятельности, форма организации в определенной институционализированной сфере). Из понятия «волонтерство» вытекает понятие «волонтерская деятельность». Например, в России под волонтерством понимают деятельность в форме безвозмездного выполнения работ. Исходя из этого, в исследовании волонтерство выделено как вклад (благотворительная деятельность), который люди вносят в качестве неоплачиваемой и не связанной с карьерой деятельности (J. Andreoni, L. Wang, E. Graddy, E. J. Boezeman, N. Ellemers и др.); как проявление гражданской активности и альтруистического поведения человека (E. Kahana, T. Bhatta, L.D. Lovegreen, B. Kahana, E. Midlarsky, D.H. Smith, B. Gottlieb, A. Gillespie, R.A. Stebbins, К.Д. Бэтсон), когда такая деятельность сосредоточена на решении проблем других людей и помощи им в трудных ситуациях; как сервисное обучение (J. Mohan, H. A. Berry, L.A. Chisholm, G.A. Bowen, D.D. Burke), где волонтерство служит способом получения дополнительных знаний о средствах общественной работы; как досуг студентов (R. A. Stebbins, M. Graham K. A. Henderson, J. Presley), или систематическая, серьезная, любимая и интересная для них деятельность.

Анализ научной литературы позволил выявить два вида основных характеристик волонтерской деятельности как официальной и неофициальной. В первом случае волонтерство студентов не просто представляет собой реакцию на различные социальные потребности и проблемы, но и дает возможность студентам развивать навыки, компетенции под эгидой образовательной организации, некоммерческой организации. Во втором случае волонтерство носит краткосрочный характер и не направлено на развитие навыков студента. Также с педагогической точки зрения была рассмотрена волонтерская деятельность американской молодежи в университете. Она проявляется в открыто выбранной волонтерами приверженности многим различным религиозным, светским, частным и общественным делам, начиная с социальной принадлежности и заканчивая институционализацией общественных образований и общими тенденциями в стране. Волонтерская деятельность, ее различные виды охватывают все слои американского общества и влияют на его структуру. Заметим, что сам волонтер – это лицо, которое отработывает часы в государственном учреждении по гражданским, благотворительным или гуманитарным причинам без обещания, ожидания или получения компенсации за оказанные услуги. Студента американского университета можно назвать волонтером только в том случае, если его услуги по оказанию помощи предлагаются свободно и без давления или принуждения, прямого или подразумеваемого, со стороны университета.

Волонтерская деятельность студента в американском университете не предусматривает личную выгоду студента, но и не запрещает ему за счет нее овладевать необходимыми профессиональными навыками, приобретать кредиты на обучение.

Во многих университетах страны активно практикуется сервисное обучение в учебных планах. Оно может стать частью программы обучения, отдельного курса или дополнительного образования студентов и состоять из отдельных занятий, сочетающих в себе обучающий курс и благотворительность студентов (сервисное обучение). Под волонтерской деятельностью молодежи в университетах США в исследовании понимается «оказание услуг обучающимися университета студентам

или гражданам за его пределами в рамках учебной или внеучебной деятельности на безвозмездной основе». В отличие от других видов участия в общественной жизни университета, «студенческое волонтерство заканчивается, когда прекращается обучение в высшем учебном заведении».

В студенческих организациях, советах студенты могут вносить изменения в процесс образования как наставники, так как они являются партнерами и соавторами в процессах обучения в рамках волонтерских программ, определяющих деятельность на территории университета. Помимо этого, участие студентов в такого рода деятельности увеличивает их социальный, культурный и гражданский капитал. Эффективное обучение волонтеров, по мнению М. Х. Smith, «улучшает навыки и способности добровольцев и совершенствует образовательные программы». Кроме того, обучение волонтеров поддерживает волонтерские программы и увеличивает потенциал удержания студентов в добровольческой организации университета.

В исследовании определены и охарактеризованы три этапа становления и развития исследуемой деятельности, выделенные по принципу ключевых событий в истории американского волонтерства, которые так или иначе повлияли на педагогическое обеспечение подготовки волонтеров. Мы предлагаем деление на три этапа становления и развития педагогического обеспечения подготовки к волонтерской деятельности: первый этап – с XVIII в. до начала XX в., второй этап – весь XX в., третий этап – с начала 2000-х гг. и по настоящее время. Время, обозначенное в первом периоде, связано с быстрым зарождением волонтерства на основе религиозных и светских благотворительных организаций для оказания помощи всем нуждающимся людям без обучения волонтеров. На втором этапе (с 1901-го по 2000 г.) появляются основные нормативно-правовые документы в Америке (Закон о служении Америке, Закон о домашней волонтерской службе 1973 г., Федеральный закон о справедливых трудовых стандартах (FLSA), Закон о национальных и общественных работах 1990 г. и др.) и в мире (Всеобщая декларация волонтеров 1990 г.). Был создан ряд организаций, официально закрепляющих волонтерскую деятельность в стране: «American Red Cross», «United

Way of America», «Civilian Conservation Corps» (CCC), «Rotary Club», «The Lions Club», «Kiwanis», «The Corporation for National and Community Service», «Peace Corps», «Volunteers in Service to America» (VISTA), «Foster Grandparents», «Senior Companion», «The Commission on National and Community Service»), (CNCS), «USA Freedom Corps» и др. Они послужили стимулом для укрепления волонтерства среди граждан США. В этот период осуществляются первые шаги по организации обучения волонтерской деятельности и ее педагогического обеспечения со стороны образовательных организаций. У абитуриентов при устройстве в колледж или университет появляется возможность оплатить обучение за определенное количество часов работы волонтером. Также высшие учебные заведения начинают поощрять студентов прохождением не просто профессиональной стажировки, а возможностью работать волонтером по своей специальности. Третий период характеризуется использованием новых форм обучения волонтеров. В это время появляются «USA Freedom Corps», «Закон о служении Америке», подтверждающие и расширяющие национальные волонтерские программы. Все это послужило дополнительным ресурсом усиления педагогического обеспечения подготовки волонтеров (создание новых программ и эффективной среды для волонтерской деятельности, проведение курсов). Особенно интенсивно расширение происходило в период пандемии COVID-19, когда студенты в условиях организации онлайн-волонтерства могли использовать свои навыки и получать практический опыт для достижения устойчивого развития человеческого потенциала организаций по всему миру.

Характеризуя педагогическое обеспечение социокультурных практик волонтерства в университетах США были рассмотрены примеры участия студентов американских университетов в социокультурных практиках. D. Polly называет социокультурные практики управляемым участием, когда обучающийся активно приобретает новые ценные в культурном отношении навыки и способности посредством осмысленной совместной деятельности с более опытным помощником. Это процессы приобретения и воспроизводства социокультурного опыта на базе усвоения и интериоризации культурных норм и ценностей. Анализ

научных статей о различных волонтерских практиках подтверждает преимущество волонтерской деятельности в США. С самого раннего детства американцы занимаются волонтерством («Kids Korps USA», в школе «AmeriCorps», «Senior Corps» и «Learn and Serve America» в колледже и университете). Данная деятельность входит в привычку и становится их отличительной чертой. Двумя наиболее распространенными формами социокультурных практик подростков является работа в религиозных и образовательных организациях. В университетах социокультурные практики могут длиться только семестр, а иногда учебное заведение формирует длительные отношения с общественными организациями и дает больше времени на участие в проектах. Holdsworth С. и Quinn J. отмечали, что волонтерская деятельность может стать причиной успеха в учебе и настаивали на включении волонтерства в академические дисциплины, что стало применяться, но не во всех университетах США. Действительно, волонтерство имеет образовательные преимущества, связанные с самопознанием, приобретением полезного для будущей карьеры опыта. В научной литературе по проблемам высшего образования в США не встречается определения социально-педагогических условий, поэтому в рамках проблематики исследования под ними мы понимаем комплекс мер, способствующих позитивной социализации студентов и их участию в волонтерской деятельности университета. Рассмотрев различные подходы к определению педагогического обеспечения, мы выделили пять условий, влияющих на подготовку американских студентов к волонтерству в университетах:

- 1) Необходимость обеспечения студентов нормативно-правовой информацией.
- 2) Обобщение, актуализация знаний о волонтерстве, полученных студентами в течение всего периода обучения (школа, колледж, университет) или в преимущественности волонтерской деятельности.
- 3) Мотивация студентов к волонтерской деятельности и обогащению их личностного опыта.
- 4) Образование потенциальных активистов, организаторов волонтерской деятельности в университетах.

5) Методическая поддержка волонтерской деятельности со стороны профессорско-преподавательского состава университета и представителей местных некоммерческих организаций.

В ходе выявления и описания содержания форм подготовки к волонтерской деятельности молодежи в университетах США мы выяснили, что главная ее цель заключается в улучшении профессиональных, жестких навыков (*hard-skills*) и развитии гибких навыков (*soft-skills*), а также навыков умений в развитии себя и заботы о себе (*self skills*). Студенты самостоятельно выбирают программу, которой они будут отдавать свои человеческие ресурсы (например, время) и приобретать ресурсы (например, знания, опыт) в волонтерской или некоммерческой организации в университете.

Описание содержания подготовки молодежи к волонтерской деятельности в университетах США» было сделано на примере нескольких университетов: Американский университет в Вашингтоне, Университет Принстона в Нью-Джерси, Университет Монтаны в Миссуле, Университет Маркетт в Висконсии и др. При анализе практик 50 волонтерских центров на базах университетов подтвердилась необходимость постоянной подготовки студентов, за исключением неформального волонтерства и волонтерства в области «*pro bono*». Ответы, полученные из этих центров, показали, что не все готовы обучать волонтеров. На практике приглашают государственные волонтерские программы на свои площадки волонтерских организаций и осуществляют обучение и подготовку волонтеров по собственным методикам. Анализ 100 официальных сайтов университетов США в Интернете показал, что обучение волонтерской деятельности в Америке носит стихийный характер и не имеет системности, а также показательных результатов, которые можно проверить, так как американские волонтерские центры на базе университетов ставят перед собой задачу в основном познакомить студентов с этой деятельностью, а не научить их работать.

Стихийный характер волонтерства определяется тем, что каждый университет и штат ставит перед собой определенные цели и задачи в работе образовательных организаций с волонтерами. Нет единой системы обучения

волонтеров, для каждого университета она индивидуальна и уникальна. Исключением становятся программы больших федеральных проектов и волонтерских сообществ, такие как «Американский корпус», «4-N». Участвуя в них, волонтеры имеют широкий спектр преимуществ, включая получение знаний, повышение мотивации и расширение рамок программы в будущем. Однако подготовка к волонтерской деятельности помогает быстрее приспособиться к работе и завести контакты с другими волонтерами. От качества подготовки к волонтерской деятельности зависит, как долго в ней останется студент. Один из видов подготовки состоит из идентификации, отбора, ориентации, обучения, использования волонтеров, их признания и оценки. Исследования показывают, что такая программа обучения волонтеров действительно имеет положительное воздействие, улучшает навыки, учит делиться информацией с другими.

Волонтеры, выполняющие неквалифицированную работу, получают предварительную подготовку в форме лекции (онлайн / оффлайн), инструктажа, ориентирования, экскурсии по организации. Количество часов на подготовку во многом влияет на ресурсное состояние волонтера. Основной задачей подготовки волонтеров также является создание условий для их развития через комплексное методическое сопровождение, наличие необходимых разнообразных ресурсов и специалистов в различных областях деятельности, которые прорабатывают реальные риски в конкретной волонтерской активности, организуя подготовку будущих волонтеров. Образовательная организация, волонтерский центр (организация) самостоятельно определяют подготовку волонтера, ориентируясь на его способности и знания. Самый популярный вид подготовки волонтеров – ориентирование или ознакомительное мероприятие, так как оно может проводиться перед началом волонтерской деятельности и не требует особых затрат. Его эффективно использовать после того, как волонтеры прошли базовое обучение или инструктаж. Среди волонтерских организаций востребованы видеолекции, размещаемые на сайте университета или его волонтерской организации в специальном блоке, посвященном обучению волонтеров. Применяется кейс - технология, тренинги. Волонтерам описывают задачу (проблему), с которой они

могут столкнуться во время своей деятельности и предлагают найти к ней решение. В университетах встречаются краткосрочные курсы по волонтерству с последующим тестированием.

Полученные результаты обогащают педагогическую науку сведениями о педагогическом обеспечении подготовки к волонтерской деятельности в университетах США. Результаты исследования могут стать дополнительным материалом для разработки лекций по истории педагогики и сравнительной педагогике (компаративистике), а также послужить основным материалом для разработки методических пособий по организации волонтерской деятельности в образовательных организациях высшего и среднего образования.

Перспективы продолжения исследования видятся в следующих направлениях: рассмотрение и детальный анализ подготовки к волонтерской деятельности студентов в колледже и школе; рассмотрение и изучение технологии обучения управлению волонтерскими организациями и волонтерами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамова, Е. С. PR-инструменты в добровольческих проектах / Е. С. Адамова // Социальные коммуникации: наука, образование, профессия. – 2018. – № 18. – С.109–113.
2. Акимова, Е. В. Педагогическое волонтерство в деятельности детско-молодежных объединений: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Елена Владимировна Акимова; Рязанский гос. пед. ун-т им. С. А. Есенина. – Рязань, 2006. – 177 с.
3. Андреев В. И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития. - 2-е изд. - Казань: Центр инновационных технологий, 2000. - 608 с.
4. Антонова, Н. Л. Проблема оснований в классификации социальных практик / Н. Л. Антонова // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. – 2011. – № 1 (118). – С. 240–243.
5. Ассоциация волонтерских центров «Добро.ру» URL: <https://dobro.ru/news/5012-artem-metelev-volont> .
6. Балова, С. Л., Основы волонтерской деятельности / С. Л. Балова, И. А. Безденежных, Е. М. Водолеева. – Москва : Прометей, 2020. – 215 с.
7. Беневоленский, В. Б. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / В. Б. Беневоленский, А. В. Демьянова, Н. В. Иванова [и др.]. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. – 198 с.
8. Бодренкова, Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике / Г. П. Бодренкова. – Москва : СПО «СОТИС», 2013. – 315 с.
9. Бокова, Т. Н. Волонтерская деятельность как ресурс для непрерывного образования / Т. Н. Бокова, С. В. Тимофеева // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития : сборник научных статей XVIII международной конференции, Курск, 30 сентября – 03 2021 года / Курский филиал Финансового университета при Правительстве РФ. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2021. – С. 54-57.

10. Бокова Татьяна Николаевна, Тимофеева София Валерьевна Волонтерство и «Сервисное обучение» как компонент образовательного процесса в университетах США// Kant. 2022. №1 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/volonterstvo-i-servisnoe-obuchenie-kak-komponent-obrazovatel'nogo-protssessa-v-universitetah-ssha> (дата обращения: 12.04.2023).

11. Борытко Н. М. В пространстве воспитательной деятельности: Монография / Науч. ред. Н. К. Сергеев – Волгоград: Перемена, 2001. – 181 с.

12. Борытко, Н. М. В пространстве воспитательной деятельности : Монография / Н.М. Борытко; М-во образования Рос. Федерации. Волгогр. гос. пед. ун-т. - Волгоград : Перемена, 2001. - 180 с.

13. Бочанов, М. А. Волонтерское движение: российский опыт и мировая практика / М. А. Бочанов, Е. Е. Чернухина // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2015. – № 2 (65). – С. 70–75.

14. Бочко, К. А. Интерпретативный анализ понятий педагогического волонтерства в современной социокультурной среде / К. А. Бочко // Методы педагогических исследований в постнеклассическом этапе развития науки: сб. ст. VII Всерос. науч.-практ. конф. «Педагогическая наука и современное образование», посвящ. Дню российской науки. Санкт-Петербург, 13 февр. 2020 г. – Санкт-Петербург : Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена, 2020. – Ч. 2: Методы исследования современных педагогических проблем. – С. 253–258.

15. Бочко, К. А. Педагогическая деятельность волонтеров в России и за рубежом: теория и практика / К. А. Бочко // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2019. – № 193. – С. 172–186.

16. Бочко, К. А. Практики педагогического волонтерства в истории и современности / К. А. Бочко // Психолого-педагогический поиск. – 2020. – № 2 (54). – С. 21–33.

17. Василевская, М. И. Институт волонтерства как ресурс личностно-профессионального становления специалиста социально-культурной деятельности / М. И. Василевская // Мир науки. – 2018. – Т. 6, № 2. – С.10.

18. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий в Амстердаме в 2001 г.

19. Горлова, Н. И. Особенности волонтерской деятельности в учреждениях культуры (библиотеки): международный опыт и локальные практики в современной истории / Н. И. Горлова, Л. И. Старовойтова // Современная научная мысль. – 2019. – № 6. – С. 162–167.

20. Городецкая, И. Е. Добровольческое движение в США / И. Е. Городецкая // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 1. – С. 78–86.

21. Гребенкина, Л. К. Гуманистические идеи педагогики сотрудничества как фактор развития субъектов педагогической деятельности / Л. К. Гребенкина, О. С. Шапцева // Евразийский союз ученых. – 2015. – № 7–4 (16). – С. 152–154.

22. Гуменная, А. Н. Современная практика обучения добровольцев в Соединенных Штатах Америки / А. Н. Гуменная // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2013. – Т. 19, № 2. – С. 126–128.

23. Глазова Яна Александровна «К вопросу понимания сущности категории «Педагогическое обеспечение формирования личности» // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2015. – №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ponimaniya-suschnosti-kategorii-pedagogicheskoe-obespechenie-formirovaniya-lichnosti> (дата обращения: 10.04.2023).

24. Данилова Е. В. Международный опыт волонтерской деятельности // Вестник РМАТ. – 2015. – №. 4. – С. 11-15.

25. Добро. Ру. Крупнейшая платформа для добрых дел в России: официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течении суток. –URL: <https://dobro.ru/> (дата обращения: 19.04.2022). – Текст: электронный.

26. Дьякова, Т. В. Волонтерство как часть учебного процесса в американской высшей школе / Т. В. Дьякова // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2015. – № 4–6. – С. 31–33.

27. Екимова, С. Г. История развития добровольческой (волонтерской) деятельности в России и за рубежом / С. Г. Екимова // Наука и образование на российском Дальнем Востоке: современное состояние и перспективы развития: сб. науч. тр. по итогам межвуз. науч.-практ. конф. преподавателей и аспирантов. Хабаровск, 24 апр. 2015 г.: в 2 т. – Хабаровск : Тихоокеанский гос. ун-т, 2016. – С. 236–241.

28. Шабанова, М. А. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. - М.: Дело, 2002. - 568 с / М. А. Шабанова // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. – 2003. – № 3(32). – С. 259-265. – EDN YOPWVX.

29. Жаркова, А. А. Теория становления социально-культурной деятельности / А. А. Жаркова // Мир науки, культуры, образования. – 2017. – № 4 (65). – С. 60–62.

30. Информационный ресурс Общероссийского народного фронта. URL: <https://goo.su/pEzzp>.

31. Каминская, Н. Д. Особенности социокультурных практик в условиях вуза / Н. Д. Каминская, Е. В. Эртман, В. А. Кавера // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2018. – № 4. – С. 279–289.

32. Ковалев А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. — М : Просвещение, 2001. —152 с.

33. Кононов, А. Ю. Теоретические и практические аспекты анализа волонтерства как фактора развития сферы туризма (на примере Приморского края) / А. Ю. Кононов, Т. А. Рябова // АНИ: экономика и управление. – 2020. – № 4 (33). – URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-i-prakticheskie-aspekty-analiza-](https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-i-prakticheskie-aspekty-analiza)

volonterstva-kak-faktora-razvitiya-sfery-turizma-na-primere-primorskogo-kraja (дата обращения: 03.01.2022).

34. Корпоративное волонтерство: современные технологии управления: Методические рекомендации / авт.-сост.: Л.И. Быстрова, К.А. Бехова; отв. ред. А.В. Некипелов. – М.: Издательство РГСУ, 2018. – 126 с.

35. Купцова В. В., Чудакова С. А., Сапожникова С. М. Теоретические основы и организация сервисного обучения (Service-Learning) // Гуманитарный научный вестник. – 2020. – № 9. – С. 46-50.

36. Мерсиянова, И. В. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / И. В. Мерсиянова. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. – 198 с.

37. Моисеева, А. А. Волонтерские объединения и их значимость в социальной сфере общественной жизни / А. А. Моисеева // Академический вестник. – 2014. – № 2 (28). – С. 142–149.

38. Минпросвещения https://edu.gov.ru/national-project/projects/soc_activity/

39. Найденова, Е. Д. Социокультурные практики в высшем образовании / Е. Д. Найденова // Педагогическая наука и современное образование: докл. секционных заседаний VIII науч.-практ. конф. с междунар. участием, посвящ. Дню российской науки. Санкт-Петербург, 10–11 февр. 2021 г. – Санкт-Петербург : Изд-во Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена, 2021. – С. 201–204.

40. Определение волонтерства дано Организацией Объединенных Наций. Портал знаний ДООН – USA. – URL: <https://knowledge.unv.org/theme/volunteerism> (дата обращения: 14.05.2022). – Текст: электронный.

41. Певная, М. В. История американского волонтерства в социологическом ракурсе / М. В. Певная, А. А. Кузьминчук // Russian Journal of Education and Psychology. – 2013. – № 9 (29). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-amerikanskogo-volonterstva-v-sotsiologicheskom-rakurse> (дата обращения: 03.01.2022).

42. Певная, М. В. Международное волонтерство как ресурс российских университетов / М. В. Певная, А. Н. Калинина // Высшее образование в России. – 2016. – № 10 (205). – С. 154–161.
43. Плешакова А. Ю. Социально-педагогические условия интернационализации образования: к определению понятия // Научный диалог. – 2014. – № 2 (26). – С. 118–125.
44. Похомова, А. А. Волонтерство в современном мире как социальное явление / А. А. Пахомова // Философия и социальные науки (Минск: БГУ). – 2012. – № 3–4. – С. 33–36.
45. Райкина М.А. Педагогическое обеспечение преемственности процесса социального воспитания в вузе: автореф. дис. канд. пед. наук. Кострома – 2012. – С 21.
46. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р – Россия. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201812280070> (дата обращения: 14.05.2022). – Текст: электронный.
47. Рекомендации о поддержке добровольчества. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/ 56/38/ // Материалы VI общероссийской конференции по добровольчеству. Москва, 20–21 мая 2009 г. – Москва: [б.м.], 2009. – С. 8.
48. Рогачева, Е. Ю. Последние труды Джона Дьюи – великого реформатора XX века / Е. Ю. Рогачева // Психолого-педагогический поиск. – 2012. – № 24. – С. 072–082.
49. Сафонов, Ю. Ф. Взаимосвязь социокультурной практики и философии: опыт России XX века: автореф. дис. ... д-ра филос. наук : 17.00.08 / Юрий Федорович Сафонов. – Москва, 1995. – 45 с.
50. Сиденко, А. С. Авторская учебная программа и типы педагогических разработок / А. С. Сиденко // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2008. – № 5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/avtorskaya-uchebnaya-programma-i-tipy-pedagogicheskikh-razrabotok> (дата обращения: 10.06.2022).

51. Сикорская, Л. Е. Добровольческая деятельность как сфера социализации молодёжи: монография / Л. Е. Сикорская ; под общ. ред. В. А. Ситарова ; Моск. гуманитарный ун-т, каф. педагогики и психологии высш. шк.. – Москва : Изд-во Моск. гуманитарного ун-та, 2009. – 305 с.

52. Ситаров, В. А. Добровольческая деятельность как школа нравственного становления молодежи (начало) / В. А. Ситаров, Л. Е. Сикорская // Знание. Понимание. Умение. – 2009. – № 4. – С. 122-127.

53. Скокова Ю. и др. Практики вузов по поддержке волонтерской деятельности студентов в период пандемии //Серия Современная аналитика образования. – Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2020. – 13 с. – URL: https://ioe.hse.ru/sao_volunteers (Дата обращения: 10.05. 2020).

54. Слостенин, В.А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В.А. Слостенина. – Москва : Академия, 2002. – 576 с.

55. Тагунова, И. А. Аспирантура в США / И. А. Тагунова, Т. Д. Шапошникова // Ценности и смыслы. – 2016. – № 5(45). – С. 86-95.

56. Тагунова, И. А. Ведущие подходы к социализации учащихся в развитых странах мира / И. А. Тагунова // Известия Российской академии образования. – 2009. – № 3. – С. 112–121.

57. Тимофеева, С. В. Волонтерская деятельность как форма воспитания студентов педагогического университета / С. В. Тимофеева // Приоритеты воспитания: историко-культурный поиск и современные практики : Материалы Всероссийской научно-практической конференции (к 90-летию Воронежского государственного педагогического университета). В 2-х частях, Воронеж, 19–20 мая 2021 года / Под редакцией М.В. Шакуровой. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2021. – С. 302-306.

58. Тимофеева, С. В. Воспитательный потенциал волонтерских программ в США / С. В. Тимофеева, Т. Н. Бокова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2022. – № 3(166). – С. 34-37.

59. Ходнев, А. С. Социокультурные практики публичной истории в США / А. С. Ходнев // Американский ежегодник. – 2019. – № 2018 / 2019. – С. 24.
60. Хохлова, О. Н. Психолого-педагогическое сопровождение начинающих педагогов в США / О. Н. Хохлова, М. А. Березина // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2017. – № 4. – С. 121–126.
61. Обзор международных практик решения проблем старения населения // Разработка и обоснование стратегий активного долголетия / Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского. – Калуга: ФБГОУ ВПО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского», 2019. – С. 44–60. – EDN UYSSAD.
62. Хуснутдинова, З. А. Молодежное добровольческое движение: факторы развития; условия привлечения и удержания волонтеров / З. А. Хуснутдинова, Э. Н. Сафина, Г.Р. Гареева [и др.] // Педагогический журнал Башкортостана. – 2017. – №3 (70). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezhnoe-dobrovolcheskoe-dvizhenie-factory-razvitiya-usloviya-privlecheniya-i-uderzhaniya-volonterov> (дата обращения: 03.01.2022).
63. Целых, М. П. Социальная работа за рубежом: Великобритания: учеб. пособие для студ. учрежд. высш. проф. образования / М.П. Целых. – Москва: Академия, 2010. – 144 с.
64. Шапошникова, Т. Д. Социокультурное образование и просвещение взрослых за рубежом / Т. Д. Шапошникова // Человек и образование. – 2011. – № 3(28). – С. 147-150.
65. Adler R. P., Goggin J. What do we mean by “civic engagement”? // Journal of transformative education. – 2005. – Vol. 3. – №. 3. – P. 236-253.
66. Allison L. D., Okun M. A., Dutridge K. S. Assessing volunteer motives: a comparison of an open-ended probe and Likert rating scales // Journal of community & applied social psychology. – 2002. – Т. 12. – №. 4. – С. 243-255.

67. AmeriCorps. Volunteering in America. Rankings: official website. – USA. – URL: https://americorps.gov/sites/default/files/document/Volunteering_in_America_Rankings_508.pdf (дата обращения: 14.05.2022). – Текст: электронный.
68. AmeriCorps: official website. – USA. – URL: <http://www.volunteeringinamerica.gov/> (дата обращения: 14.05.2022). – Текст: электронный.
69. Andolina M. W. et al. Habits from home, lessons from school: Influences on youth civic engagement // *PS: Political Science & Politics*. – 2003. – Vol. 36. – №. 2. – P. 275-280.
70. Andolina M. W. et al. Searching for the meaning of youth civic engagement: Notes from the field // *Applied Developmental Science*. – 2002. – Vol. 6. – №. 4. – P. 189-195.
71. Angermann A., Sittermann B. Volunteering in the European Union-An Overview // *Observatory for Sociopolitical Developments in Europe*. – 2010. – Vol. 2. – P. 18.
72. Anheier H. K., Salamon L. M. Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons // *Law and Contemp. Probs.* – 1999. – Т. 62. – P. 43-66.
73. Arvanitakis J., Hornsby D. (ed.). *Universities, the citizen scholar and the future of higher education*. – London: Springer, 2016. – 268p.
74. Assembly G. Resolution adopted by the General Assembly on 11 September 2015. – A/RES/69/315 15 September 2015. New York: United Nations, 2015.
75. Astin A. W., Sax L. J. How undergraduates are affected by service participation // *Service participation*. – 1998. – Vol. 39. – №. 3. – P. 251-263.
76. Balestreri K. et al. *The college and career readiness and success organizer* // *College and Career Readiness and Success Center*. – 2014.
77. Bandura A. Selective moral disengagement in the exercise of moral agency // *Journal of moral education*. – 2002. – Vol. 31. – №. 2. – P. 101-119.
78. Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change // *Psychological review*. – 1977. – Vol. 84. – №. 2. – P. 191-215.

79. Banning J. W. Recruiting and training 4-H leaders--What studies show //Washington DC: Cooperative Extension Service, USDA and Land Grant Universities Cooperating, 1970. – 24p.
80. Bastedo M. N., Altbach P. G., Gumport P. J. (ed.). American higher education in the twenty-first century: Social, political, and economic challenges. – Baltimore: JHU Press, 2016. – 497p.
81. Bekkers R. Intergenerational transmission of volunteering //Acta Sociologica. – 2007. – T. 50. – №. 2. – C. 99-114.
82. Bengtson B. Reimagine your corporate volunteer program //Harvard Business Review. – 2020.
83. Billig S. H. Support for K–12 service-learning practice: A brief review of the research //educational HORIZONS. – 2002. – Vol. 80. – №. 4. – P. 184-189.
84. Blackwood A., Roeger K., Pettijohn S. L. The nonprofit sector in brief: Public charities, giving and volunteering// Urban Institute, 2016. – P. 1-8.
85. Boguraev B. et al. The derivation of a grammatically indexed lexicon from the Longman Dictionary of Contemporary English //25th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics. – 1987. – C. 193-200.
86. Bowman W. The economic value of volunteers to nonprofit organizations //Nonprofit Management and Leadership. – 2009. – Vol. 19. – №. 4. – P. 491-506.
87. Brauer C. M. Kennedy, Johnson, and the war on poverty //The Journal of American History. – 1982. – T. 69. – №. 1. – C. 98-119.
88. Brittian A. S., Humphries M. L. Prosocial behavior during adolescence //International encyclopedia of the social & behavioral sciences. – 2015. – Vol. 19. – P. 221-227.
89. Brown E. The scope of volunteer activity and public service //Law and Contemp. Probs. – 1999. – Vol. 62. – P. 17-42.
90. Brudney J. L., Gazley B. The USA Freedom Corps and the role of the states.(Foresight & Emerging Trends: Volunteerism) //Spectrum: The Journal of State Government. – 2002. – Vol. 75. – №. 4. – P. 34-39.

91. Bussell H., Forbes D. Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering //International journal of nonprofit and voluntary sector marketing. – 2002. – Vol. 7. – №. 3. – P. 244-257.
92. Butin D. Service-learning in theory and practice: The future of community engagement in higher education. – New York: Palgrave Macmillan, 2010– 171p.
93. Campbell C. The socioeconomic consequences of dropping out of high school: Evidence from an analysis of siblings //Social science research. – 2015. – Vol. 51. – P. 108-118.
94. Cappellari L., Turati G. Volunteer labour supply: the role of workers' motivations //Annals of public and cooperative economics. – 2004. – T. 75. – №. 4. – C. 619-643.
95. Caputo R. K. Religious capital and intergenerational transmission of volunteering as correlates of civic engagement //Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. – 2009. – Vol. 38. – №. 6. – P. 983-1002.
96. Carson E. D. Comment: On defining and measuring volunteering in the United States and abroad //Law and Contemporary Problems. – 1999. – Vol. 62. – №. 4. – P. 67-71.
97. Celio C. I., Durlak J., Dymnicki A. A meta-analysis of the impact of service-learning on students //Journal of experiential education. – 2011. – Vol. 34. – №. 2. – P. 164-181.
98. Cho H., Wong Z. E., Chiu W. The effect of volunteer management on intention to continue volunteering: A mediating role of job satisfaction of volunteers //Sage open. – 2020. – Vol. 10. – №. 2. – P. 1-11.
99. Clary E. G. et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach //Journal of personality and social psychology. – 1998. – Vol. 74. – №. 6. – P. 1516-1530.
100. Cnaan R. A. Book Review: Ram A. Cnaan Musick, MA, & Wilson, J. (2008). Volunteers: A Social Profile. Bloomington: Indiana University Press. //Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. – 2009. – Vol. 38. – №. 3. – P. 540-543.

101. Cnaan R. A., Goldberg-Glen R. S. Measuring motivation to volunteer in human services //The journal of applied behavioral science. – 1991. – Vol. 27. – №. 3. – P. 269-284.
102. Cnaan R. A., Handy F., Wadsworth M. Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations //Nonprofit and voluntary sector quarterly. – 1996. – Vol. 25. – №. 3. – P. 364-383.
103. Cohen A. M., Brawer F. B. The American community college. – San Francisco: Jossey-Bass, 2003 – 487p.
104. Conrad D., Hedin D. The impact of experimental education on adolescent development //Child & Youth Services. – 1982. – Vol. 4. – №. 3-4. – P. 57-76.
105. Conway J. M., Amel E. L., Gerwien D. P. Teaching and learning in the social context: A meta-analysis of service learning's effects on academic, personal, social, and citizenship outcomes //Teaching of psychology. – 2009. – Vol. 36. – №. 4. – P. 233-245.
106. Council of Europe 2022. URL: <https://goo.su/OXRzHb>
107. Cruce T. M., Moore J. V. First-year students' plans to volunteer: An examination of the predictors of community service participation //Journal of College Student Development. – 2007. – Vol. 48. – №. 6. – P. 655-673.
108. Culverhouse LIFT: official website. – Kansas. – URL: <https://lift.culverhouse.ua.edu/> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.
109. Dalton R. J. The good citizen: How a younger generation is reshaping American politics. – Washington: CQ press, 2015. – 218p.
110. Danson M. Review of research and evidence on volunteering // Journal of Volunteer Development Squad Scotland University of Paisley. – 2003. – P. 1-41.
111. Dávila de León M. C., Negueruela M., Sánchez-Izquierdo Alonso M. Benefits of volunteering in young people at risk of social exclusion // Irish Journal of Applied Social Studies. – 2020. – Vol. 20. –№ 5. – P. 1-14.
112. De la Fuente L. C., Comas-Quinn A. 5. Situated Learning in Open Communities: The TED Open Translation Project //ONLINE SURVEY. – 2016. – P. 93.
113. De Tocqueville A. Democracy in America (1835, 1840), trans. Arthur Goldhammer, ed. Olivier Zunz. – New York: The Library of America, 2004. – 835 p.

114. Del Pozo E. A. sociological approach to the study of altruism: The case of Amnesty International. – Eastern Michigan University. – 2003. – Vol. 16. – P. 39–62.
115. Demir F. O., Khanna S., Bowling E. 'Student-Centered Volunteering' in the University System: The Case of CCE at Oregon State University //Journal of Educational and Social Research. – 2015. – Vol. 5. – №. 1. – P. 103-112.
116. Dempsey-Brench K., Shantz A. Skills-based volunteering: A systematic literature review of the intersection of skills and employee volunteering //Human Resource Management Review. – 2021. – P.1-24.
117. Desa U. N. et al. Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. – Unlined Nations, 2016. – 41p.
118. Developing a Plan for Involving Volunteers. The University of Kansas: official website. – Alabama. – URL: <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/structure/volunteers/training-programs/main> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.
119. Dill J. S. Preparing for public life: School sector and the educational context of lasting citizen formation //Social Forces. – 2009. – Vol. 87. – №. 3. – P. 1265-1290.
120. Dingle A. et al. Measuring volunteering: A practical toolkit //Washington DC and Bonn, Germany: Independent Sector and United Nations Volunteers. – 2001.
121. Draft E. Manual on the Measurement of Volunteer Work. – 2010. – 49p.
122. DuBois D. L., Karcher M. J. Youth mentoring //Handbook of youth mentoring. – 2005. – Vol. 2. – №. 11.
123. Duke N. N. et al. From adolescent connections to social capital: Predictors of civic engagement in young adulthood //Journal of adolescent health. – 2009. – Vol. 44. – №. 2. – P. 161-168.
124. Egerton M., Mullan K. Being a pretty good citizen: an analysis and monetary valuation of formal and informal voluntary work by gender and educational attainment 1 //The British journal of sociology. – 2008. – Vol. 59. – №. 1. – P. 145-164.
125. Einfeld A., Collins D. The relationships between service-learning, social justice, multicultural competence, and civic engagement //Journal of college student development. – 2008. – Vol. 49. – №. 2. – P. 95-109.

126. Ellis S. J. «Start Early: Teaching Students about Volunteering, Not Simply Doing It» <https://www.energizeinc.com/hot-topics/2006/august>
127. Employee Community Volunteer Program: official website. – University of South Alabama. – URL: <https://www.southalabama.edu/departments/communityengagement/employeevolunteerprogram/>(дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.
128. Energize: Volunteer Management Resources for Directors of Volunteers: official website. – Jacksonville. – URL: <https://www.energizeinc.com/> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.
129. Englert B., Helmig B. Volunteer performance in the light of organizational success: A systematic literature review // *Voluntas: international journal of voluntary and nonprofit organizations*. – 2018. – Vol. 29. – №. 1. – P. 1-28.
130. Erikson E. H. *Identity: Youth and crisis* // WW Norton & company. –1968. – №. –7. P. 57-76.
131. Eyster J., Giles Jr D. E. *Where's the Learning in Service-Learning?* Jossey-Bass Higher and Adult Education Series. – Jossey-Bass, Inc., 350 Sansome St., San Francisco, CA 94104, 1999. –315p.
132. Ferrari J. R. et al. Community volunteerism among college students and professional psychologists: Does taking them to the streets make-a-difference? // *Journal of Prevention & Intervention in the Community*. – 1999. – Vol. 18. – №. 1-2. – P. 35-51.
133. Fisher D. R. Youth political participation: Bridging activism and electoral politics // *Annual review of Sociology*. – 2012. – Vol. 38. – №. 1. – P. 119-137.
134. Flanagan C. A. et al. Community service and adolescents' social capital // *Journal of Research on Adolescence*. – 2015. – Vol. 25. – №. 2. – P. 295-309.
135. Flanagan C. A. et al. School and community climates and civic commitments: Patterns for ethnic minority and majority students // *Journal of educational psychology*. – 2007. – Vol. 99. – №. 2. – P. 421.
136. Fletcher A. C., Elder G. H. J., Mekos D. Parental influences on adolescent involvement in community activities // *Journal of Research on adolescence*. – 2000. – Vol. 10. – №. 1. – P. 29-48.

137. Fletcher J. Adolescent depression and adult labor market outcomes //Southern Economic Journal. – 2013. – Vol. 80. – №. 1. – P. 26-49.
138. Fletcher J. M. The effects of personality traits on adult labor market outcomes: Evidence from siblings //Journal of Economic Behavior & Organization. – 2013. – Vol. 89. – P. 122-135.
139. Forest Service. U.S. Department of Agriculture – USA. – URL: <https://www.fs.usda.gov/> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.
140. Foner, Eric. The Story of American Freedom. – 1999. – USA.– p. 512
141. Franck K. L., Donaldson J. L. Volunteer training needs for successful 4-H STEM programs //Journal of Youth Development. – 2020. – Vol. 15. – №. 4. – P. 97-109.
142. Fund B. L. Volunteering and early childhood outcomes: A review of the evidence. – London: Big Lottery Fund, 2016. – 49p.
143. Giesing C. et al. State of the World's Volunteerism Report: Universal Values for Global Well-being. – United Kingdom: United Nations Volunteers (UNV), 2011. – 148p.
144. Grossman J. B., Furano K. Making the most of volunteers //Law and contemporary problems. – 1999. – Vol. 62. – №. 4. – P. 199-218.
145. Guth J. L. et al. Faith and the environment: Religious beliefs and attitudes on environmental policy //American Journal of Political Science. – 1995. – P. 364-382.
146. Hackl F., Halla M., Pruckner G. J. Volunteering and income—the fallacy of the good Samaritan? //Kyklos. – 2007. – Vol. 60. – №. 1. – P. 77-104.
147. Handy F. et al. Public perception of «who is a volunteer»: An examination of the net-cost approach from a cross-cultural perspective //Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. – 2000. – Vol. 11. – №. 1. – P. 45-65.
148. Handy F., Srinivasan N. Valuing volunteers: An economic evaluation of the net benefits of hospital volunteers //Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. – 2004. – Vol. 33. – №. 1. – P. 28-54.

149. Hart D. et al. High school community service as a predictor of adult voting and volunteering //American Educational Research Journal. – 2007. – Vol. 44. – №. 1. – P. 197-219.

150. Haski-Leventhal D., Cnaan R. A. Group processes and volunteering: Using groups to enhance volunteerism //Administration in Social work. – 2009. – Vol. 33. – №. 1. – P. 61-80.

151. Hayles C. S., Holdsworth S. E. Curriculum change for sustainability //Journal for Education in the Built Environment. – 2008. – Vol. 3. – №. 1. – P. 25-48.

152. Healey M., A. Flint, and K. Harrington. 2014. Engagement Through Partnership: Students as Partners in Learning and Teaching in Higher Education. Heslington: Higher Education Academy. [Google Scholar].

153. Helms S. E. Essays on volunteering. – University of Maryland, College Park, 2006, – 129p.

154. Helms S. E. Involuntary volunteering: The impact of mandated service in public schools //Economics of Education Review. – 2013. – Vol. 36. – P. 295-310.

155. Henderson A. et al. Mandated community service in high school and subsequent civic engagement: The case of the «double cohort» in Ontario, Canada //Journal of Youth and Adolescence. – 2007. – Vol. 36. – №. 7. – P. 849-860.

156. Henderson A., Brown S. D., Pancer S. M. Political and social dimensions of civic engagement: The impact of compulsory community service //Politics & Policy. – 2012. – Vol. 40. – №. 1. – P. 93-130.

157. Henderson A., Pancer S. M., Brown S. D. Creating effective civic engagement policy for adolescents: Quantitative and qualitative evaluations of compulsory community service //Journal of Adolescent Research. – 2014. – Vol. 29. – №. 1. – P. 120-154.

158. Hoge R., Yang F. Determinants of religious giving in American denominations: data from two nationwide surveys //Review of Religious Research. – 1994. – P. 123-148.

159. Holdsworth C., Brewis G. Volunteering, choice and control: a case study of higher education student volunteering //Journal of Youth Studies. – 2014. – Vol. 17. – №. 2. – P. 204-219.

160. Holdsworth C., Brewis G. Volunteering, choice and control: a case study of higher education student volunteering //Journal of Youth Studies. – 2014. – Vol. 17. – №. 2. – P. 204-219.

161. Holdsworth C., Quinn J. Student volunteering in English higher education //Studies in Higher Education. – 2010. – Vol. 35. – №. 1. – P. 113-127.

162. Holdsworth C., Quinn J. The epistemological challenge of higher education student volunteering: «Reproductive» or «deconstructive» volunteering? //Antipode. – 2012. – Vol. 44. – №. 2. – P. 386-405.

163. Hong S. I., Morrow-Howell N. Health outcomes of Experience Corps: A high-commitment volunteer program //Social science & medicine. – 2010. – Vol. 71. – №. 2. – P. 414-420.

164. How to Pick the Right Volunteer Abroad Program. Go Overseas: official website. – USA. – URL: <https://www.gooverseas.com/blog/how-to-find-right-volunteer-program> (дата обращения: 29.05.2022). – Текст: электронный.

165. How to Pick the Right Volunteer Abroad Program. Go Overseas: official website. – Jacksonville. – URL: <http://findyouthinfo.gov/youth-topics/service-learning> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

166. Hur Y. M., Rushton J. P. Genetic and environmental contributions to prosocial behaviour in 2-to 9-year-old South Korean twins //Biology Letters. – 2007. – Vol. 3. – №. 6. – P. 664-666.

167. Hustinx L., Lammertyn F. Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective //Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. – 2003. – Vol. 14. – №. 2. – P. 167-187.

168. Illinois. University of Illinois Urbana-Campaign: official website. – Illinois. – URL: <https://illinois.edu/resources/contact.html> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

169. Janoski T., Musick M., Wilson J. Being volunteered? The impact of social participation and pro-social attitudes on volunteering //Sociological forum. – Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers, 1998. – Vol. 13. – №. 3. – P. 495-519.

170. Jean M. Daniels, Alicia S.T. Robbins, Weston R. Brinkley, Kathleen L. Wolf, John M. Chase, «Toward estimating the value of stewardship volunteers: A cost-based valuation approach in King County, Washington, USA, Urban Forestry & Urban Greening, Volume 13, Issue 2, 2014, Pages 285-289, ISSN 1618-8667, <https://doi.org/10.1016/j.ufug.2014.01.004>.

(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1618866714000089>)

171. Jennings M. K., Stoker L. Social trust and civic engagement across time and generations //Acta politica. – 2004. – Vol. 39. – №. 4. – P. 342-379.

172. Johnson M. K. et al. Volunteerism in adolescence: A process perspective //Journal of research on adolescence. – 1998. – Vol. 8. – №. 3. – P. 309-332.

173. Jones, Susan R., Thomas C. Segar, and Anna L. Gasiorski. A Double-Edged Sword": College Student Perceptions of Required High School Service-Learning. //Michigan Journal of Community Service Learning. –2008.– Vol. – №1. – P.5-17.

174. Kahne J., Spote S. Developing citizens: The impact of civic learning opportunities on students' commitment to civic participation //Civic education and youth political participation. – Brill Sense, 2009. – P. 159-186.

175. Kaslon L., Lodl K., Greve V. Online leader training for 4-H volunteers: A case study of action research //Journal of Extension. – 2005. – T. 43. – №. 2. – C. 2FEA4.

176. Katz E., Rosenberg J. An economic interpretation of institutional volunteering //European Journal of Political Economy. – 2005. – Vol. 21. – №. 2. – P. 429-443.

177. Keeter S. et al. The civic and political health of the nation: A generational portrait //Center for information and research on civic learning and engagement (CIRCLE). – 2002.

178. Keith N. Z. School-based community service: Answers and some questions //Journal of Adolescence. – 1994. – Vol.17. – P.311-320.

179. Kezar A., Rhoads R. A. The Dynamic Tensions of Service Learning in Higher Education //The Journal of Higher Education. – 2001. – Vol. 2. – P. 149-171.
180. Kim J., Morgül K. Long-term consequences of youth volunteering: Voluntary versus involuntary service //Social science research. – 2017. – Vol. 67. – P. 160-175.
181. Kim J., Pai M. Volunteering and trajectories of depression //Journal of aging and health. – 2010. – Vol. 22. – №. 1. – P. 84-105.
182. Lambha M. Volunteer-child interaction training: exploring the effects of a modified child-directed interaction with volunteers. – Auburn University, 2010. – 24p.
183. Letts C., Holly D. The promise of skills-based volunteering //Stanford Social Innovation Review. – 2017. – Vol. 15. – №. 4. – P. 41-47.
184. Li A., Gasser M. B. Predicting Asian international students' sociocultural adjustment: A test of two mediation models //International journal of intercultural relations. – 2005. – Vol. 29. – №. 5. – P. 561-576.
185. Low N. et al. Helping out: A national survey of volunteering and charitable giving. – 2007.
186. Ludwig S. Volunteers of America: From Cotton Mather and Ben Franklin to the "Coalition of the Willing" //European journal of American studies. – 2007. – Vol. 2. – №. 2-1. –P.1-26
187. Lyons M. Nonprofit Sector or Civil Society: Are They Competing Paradigms. – University of Technology, Sydney Centre for Australian Community Organisations and Management (CACOM), 1996.
188. Lyons R. F. et al. Coping as a communal process //Journal of Social and Personal Relationships. – 1998. – Vol. 15. – №. 5. – P. 579-605.
189. Macduff N. Societal changes and the rise of the episodic volunteer //Emerging areas of volunteering. – 2005. – Vol. 1. – №. 2. – P. 49-61.
190. Mak A. S., Tran C. Big five personality and cultural relocation factors in Vietnamese Australian students' intercultural social self-efficacy //International Journal of Intercultural Relations. – 2001. – Vol. 25. – №. 2. – P. 181-201.

191. Marco M., Rodhain F., Rodhain A. Can volunteerism be the unexpressed demonstration of a powerful spiritual practice manifested in an effective social and economical activity? //International Journal on Spirituality and Organizational Leadership. – 2013. – Vol. 1. – №. 2. – P. 73-92.

192. Maran, D.A., Soro, G, Biancetti, A., & Zanotta, T. (2009). Serving others and gaining experience: A study of university students participation in service learning. Higher Education Quarterly – Vol. 1. – №. 63. P. 46-63.

193. McBride A. M. et al. Youth volunteer service as positive youth development in Latin America and the Caribbean //Children and Youth Services Review. – 2011. – Vol. 33. – №. 1. – P. 34-41.

194. McCabe T. L., White K. M., Obst P. L. The importance of volunteering functions to university students //Australian Journal on Volunteering. – 2007. – Vol. 12. – №. 2. – P. 50-58.

195. McComb, Mary. Becoming a travelers aid volunteer: Communication in socialization and training. //Journal of Communication Studies. – 1995. – P. 297-316.

196. McFarland D. A., Thomas R. J. Bowling young: How youth voluntary associations influence adult political participation //American sociological review. – 2006. – Vol. 71. – №. 3. – P. 401-425.

197. McIlrath L., Lyons A. (ed.). Higher education and civic engagement: Comparative perspectives. – New York, NY: Palgrave Macmillan Springer, 2012. – 259p.

198. McPherson M., Smith-Lovin L., Brashears M. E. Social isolation in America: Changes in core discussion networks over two decades //American sociological review. – 2006. – . 71. – №. 3. – P. 353-375.

199. Menon N., Moore McBride A., Sherraden M. Understanding service: Words in the context of history and culture. – Johannesburg, South Africa: ComPress, 2002. – 16p.

200. Metz E. C., Youniss J. Longitudinal gains in civic development through school-based required service //Political Psychology. – 2005. – Vol. 26. – №. 3. – P. 413-437.

201. Metz E., Youniss J. A demonstration that school-based required service does not deter—but heightens—volunteerism //PS: Political Science & Politics. – 2003. – Vol. 36. – №. 2. – P. 281-286.
202. Miller J. L. C., Trzesniewski K. Volunteerism in Youth Development Programs: Editors' Note //Journal of Youth Development. – 2020. – Vol. 15. – №. 4. – P. 1-5.
203. Millora C. M. Book Review: Perspectives on volunteering: Voices from the South by Butcher, J., & Einolf, CJ (Eds.) // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. – 2018. – Vol. 47– № 6. – P. 1313-1316.
204. Morin Amy <https://www.verywellmind.com/what-is-sociocultural-theory-2795088>
205. Most Americans Practice Charitable Giving, Volunteerism: official website. – USA. – URL: <https://news.gallup.com/poll/166250/americans-practice-charitable-giving-volunteerism.aspx> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.
206. Musick M. A., Wilson J. Volunteering and depression: The role of psychological and social resources in different age groups //Social science & medicine. – 2003. – Vol. 56. – №. 2. – P. 259-269.
207. Mustillo S., Wilson J., Lynch S. M. Legacy volunteering: A test of two theories of intergenerational transmission //Journal of Marriage and family. – 2004. – Vol. 66. – №. 2. – P. 530-541.
208. Nara U. S. National Archives and records administration //Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers of America Archives, 2003. – 6p.
209. Nesbit R., Brudney J. L. Projections and policies for volunteer programs: The implications of the Serve America Act for volunteer diversity and management //Nonprofit Management and Leadership. – 2013. – Vol. 24. – №. 1. – P. 3-21.
210. New Enrolling Members: official website. Utah State University – Logan. – URL: <https://www.uhean.org/perspectiveenrolling-home> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

211. Niemi R. G., Hepburn M. A., Chapman C. Community service by high school students: A cure for civic ills? //Political Behavior. – 2000. – Vol. 22. – №. 1. – P. 45-69.
212. Overgaard C., A Kerlin J. A legally-informed definition of volunteering in nonprofits and social enterprises: Unpaid work meets profit motives //Nonprofit Management and Leadership. – 2022. – Vol. 32. – №. 3. – P. 429-447.
213. Pacho T. O. Unpacking John Dewey’s connection to service-learning //Journal of Education & Social Policy. – 2015. – Vol. 2. – №. 3. – P. 8-16.
214. Pascale, Richard. The paradox of “corporate culture”: Reconciling ourselves to socialization. //Journal of California management review– 1985. – Vol. 27 –№ 2 – P. 26-41.
215. Pascarella E. T., Terenzini P. T. How College Affects Students: A Third Decade of Research. Volume 2. –San Francisco, CA: Jossey- Bass, 2005 – 848p.
216. Patterson T. Stats reveal how many Americans volunteer and where. CNN. – 2018.
217. Paxton W. (ed.). Any Volunteers for the Good Society? – Institute for Public Policy Research, 2002. – 78p.
218. Planty M., Bozick R., Regnier M. Helping because you have to or helping because you want to? Sustaining participation in service work from adolescence through young adulthood //Youth & Society. – 2006. – Vol. 38. – №. 2. – P. 177-202.
219. Planty M., Regnier M. Volunteer Service by Young People from High School through Early Adulthood. Statistics in Brief, 2003, – 15p.
220. Pritchard R. M. O., Skinner B. Cross-cultural partnerships between home and international students //Journal of Studies in International Education. – 2002. – Vol. 6. – №. 4. – P. 323-353.
221. Pro Bono Program. University of South Carolina: official website. – South Carolina. – URL: https://sc.edu/study/colleges_schools/law/internal/department/pro_bono/index.php (дата обращения: 29.05.2022). – Текст: электронный.

222. Putnam R. D. Bowling alone: America's declining social capital //The city reader. – Routledge, 2015. – P. 188-196.
223. Putnam R. D. et al. Bowling alone: The collapse and revival of American community. – New York, NY: Simon and schuster, 2000. – 515p.
224. Raskoff S. A., Sundeen R. A. Community service programs in high schools //Law and Contemp. Probs. – 1999. – Vol. 62. – P. 73.
225. Rea D. G., Nielsen K. M. A volunteer army for science //Science. – 2010. – T. 329. – №. 5989. – C. 257-257.
226. Reinders H., Youniss J. School-based required community service and civic development in adolescents //Applied Developmental Science. – 2006. – Vol. 10. – №. 1. – P. 2-12.
227. Res G. A. 70/129, Integrating Volunteering Into Peace and Development: The Plan of Action for the Next Decade and Beyond, para. 15 (Dec. 17, 2015).
228. Riedel E. The impact of high school community service programs on students' feelings of civic obligation //American Politics Research. – 2002. – Vol. 30. – №. 5. – P. 499-527.
229. Robnett M. et al. Application of the Fair Labor Standards Act to Employees of State and Local Government. – 1990.
230. Rochester C. et al. Volunteering and Society in the 21st Century. – Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2010. – P. 274.
231. Royston P. Multiple imputation of missing values: update //The Stata Journal. – 2005. – Vol. 5. – №. 2. – P. 188-201.
232. Salamon L. M., Sokolowski S. W., Haddock M. A. Measuring the economic value of volunteer work globally: Concepts, estimates, and a roadmap to the future //Annals of Public and Cooperative Economics. – 2011. – Vol. 82. – №. 3. – P. 217-252.
233. Sander T. H., Putnam R. D. Democracy's Past and Future: Still Bowling Alone?-The Post-9/11 Split //Journal of Democracy. – 2010. – Vol. 21. – №. 1. – P. 9-16.
234. Sax L. J., Astin A. W., Avalos J. Long-term effects of volunteerism during the undergraduate years //The review of higher education. – 1999. – Vol. 22. – №. 2. – P. 187-202.

235. Secretary-General's message on International Volunteer Day: scroll down for French version. –New York. – URL: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2021-12-05/secretary-generals-message-international-volunteer-day-scroll-down-for-french-version> //(дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

236. Service Corner Projects & Events. The University of Utah: official website. – Utah – URL: <https://bennioncenter.org/students/service-corner.php> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

237. Settle J. E., Bond R., Levitt J. The social origins of adult political behavior //American Politics Research. – 2011. – Vol. 39. – №. 2. – P. 239-263.

238. Shachar I. Y., von Essen J., Hustinx L. Opening up the “black box” of «volunteering»: On hybridization and purification in volunteering research and promotion //Administrative Theory & Praxis. – 2019. – Vol. 41. – №. 3. – P. 245-265.

239. Smith M. H., Dasher H. S., Klingborg D. J. A model for recruiting and training youth development volunteers in urban areas //Journal of Extension. – 2005. – Vol. 43. – №. 5. – P. 1-43.

240. Smith M. H., Enfield R. P. Training 4-H teen facilitators in inquiry-based science methods: The evaluation of a «step-up» incremental training model //Journal of Extension. – 2002. – Vol. 40. – №. 6. – P.1-6.

241. Snyder M., Maki A. Volunteerism, psychology of //International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition. – Elsevier Inc., 2015. – P. 268-272.

242. Snyder M., Omoto A. M. Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications //Social issues and policy review. – 2008. – Vol. 2. – №. 1. – P. 1-36.

243. Sobus M. S. Mandating community service: Psychological implications of requiring prosocial behavior //Law & Psychol. Rev. – 1995. – Vol. 19. – P. 153.

244. Son J., Wilson J. Genetic variation in volunteerism //The Sociological Quarterly. – 2010. – Vol. 51. – №. 1. – P. 46-64.

245. Son J., Wilson J. Volunteer work and hedonic, eudemonic, and social well-being //Sociological forum. – Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd, 2012. – Vol. 27. – №. 3. – P. 658-681.
246. Spring J. Research on globalization and education //Review of educational research. – 2008. – Vol. 78. – №. 2. – P. 330-363.
247. Spring K. Leveling the path to participation: Volunteering and civic engagement among youth from disadvantaged circumstances. – Corporation for National and Community Service, 2007.
248. Spring K., Grimm R., Dietz N. Community service and service learning in America's Schools. Washington, DC: Corporation for National and Community Service, 2008. – 44p.
249. Stebbins R. A. A perspective for our time: serious leisure //New Brunswick: Transaction Publishers. – 2007, 156p.
250. Stebbins R. A. Casual leisure: A conceptual statement //Leisure studies. – 1997. – Vol. 16. – №. 1. – P. 17-25.
251. Stebbins R. A. Exploratory research in the social sciences. – Sage, 2001. – p. 48.
252. Stenzel A. K., Feeney H. M. Volunteer Training and Development; A Manual for Community Groups. – New York, 1968, – 231p.
253. Story D. C. Volunteerism: The «self-regarding» and «other-regarding» aspects of the human spirit //Nonprofit and voluntary sector quarterly. – 1992. – Vol. 21. – №. 1. – P. 3-18.
254. Strijbos M. J. et al. Design and methods of the Hospital Elder Life Program (HELP), a multicomponent targeted intervention to prevent delirium in hospitalized older patients: efficacy and cost-effectiveness in Dutch health care //BMC geriatrics. – 2013. – Vol. 13. – №. 1. – P. 1-10.
255. Studer S., Von Schnurbein G. Organizational factors affecting volunteers: A literature review on volunteer coordination //VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. – 2013. – Vol. 24. – №. 2. – P. 403-440.

256. Stukas A. A. et al. The matching of motivations to affordances in the volunteer environment: An index for assessing the impact of multiple matches on volunteer outcomes //Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. – 2009. – Vol. 38. – №. 1. – P. 5-28.

257. Stukas A. A., Snyder M., Clary E. G. The effects of “mandatory volunteerism” on intentions to volunteer //Psychological Science. – 1999. – Vol. 10. – №. 1. – P. 59-64.

258. Syvertsen A. K. et al. Thirty-year trends in US adolescents' civic engagement: A story of changing participation and educational differences //Journal of Research on Adolescence. – 2011. – Vol. 21. – №. 3. – P. 586-594.

259. Taylor T. P., Mark Pancer S. Community service experiences and commitment to volunteering 1 //Journal of Applied Social Psychology. – 2007. – Vol. 37. – №. 2. – P. 320-345.

260. The Universal Declaration on Volunteering. International Association for Volunteer Effort. All Rights Reserved. – Washington, DC– URL: <https://www.iave.org/advocacy/the-universal-declaration-on-volunteering/>(дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

261. Thoits P. A., Hewitt L. N. Volunteer work and well-being //Journal of health and social behavior. – 2001. – P. 115-131.

262. Thomas D., Hunninen M. Making things right: Meaningful community service for juvenile offenders //Technical Assistance to the Juvenile Court: Special Project Bulletin, 2008. –20p.

263. Torney-Purta J. The school's role in developing civic engagement: A study of adolescents in twenty-eight countries //Applied developmental science. – 2002. – Vol. 6. – №. 4. – P. 203-212.

264. Tsui A. B. M., Lopez-Real F., Edwards G. Sociocultural perspectives of learning //Learning in school-university partnership. – Routledge, 2008. – C. 37-56.

265. U.S. Charitable Donations Rebound; Volunteering Still Down official website. – Utah. – URL: <https://news.gallup.com/poll/388574/charitable-donations->

rebound-volunteering-down.aspx (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

266. United States Department Of Labor– USA. – URL: <https://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa/docs/volunteers.asp> (дата обращения: 14.05.2022). – Текст: электронный.

267. University of South Alabama Employee community volunteer program for eligible regular full-time faculty, staff ana administrators in the University General Division ana USA Health: official website. – University of South Alabama. – URL: <https://www.southalabama.edu/departments/communityengagement/resources/volunteerpolicy.pdf> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

268. University of Utah Prison Education Project): official website. – Utah. – URL: <https://prisoneducationproject.utah.edu/> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

269. Utah Higher Education AmeriCorps Network (UHEAN): official website. – Utah. – URL: <https://userve.utah.gov/uhean/> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

270. Van Overbeeke P. S. M. et al. You shall (not) pass: Strategies for third-party gatekeepers to enhance volunteer inclusion //VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. – 2022. – Vol. 33. – №. 1. – P. 33-45.

271. VanTil J. et al. Mapping the third sector: Voluntarism in a changing social economy. – NY: Foundation Center, 1988. – 578p.

272. Verba S., Schlozman K. L., Brady H. E. Voice and equality: Civic voluntarism in American politics. – Harvard University Press, 1995. – 627p.

273. Virtual Volunteer Training: official website. – North Carolina. – URL: <https://nc4h.ces.ncsu.edu/2022/01/2022-virtual-volunteer-training/> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

274. Volunteer services. University of Utah Health Hospitals and Clinics: official website. – Salt Lake City. – URL:<https://healthcare.utah.edu/volunteer/> (дата обращения: 14.03.2022). – Текст: электронный.

275. Von Essen J. On the meaning of volunteering: A study of worldviews in everyday life //Foundations of science. – 2016. – Vol. 21. – №. 2. – P. 315-333.
276. Walker T. The service/politics split: Rethinking service to teach political engagement //PS: Political Science & Politics. – 2000. – Vol. 33. – №. 3. – P. 647-649.
277. Warburton J., Smith J. Out of the generosity of your heart: are we creating active citizens through compulsory volunteer programmes for young people in Australia? //Social Policy & Administration. – 2003. – Vol. 37. – №. 7. – P. 772-786.
278. Wei Y., Donthu N., Bernhardt K. L. Volunteerism of older adults in the United States //International Review on Public and Nonprofit Marketing. – 2012. – Vol. 9. – №. 1. – P. 1-18.
279. Wenger E. Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity. Cambridge: Cambridge UP. – 1998, – 134p.
280. Williams C. Managing volunteering in archives: Report. – Archives and Records Association, 2014, – 22p.
281. Wilson J. Volunteering //Annual review of sociology. – 2000. – P. 215-240.
282. Wilson J. Volunteerism research: A review essay //Nonprofit and voluntary sector quarterly. – 2012. – Vol. 41. – №. 2. – P. 176-212.
283. Wilson J., Musick M. The effects of volunteering on the volunteer //Law and Contemp. Probs. – 1999. – Vol. 62. – P. 141-168.
284. Wilson J., Musick M. Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work //American sociological review. – 1997. – P. 694-713.
285. Wilson M. I., Larson R. S. Nonprofit management students: Who they are and why they enroll //Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. – 2002. – Vol. 31. – №. 2. – P. 259-270.
286. Worker S. M. et al. Volunteer outcomes and impact: The contributions and consequences of volunteering in 4-H //Journal of Youth Development. – 2020. – Vol. 15. – №. 4. – P. 6-31.
287. Wu H. Social impact of volunteerism //Points of Light Institute. Retrieved February, 2011.– 22p.

288. Wymer Jr W. W. Youth development volunteers: Their motives, how they differ from other volunteers and correlates of involvement intensity //International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing. – 1998. – Vol. 3. – №. 4. – P. 321-336.
289. Yang D., Richardson J. C. Designing and Developing Online and Distance Courses //Encyclopedia of Distance Learning, Second Edition. IGI Global, 2009. C. 555–561. URL: <https://goo.su/CbeKX> .
290. Yates M., Youniss J. A developmental perspective on community service in adolescence //Social development. – 1996. – Vol. 5. – №. 1. – P. 85-111.
291. Yates M., Youniss J. Community service and political identity development in adolescence //Journal of Social issues. – 1998. – Vol. 54. – №. 3. – P. 495-512.
292. Yogev A., Ronen R. Cross-age tutoring: Effects on tutors' attributes //The Journal of Educational Research. – 1982. – Vol. 75. – №. 5. – P. 261-268.
293. Youniss J. et al. The role of community service in identity development: Normative, unconventional, and deviant orientations //Journal of Adolescent Research. – 1999. – Vol. 14. – №. 2. – P. 248-261.
294. Youniss J., McLellan J. A., Yates M. What we know about engendering civic identity //American Behavioral Scientist. – 1997. – Vol. 40. – №. 5. – P. 620-631.
295. Youniss J., Yates M., Su Y. Social integration: Community service and marijuana use in high school seniors //Journal of Adolescent Research. – 1997. – Vol. 12. – №. 2. – P. 245-262.
296. Zeldin S., Topitzes D. Neighborhood experiences, community connection, and positive beliefs about adolescents among urban adults and youth //Journal of Community Psychology. – 2002. – Vol. 30. – №. 6. – P. 647-669.
297. Zukin C. et al. A new engagement? Political participation, civic life, and the changing American citizen. //Journal of Oxford University Press, 2006, – 245 p.

Таблица 1. Виды волонтерской деятельности

Вид волонтерства в университете	Субъекты волонтерской деятельности в университете	Время	Описание
Формальное (официальное)	Студенты университетов, состоящие в общественных организациях (волонтерский центр, совет и др.) и образовательные организации разных видов, НКО	Более 6 месяцев	Данный вид деятельности студентов организован волонтерским центром, организацией расположенными на базе университета
Не формальное	Студент и люди с конкретной проблемой	Может быть эпизодическим и длиться не более 6 месяцев	Волонтер (студент) сам вызвался решить проблему человека или сообщества, без помощи волонтерского центра или образовательной организации, НКО.

Таблица 2. Специфика волонтерской деятельности студента по отношению к другим видам деятельности

Характеристики	Волонтерство	Общественные работы	Сервисное обучение	Гражданская активность/ участие	Досуг	Благотворительность/ филантропия
Вид помощи	Безвозмездная помощь и не связанная с карьерой деятельность	Безвозмездное предоставление услуг для удовлетворения потребностей общества.	Безвозмездная деятельность. Иногда есть вознаграждение	Безвозмездная деятельность	Безвозмездная помощь	Материальная помощь/ дар времени
Цели и мотивы, осуществления деятельности	Вклад, в развитие общества, добровольные начала, альтруистическое поведение студента	Участники привлекаются к деятельности за вознаграждение, за дополнение к санкциям уголовного правосудия или как условие школы в случае требований к обучению для получения диплома	Получить определенный опыт и обсудить его с обучающимися в рамках программы обучения	Организованный вид помощи, направлена на решение конкретной проблемы. Отстаивание своих прав и свобод.	Получение отдыха, проведение свободного времени	Помочь человеку в решение его проблемы
Количество участников	Индивидуальная, коллективная работа	Индивидуальная работа	Индивидуальная работа	Индивидуальная и коллективная	Индивидуальная и коллективная	Индивидуальная
Организаторы	Студент, преподаватели, образовательная организация, НКО.	Образовательная организация, государство и его структуры	Преподаватели, образовательная организация.	Студент, общественная организация,	Студент	НКО, фонд, человек
Адресаты	Общество с определёнными социальными проблемами	Общество	Студенты образовательных организаций	Государство, гражданское общество	Данная деятельность направлена на	Социально-незащищённые группы лиц

					личность студента	
Результат	Человек приобретает по средствам волонтерства определенный опыт и оказывает помощь людям	Человек отрабатывает часы, помогая обществу	Человек получает опыт в определенной деятельности в рамках образовательной программы	Человек способствует изменениям в обществе	Систематическое занятие любимым делом	Человек получает помощь

Вопросы в письме

Hello, my name is Sofia. I'm a student. I'm writing a research paper about American volunteers. Could you help me? Please answer my questions. What are the forms of education of students of higher educational institutions in US universities? What are the conditions for preparing students for volunteering at universities? How do you consider students to be volunteers? How to learn volunteering? Do you have any volunteer courses? Thank you for your answers.

Письмо 1

Colby Sim <csim@brandeis.edu>

22 февр. 2022 г.,
22:48

Hello Sofia,

It's nice to connect with you. Where are you studying? I'm happy to help however I can.

In terms of your first question about the forms of education of students at colleges and universities in the U.S., I'm not exactly sure what you mean, but I'll try my best to respond. Students often have 1 or 2 majors which is their primary focus of study, as well as minors and elective courses. At Brandeis University, education happens both inside (curricular) and outside of the classroom (co-curricular). Many of our students participate in student clubs and organizations or take on leadership roles within these organizations, and this all happens outside of the formal classroom. One of the ways in which students can volunteer outside of the classroom and gain leadership experience is through the Brandeis University Waltham Group. Some professors also apply what their teaching inside the classroom to students' volunteering and community engagement outside of the classroom. These are often called community-engaged courses, where students might have an opportunity to volunteer in the community for course credit, if connected to one of their classes.

In terms of how we prepare students for volunteering, the key for us is training. We require all volunteers at Brandeis to participate in an "All-Volunteer Training." This training provides student volunteers with a one-stop shop for all forms and tools needed to begin volunteering, including information on volunteer expectations, risk management, self-care resources, best practices, and additional community engagement leadership opportunities. Volunteers will also learn more about the diversity, strengths,

history, and needs of the Waltham community (the city where Brandeis is located) through our one of a kind Waltham: The More You Know workshop.

In addition, volunteers often are required to participate in their program-specific training hosted by the coordinators or non-profit leaders of the organization they'll be volunteering with. These trainings often includes such topics as: Volunteer Roles & Expectations, Project Specific Training (tutoring resources, companion activities, building technical skills, etc.), Volunteer Site Mission, Vision, and Services, Volunteer Etiquette and Expectations (language, absences, dress code, representing Brandeis, etc.), Learning Outcomes (what you will learn/gain from volunteering), Emergency Response/Resources, Community Demographics, Case Studies/Scenarios of Direct Service Work, Team Builders, Group Bonding, & Ice Breakers for volunteers to get to know each other and their Coordinators, Volunteer Logistics (a typical day at the site), Philosophy of Community Engagement & Reciprocal Partnerships (community service vs. community collaborations / moving from paternalism to partnership), etc. This also hopefully answers your questions about "how to learn volunteering".

In terms of how we consider students to be volunteers, we define community service and community engagement as any individual or collective actions in partnership that centers community voice and needs, works toward the common good, promotes a more just and equitable society, and generates social change. If students are engaging in work that aligns with this central mission, we consider them volunteers or community engaged leaders.

We do have some volunteer courses where students gain practical volunteer experience outside of the classroom that is directly connected to their course and what they are learning inside the classroom. An example of this is an Education course that's focused on supporting English Language Learners (ELL). Students learn about education and working with ELLs in the classroom, while being assigned a community organization or local public school to volunteer with for the semester and apply what they're learning in the class. Brandeis is actually in the process of building a Community Engaged Scholars Program where students can take introductory and advanced community engagement courses paired with volunteering outside of the classroom to receive a certificate and designation on their transcription when they graduate.

I hope this helps to answer some of your questions! If I can be of further assistance, please let me know.

Best,

Colby

--

Colby Sim

pronouns: she, her, hers

Community Service Specialist

Department of Community Service

csim@brandeis.edu | 781-736-3234

[Schedule a meeting with Colby!](#)

Stay Connected & Log Impacts

[Website](#) | [Instagram](#) | [Facebook](#) | [EngageDeis](#)



Письмо

2

Bodwell Center <um.bodwellcenter@maine.edu> (отправитель lisa.morin@maine.edu) апр. 2022 г.,
20:52

Hi Sophia,

Most of our volunteers have no formal training. Most American students begin volunteering during primary and secondary school so they come to us with some knowledge. Some volunteers opportunities require additional training or orientation (like working in hospitals, working with youth, etc). Those organizations generally provide the necessary training. Basically we post a list of things students can do, and they sign up. That is all :)

Lisa Morin

Coordinator

On Thu, Mar 31, 2022 at 9:09 AM Extension Public <extension@maine.edu> wrote:

--

Cooperative Extension Administrative Specialist

UMaine Cooperative Extension brings knowledge from the University to you. For over 100 years, we've been putting university research to work in homes, businesses, farms, and communities — in every corner of Maine. We provide practical, how-to solutions in a variety of program areas. Learn more by visiting: <https://extension.umaine.edu>

Extension@maine.edu

800-287-0274 (in Maine)

207-581-3188

University of Maine
5741 Libby Hall
Orono, ME 04469

Письмо 3

Pam Branin <braninp@suu.edu>

22 апр. 2022 г.,
23:18

Hello Sofia,

Some of the questions are quite broad and in some instances I wasn't quite sure what kind of information you were looking for but I've answered them as best as I'm able.

What are the forms of education for students of higher educational institutions in US universities?
I'm not sure what you mean by forms of education, so here are a few ways to look at it: Most universities, including Southern Utah University, provide students the option of attending classes in person or enrolling to take classes online. Online classes might have the option of working independently at the student's own pace or might require students to log in and attend class via zoom or another platform at the same time as all other students enrolled in the online class. Beyond that, classes might also be a lab course, a lecture course, an experiential learning course, a service-learning or community engaged learning course (which, in relation to your questions about volunteering, would require students, as part of the course, to complete a specific number of hours of service or volunteer work).

What are the conditions for preparing students for volunteering at universities?

This varies widely. Some students enter university having volunteered already as a youth or young adult. Some have very little or no experience. At SUU, students are welcome to volunteer with our volunteer programs regardless of their prior experience. We provide training specific to each volunteer program we sponsor that all volunteers, regardless of past experience, participate in. College students who will be working with children are required to do some additional training beyond the training we provide.

How do you treat students as volunteers?

Our office and the organizations we work with treats all volunteers with respect and care.

How to learn to volunteer?

As mentioned, we provide training for the programs we offer from our office. The training includes providing information by lecture, through printed instructions, and through demonstration. If students volunteer at local not-for-profit organizations or schools, the site where they volunteer provides training.

Do you have volunteer courses?

There are courses designated as service-learning or community engaged learning courses that require volunteer work related to the course content. For example, psychology students might work with people with mental illness who are in what we call in the U.S. a "club house" program that provides support and social activities, or sociology students might volunteer at a food bank, or elementary education students might volunteer at a primary school. I also teach a general volunteer course and teach about social justice, the benefits of volunteering, how to be an effective volunteer...

Tell us how you prepare university students for volunteering?

Students who volunteer through my office receive training, as mentioned above, that includes information and demonstration. If students volunteer at local not-for-profit organizations or schools, the site where they volunteer provides training.

Do you have programs to prepare students for volunteering?

Students who volunteer through my office receive training, as mentioned above, that includes information and demonstration. If students volunteer at local not-for-profit organizations or schools, the site where they volunteer provides training.

Could you share with me the program for preparing students for volunteer work at your university?

I'm not sure I understand this question--and, the program to prepare students varies based on where they volunteer. Here is a list of topics covered in the course I teach, as well as examples of topics covered for the different volunteer opportunities that our office sponsors:

Active Citizen Continuum (from Break Away)

Getting to Why (Simon Sinek)

Social Justice and a Bug's Life

More on Social Justice, privilege beads activity

Creating Culture, recruiting and retaining other volunteers

Ethical Photography

The Danger of a Single Narrative

Shake Your Assets and Asset Based Community Development

Letter From a Birmingham Jail conversation (Martin Luther King, Jr.)

Stanford Pathways model (Haas Center, Stanford)

How to effectively leverage your volunteer experiences to...get a job, get into a graduate program...

Reflection activities

Based on the volunteer program, volunteers might also learn about:

Ages and Stages (how to effectively work with different ages of children)

How to sew (Days for Girls)

How to manage kids swimming

How to manage kids playing other sports

Making blankets

Shelving food

Hope this information is helpful.

~Pam

On Sat, Apr 2, 2022 at 1:34 AM Sophia Timofeieva <svtimofeieva@gmail.com> wrote:

This Message Is From an External Sender

This message came from outside your organization.

Please verify the legitimacy of the message before you click on any links, open any attachments, or reply to the message.

Pam Branin | Director

She, Her, Hers, [Why pronouns?](#)

Community Engagement Center | SOUTHERN UTAH UNIVERSITY

Office: 417 W. 200 S. | 351 W. University Blvd. Cedar City, UT 84720

435-865-8340

Письмо 4

USUBC Farmer's Market Manager <usubcfarmersmarket@gmail.com>

с6, 30 аар.,

18:51

Hi!

I am happy to answer some questions about American volunteering, but I am not sure that I am the resource you are looking for. I manage the USU Botanical Center Farmers Market, which is staffed by volunteers, but they are generally not university students, but rather members of the community who have completed a course run through a program called extension.

There are several options for students of higher educational institutions in US universities, but most are not formal courses. There are many groups or clubs at the universities that allow students to perform service or volunteer. For instance, many universities have clubs like Big Brothers/Big Sisters and Best Buddies. Best Buddies is an organization that pairs college students with people in the community who have disabilities. They form friendships and do activities, some with the whole group and some one on one. Big Brothers and Sisters is a similar organization that pairs at-risk youth with mentors that can help the youth learn skills, and generally just encourage the youth. I participated in these programs as a University Student. There was generally an orientation meeting and a background check from the police station to make sure that I was safe to work around at-risk youth and/or people with disabilities. I know that Special Olympics is also usually staffed by volunteers, often from the local university students. I did that too, but it was thirty years ago, so I don't remember much about the training that was done.

Our volunteers are usually older, not students. We get our volunteers from the Master Gardener Program. Master Gardeners are people who get to take classes on horticulture, agriculture and general gardening to better prepare them to serve the public. These classes cost \$200 and consist of 30 hours of college level instruction. These students are then expected to perform 40 hours of service at the USU Botanical Center or approved projects the first year after their classes and 25 hours a year thereafter to keep their certification. They can serve at the USU Botanical Center Farmers Market as part of their hours. They sign up and show up generally very willing to work. Our Master Gardeners help maintain over 40 acres of gardens and landscape.

In our area of the country, and I assume many others, volunteerism and service at a very young age. It is woven into our society. We have a predominant religion in our area that stresses service as a way of life. Children are taught to look for opportunities to serve and there are often activities provided for families to work together or for the kids to do. There are also many organizations that support this such

as the girl scouts or the boy scouts. There are service clubs in high school as well, probably the most well-known is the Key Club.

I hope that this has helped and wish you luck on your papers and studies.

Corinne Hoffmann

--

Corinne Hoffmann

Market Manager, USUBC Farmer's Market

USUBC Farmer's Market Website

Письмо 5

Hollie Corbitt <hollie.corbitt@ringling.org>

ср, 4 мая,
19:01

Dear Sophia,

Thank you for reaching out to us. Your research paper sounds very interesting.

Although Florida State University (FSU) is responsible for the stewardship of our museum, we aren't located on their campus. The university is in Tallahassee, Florida, and our museum is nearly 300 miles away in Sarasota, Florida. While we're technically considered a university museum, we don't have students from FSU supporting us as volunteers. However, we do have graduate student interns from the university's Museum and Cultural Heritage Studies program within the Department of Art History. Completion of an internship at our museum is required in order for these students to earn their M.A. degree.

Our volunteers come from the local community, and most of them are retirees who don't have any work or school commitments. There are various levels of training depending on the type of volunteer role they are seeking,

I don't know how helpful this is for your paper. But if you have any questions, please feel free to contact me again.

Sincerely,

Hollie Corbitt (she/her)
Volunteer Program Coordinator

Remote: Mondays and Thursdays
In-Office: Tuesdays, Wednesdays, and Fridays

The Ringling
5401 Bay Shore Rd. | Sarasota, FL 34243
941.359.5700 x.3502 | The Ringling's Volunteer Program

Письмо 6

Justin Sunada <sunadaj@mail.wou.edu>

пт, 24 июн.,
01:48

Hi Sofia,

Sorry for the delayed response. Please see below:

What are the forms of education for students of higher educational institutions in US universities?

I'm not exactly sure what you mean by forms of education. Can you elaborate please?

What are the conditions for preparing students for volunteering at universities?

Again, can you please elaborate? I'm not sure what is meant by conditions.

How do you treat students as volunteers?

We have a couple of volunteer programs here on campus but encourage all students to participate in volunteering projects. Students in our Alternative Break program, for instance, are treated as parts of the organizations which they volunteer for. And within the group they are treated like a part of a team with one goal/project in mind and we try to focus heavily on student reflection activities pre and post volunteering.

How to learn to volunteer?

Students are given the opportunity to attend workshops about volunteering both on campus and off. We try to expose them to as many opportunities as we can.

Do you have volunteer courses?

WOU does have courses that have components of service learning built into the curriculum.

Tell us how you prepare university students for volunteering?

Students who volunteer as part of a program are given preliminary training where they learn about the organization and any potential risks or adverse situations they may be faced with.

Do you have programs to prepare students for volunteering?

Some of the volunteering programs like Alternative Break have preparation components built in.

Could you share with me the program for preparing students for volunteer work at your university?

Alternative Break

Hopefully this is helpful!

Justin Sunada

Assistant Director, Experiential Learning | SLCD

Western Oregon University

503-838-8041

sunadaj@wou.edu

F: [SLCD WOU](https://wou.edu/SLCD) | wou.edu/SLCD

SLCD is open 9-5, Monday-Friday

Schedule an in-person or zoom appointment with me on WolfLink / Handshake, accessible on your portal

<https://wou.joinhandshake.com/>

Письмо 7

Let Service Roar <letserviceroar@isu.edu> (отправитель barnvirg@isu.edu)

пн, 10 окт.,
22:04

We have a campus branch of Americorps but not an official volunteer office. Currently, a handful of staff is volunteering to coordinate monthly projects throughout the school year and connect interested individuals with service opportunities. Our community partners teach volunteers the skills necessary to complete the job when necessary.

Bengal Service Corps Team

208-282-2315

Письмо 8

Risk Management (отправитель amkina@weber.edu)

сб, 12 нояб., 02:30 (4 дня
назад)

Sonya,

Based on your questions, you may want to check out the Center for Community Engaged Learning. The website <https://www.weber.edu/ccel> which includes the programs offered and reports should provide answers to most of your questions

Regards

Письмо 9

Hospital Volunteer Services

чт, 10 нояб., 03:05 (6 дней
назад)

Our role with Hospital Volunteer Services is not to prepare students to volunteer. We provide opportunities for people to come to us and give service/volunteer with different hospital organizations. Unfortunately we are not the right audience for your questions. You might try reaching out to school counselors.

Regards,

UUH Volunteers