Т. Н. Арсеньева

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ МОЛОДЕЖНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

Рассматриваются психолого-педагогические основы молодежных волонтерских программ в контексте задач создания целостной системы подготовки добровольцев (волонтеров). Вводится в научный оборот комплекс эмпирических данных мониторинга молодежного волонтерства всех регионов РФ. Дается анализ понятия «инновационный добровольческий проект».

Ключевые слова: молодежное добровольчество, мотивация деятельности, социально-психологические компетенции, инновационные социальные проекты, развитие профессиональной карьеры.

T. Arsenieva

PSYCHO-PEDAGOGICAL FOUNDATIONS OF THE DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE PROJECTS OF THE YOUTH VOLUNTEERISM

Ppsychological and pedagogical foundations of youth volunteer programs within the context of a coherent system of training of volunteers are regarded. A complex empirical data monitoring of youth volunteering in all regions of Russia is suggested and an analysis of the concept of an innovative volunteer project is presented.

Keywords: youth volunteering, motivation activities, psycho-social competence, innovative social projects, professional career development.

В последние годы в сфере молодежной политики были приняты важнейшие государственные документы, которые четко определяют вектор ее развития и место в решении стратегических задач вовлечения молодежи в социальную практику.

Эффективная молодежная политика нуждается в серьезном научно-методическом обеспечении, формирующем инновационные практики ее реализации.

Психолого-педагогические исследования различных феноменов современной молодежной среды выступают как необходимое условие разработки и внедрения проектов системной поддержки профессиональной и личностной самореализации российской молодежи.

В контексте вышеизложенного представляется важным проведение научных исследований молодежного добровольчества как мощного ресурса формирования институтов гражданского общества.

Основные положения и выводы данной статьи основаны на системном анализе ре-

гиональных программ молодежного волонтерства всех субъектов Российской Федерации, проведенном группой экспертов по заданию Минспорттуризма России. Эмпирические материалы, полученные в ходе осуществленного мониторинга, вводятся в научный оборот впервые.

В 2009–2010 гг. возросла активность общественных добровольческих организаций, что было вызвано решением ООН 2008 года о проведении в 2011 году десятой годовщины Международного года добровольцев. Перед государствами — членами ООН были поставлены задачи по созданию необходимых условий для усиления вклада добровольцев в национальное развитие. К наиболее важным задачам были отнесены:

1. Привлечение и подготовка профессионалов для управления добровольческой деятельностью как система подготовки профессиональных менеджеров добровольчества.
2. Более широкое проведение научных исследований в сфере добровольчества.
3. Повышение авторитета добровольчества в процессах развития общества и роли СМИ в пропаганде добровольчества.
4. Включение в национальную отчетность о социально-экономическом развитии показателей добровольчества, его вклада в национальное развитие.
5. Вовлечение в волонтерское движение чиновников, которые благодаря волонтерской деятельности смогут лучше понимать то, на что должна быть направлена государственная политика.
6. Всемерное поощрение участия молодых людей в добровольческое движение, прежде всего через создание условий для бесплатного образования.

Международное добровольчество — это мощная сила, участвующая в формировании социальной политики, влияющая на экономики различных стран. Добровольчество как средство социализации молодежи в Западной Европе имеет серьезный практический фундамент. Различные формы волонтерской деятельности показали свою эффективность как инструмент формирования молодого человека с активной гражданской позицией.

Накоплен богатый инструментарий мотивации молодежи к участию в волонтерских программах, организована социальная реклама добровольчества (быть волонтером модно и выгодно для развития профессиональной карьеры молодого человека).

Многие успешные люди развитых стран с гордостью говорят о своем участии в добровольчестве в молодые годы. Часто именно волонтерство в западных странах формирует фундамент профессиональной карьеры.

По данным нашего мониторинга, почти во всех регионах России действуют общественные организации, активно развивающие добровольческие программы. Кроме официально зарегистрированных объединений волонтерскую деятельность в регионах осуществляет и немалое число незарегистрированных организаций, которые указываются не во всех отчетных документах. Последние зачастую малочисленны и функционируют на местном территориальном уровне, составляя львиную долю волонтерских объединений региона.

Добровольцы работают не только в Москве и Санкт-Петербурге, но и в Мурманске и Новороссийске, в Твери и Владивостоке, на Урале и в Сибири, в региональных центрах и в малых городах, в селах. Сферы реализации добровольческих усилий разнообразны: социальная защита, экология, благоустройство, профилактика алкогольной и наркотической зависимости, правозащитная деятельность, сохранение исторического и культурного наследия и т. д. Благополучателями добровольческих акций (количество которых по каждому волонтерскому объединению, к примеру, указано в отчетной документации Республики Удмуртия и Алтайского края) становятся в основной своей массе социально

незащищенные категории граждан, а также те, кто попал в трудную ситуацию.

Кроме собственно практической добровольческой деятельности российские общественные организации активно развивают механизм поддержки добровольных инициатив. Разрабатываются и внедряются модели создания добровольческих центров, создаются и применяются специализированные образовательные программы как для добровольцев, так и для сотрудников организаций, работающих с ними.

Однако необходимо отметить, что в современной России добровольчество пока не стало нормой повседневной жизни. Тем не менее, как показывают наши исследования, эти процессы набирают силу, становясь новым трендом современной российской реальности, что требует адекватной теоретической оценки со стороны науки, изучающей общесистемные феномены общества, к которым мы относим добровольчество. В российской науке этот феномен изучается мало и односторонне, чаще связываясь с социальной помощью, с благотворительностью. Отсутствие научной концепции добровольческого труда затрудняет выработку стратегии консолидации социальных субъектов в построении гражданского общества, в формировании его взаимодействий с государством и с рыночной подсистемой. Отдельные стороны социально значимой добровольной безвозмездной деятельности людей анализировались в разных научных концепциях, однако в современной отечественной науке она не исследовалась целенаправленно как добровольческий труд, выступая в качестве самостоятельного объекта теоретического исследования. Можно выделить лишь основные задачи и направления в развитии молодежного добровольчества (волонтерства) в России.

Основными задачами добровольческой (волонтерской) деятельности являются:

– вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития;

– предоставление возможности молодым людям проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание в России;

– развитие созидательной активности молодежи;

– интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

В Методических рекомендациях Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в субъектах Российской Федерации говорится о *необходимости развития инновационных добровольческих практик, о выявлении новых решений, оригинальных подходов к реализации добровольческой деятельности, к ее организации и обеспечению.*

Необходимо помнить, что гуманистическая мотивация добровольчества — не самая распространенная в молодежной среде. Поэтому работая над развитием добровольчества, нужно разнообразить инструменты и стимулы привлечения молодых граждан к данной деятельности. Это подразумевает диверсификацию усилий по формированию системы волонтерского труда как в части субъектов и форм взаимодействия, так и в части атрибутики.

Мотивы, по которым молодые люди добровольно работают, изменились. Традиционно волонтеры были "альтруистами", которые годами бескорыстно помогали одной и той же организации. Это представление не соответствует образу сегодняшнего волонтера. Он работает, чтобы приобрести опыт, специальные навыки, знания и/или личные контакты. Во многих случаях волонтерская деятельность рассматривается как прямой путь к оплачиваемой работе.

У молодых людей особенно выражен мотив приобретения новых знаний, умений, опыта. Это связано с тем, что волонтерская деятельность воспринимается как опыт, необходимый в дальнейшей посто-

янной работе. В Великобритании, например, при поиске работы или поступлении в вуз немаловажно указать, что ты работал в качестве волонтера в соответствующей сфере. В социальной сфере принято в документах о приеме на работу указывать продолжительность и род волонтерской деятельности, которые рассматриваются как опыт практической работы [2].

В России о возможности поработать добровольцем чаще всего узнают через личные контакты — от родственников, друзей, знакомых. Большинство молодых людей говорят, что они стали добровольцами потому, что их попросили.

Для успешной координации работы добровольцев, и особенно для привлечения новых волонтеров, решающую роль играет знание того, почему люди не хотят быть добровольцами. В качестве оснований часто называют следующие: нехватка времени, чрезмерные требования и финансовая нагрузка. Особого внимания заслуживает высказывание людей о том, что они не занимаются добровольной деятельностью, так как никто их об этом не просил. Добровольцы часто прекращают свою деятельность из-за переездов, по причине поступления на постоянную работу, перегрузок и потери интереса к волонтерской деятельности.

На основании вышеизложенного необходимо констатировать серьезное отставание в развитии наших молодежных волонтерских программ от мирового опыта. Однако в последние годы, особенно после принятия Стратегии государственной молодежной политики России, органы государственной власти и местного самоуправления осуществляют поддержку молодежного волонтерства.

Популяризация добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи как формы ее трудового воспитания, патриотического и духовно-нравственного развития, открывающей возможности приобретения и совершенствования профессиональных навыков и компетенций, осуществляется органами исполнительной власти и органами местного самоуправления субъекта Российской Федерации с использованием имеющихся у них организационно-пропагандистских и информационных ресурсов, а также средств массовой информации и наружной рекламы.

Серьезные научные исследования молодежных проблем современной России выделяют комплекс вопросов, связанных с социальными возможностями для реализации притязаний молодежи в области профессионального развития. Отсутствие этих возможностей во многих регионах страны порождает социальную апатию молодежи и часто становится причиной различных форм девиантного поведения.

В этих условиях часто именно волонтерские программы выступают как системообразующий ресурс объединения молодых людей на основе позитивных жизненных установок.

Если мы попытаемся ответить на вопрос, что приводит человека к участию в волонтерской активности, то ответов, думается, будет много. Однако если сгруппировать и схематизировать ответы, то получится три общих группы причин, три мотива, по которым человек становится добровольцем:

– личная заинтересованность в работе конкретной благотворительной организации (сам является потребителем услуг, друзья или родственники, человек исследует проблемы общества и хочет иметь опыт и информацию в сфере работы организации);

– желание помогать другим, участвуя в социально значимой деятельности;

– желание обрести круг друзей и единомышленников, место для времяпрепровождения и встреч с друзьями.

Первая группа причин, на наш взгляд, достаточно специфична и крепко связана с основными направлениями деятельности организации.

Что касается второй группы, то она — наиболее верный и во всем мире распространенный ответ на вопрос о том, почему люди становятся добровольцами. Этот ответ, однако, может возникнуть только на почве сознательного восприятия благотворительной деятельности как социально значимой. Но Россия, как известно, — не весь мир и до такого восприятия еще только дорастает. Нельзя сказать, чтобы россияне полностью игнорировали этот мотив, приводящий к участию в добровольческом движении. Здесь скорее наблюдается отсутствие чистоты мотивации — она плотно сплетена с другими причинами: с личной заинтересованностью в работе организации, с возможностью решить проблему своего одиночества или желание расширить круг своих знаний и навыков. Причин этому несколько: это и восприятие добровольческого труда сквозь стереотипы бывших «субботников», «воскресников» и прочих добровольно-принудительных форм стимулирования общественной активности сверху. Это и недоверие, которое, судя по социологическим опросам, испытывает население России по отношению к благотворительности вообще — здесь сыграли свою роковую роль и махинации с гуманитарной помощью, и близость к криминальной среде, которые имели место в некоторых благотворительных организациях и получили широкую огласку.

Организованное добровольчество создает уникальные возможности позитивного профессионального развития с учетом особенностей личности и специфики региона. Это ставит задачу активного внедрения новейших достижений психодиагностики в подготовку добровольцев на федеральном и региональном уровнях.

В Тверской области, например, с 2008 года реализуется программа «Доброволец Верхневолжья», где в подготовке волонтеров используются инновационные технологии Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» МГУ им. М. В. Ломоносова, психолого-педагогические методики РГПУ им. А. И. Герцена.

Построение профессиональной карьеры начинается еще с этапа профессионального самоопределения, когда оптант выбирает направление своего развития. Успешное продвижение на этом пути зависит от таких факторов, как:

1) физическое и психическое здоровье индивида;

2) начальная социальная ситуация развития;

3) экономическое положение семьи и места (региона, страны) проживания;

4) способности, навыки, задатки, знания, умения субъекта.

Если первый, третий и четвертый пункты не требуют особых разъяснений, то социальная ситуация развития вызывает особый интерес в плане эффективного усвоения субъектом социально-культурных норм общества. Специфика развития личности будущего субъекта труда находятся в прямой зависимости от этого [3].

Задача психологического сопровождения карьерного пути человека заключается именно в организации такой социальной ситуации его развития, чтобы с учетом индивидуальных особенностей он мог эффективно усваивать общественный опыт взаимодействия в сфере трудовой деятельности. На уроках труда в школе такая возможность организуется, но ограничивается рассмотрением области производства вещественных продуктов (изделий из дерева, металла, ткани, бумаги) на уровне исполнения. Общение с преподавателями и сверстниками происходит в основном в фоновом режиме. Уроки психологии помогают разобраться в себе и научиться общаться в классе, но область профессионального выбора здесь еще только развивается — т. е. ребенок узнает о мире профессий в недостаточной степени. Как правило, он знакомится с профессией уже в период обучения в вузе или ссузе. Причем действительное соприкосновение субъекта с профессио-

нальной деятельностью происходит на производственной практике, и речь тут уже идет не только о тех специализированных знаниях, которые были получены на занятиях.

Производственная и/или педагогическая практика, предусмотренные в учебном заведении, играют определенную важную роль в становлении специалиста, но пока количество времени, выделяемое в вузах на практику, оставляет желать лучшего. Наличие такой ситуации подтверждают многочисленные исследования региональных рынков труда [4].

Поскольку ни одна работа не обходится без общения с коллективом, с администрацией, с клиентами, с партнерами, с представителями разных организаций, необходимо некое дополнительное образование. Но тратить, скажем, еще пять лет или учиться сразу на двух факультетах — по силам единицам. Требования, которые предъявляет деловое общество, слишком велики, чтобы сразу им соответствовать. К тому же о них не узнать до тех пор в полной мере, пока не начнешь работать. Именно в этом случае действительно можно определить, подходит профессия или нет. Но работодатель не заинтересован в оплате неопытного специалиста — не хочет его трудоустраивать. Тогда как тому же студенту получить необходимые для работы навыки, если путь к работе в некоторой степени перекрыт?

Как уже отмечалось, есть еще одна область подготовки, необходимая для профессионального развития личности, — участие в волонтерской деятельности.

Функции добровольческой деятельности проявляются на общем (интегративная, стабилизирующая, стимулирующая, нормообразующая) и личностном уровне (познавательная, функция самопознания, социализации и самоутверждения) [1].

Анализируя приведенные составляющие, можем отметить важность и полезность участия молодежи в добровольческой деятельности, поскольку она способствует развитию ***социально-психологических компетенций***, и прежде всего навыков делового общения. Попутно нарабатываются связи молодого человека с представителями различных организаций, что способствует продвижению субъекта на пути трудоустройства, при условии положительных результатов его работы. Также у субъекта есть возможность попробовать свои силы и узнать о тех профессиях, которым он непосредственно не обучается в вузе/ссузе (а это — важный момент соотнесения своих способностей, личностных особенностей, интересов с реальностью). Именно эти моменты должны выступать стимулом для успешной деятельности волонтера и изначально быть перед ним обозначены.

Многие новые формы добровольной социальной деятельности значительно отличаются от классической модели. Новым по масштабам и качеству являются постоянные переходы от работы добровольцем к работе штатным сотрудником, от профессиональной деятельности — к любительской, от помощи другим — к самопомощи.

Новым является и уровень требований, которые добровольцы предъявляют в их социальной активности к структурам, с которыми они работают.

Все новейшие исследования «новой добровольной работы» показывают, что часто речь идет о «договорных конструкциях», связанных с определенной проблемой, целью, задачей, стабильность которых во многом зависит от эффективности и успеха при реализации стоящих в начале договора мотивов и целей. Часто инициативы терпят крах еще на подготовительном этапе, когда не удается найти вид деятельности, удовлетворяющий представлениям добровольца. Государственные и общественные организации, заинтересованные в таком сотрудничестве, нередко обнаруживают, что бесплатные ресурсы добровольцев имеют вполне определенную цену — это высоко-

квалифицированная поддержка и координация работы, заключающаяся в совместном определении цели, в планировании, в преодолении организационных трудностей, в формировании чувства успеха и общности.

Очень важно, чтобы на местах, в общественных и государственных организациях координация работы волонтеров осуществлялась координатором — специально принятым для этого штатным сотрудником.

Координатор добровольцев — ответственное лицо в организации, имеющее специальную подготовку и отвечающее за привлечение добровольцев, за организацию их работы и координацию их деятельности.

Координация работы волонтеров включает в себя планирование волонтерской программы, привлечение, обучение, повышение квалификации, поддержку, супервизии волонтеров, оценку их деятельности, содействие сотрудничеству волонтеров со штатными сотрудниками, а также оценку всех этих этапов. Ключевая функция при этом принадлежит руководству организации. Оно ответственно за создание необходимых материальных предпосылок и содействие штатным сотрудникам, координирующим работу волонтеров.

Процесс добровольческого труда на уровне организации имеет сходство с другими видами труда в плане его организации, но есть и существенные различия.

Во-первых, пополнение волонтерских групп или отрядов происходит чаще всего методом самоотбора — принимают всех желающих, но сама деятельность отбирает ребят: те, кому она не подходит, не нравится, уходят. В некоторых отрядах отбирают лучших, ведущих здоровый образ жизни ребят.

Во-вторых, работа носит неформальный характер (нет трудовых договоров, лишь в некоторых случаях есть соглашения или договор о добровольческой деятельности).

В-третьих, субъектом цели труда выступает, прежде всего, волонтер, однако эта цель обсуждается совместно с координатором. При этом фронт работ часто определяет координатор, который работает в тесном контакте с администрацией района, учебного учреждения.

В-четвертых, волонтерская деятельность проходит в виде акций, проектов, не носит постоянного характера, однако является достаточно напряженной. Большинство волонтеров работают не более одного-двух раз в неделю, а некоторые — один раз в месяц. Остальные — еще реже. Напряженность труда прежде всего зависит от профессионализма координаторов и возможностей ресурсной поддержки.

В. В. Овчинников, анализируя опыт молодежного добровольческого движения на современном этапе в ЦФО РФ, выделяет следующие приоритетные направления деятельности [5]: профориентация; социальная работа с детьми; социальная работа с взрослым населением; пропаганда здорового образа жизни; социальное образование; развитие добровольческого молодежного движения.

Но *невозможно сделать уверенные шаги в этих направлениях работы без организации соответствующей системы подготовки и управления волонтерами.* Поэтому актуальной задачей в реализации вышеупомянутых позиций ООН видится научная разработка и включение в работу структуры, координирующей деятельность добровольцев. Такими специально созданными структурами могут быть добровольческие (волонтерские) службы.

Добровольчество, бескорыстное стремление многих людей сделать свою жизнь и жизнь других людей лучше и содержательнее позволит России занять достойное место среди тех стран мира, в которых оно является неотъемлемой частью жизни граждан. Поэтому представляется крайне важным всесторонне разобраться в самой сути явления добровольчества, в

том, как оно наилучшим образом может влиять на развитие общества в интересах всех его граждан.

Для большинства волонтеров, работающих в России, характерно наличие определенных мотивов участия именно в этой социально значимой деятельности. По опыту работы волонтеров в разных организациях и регионах их можно объединить в три основные группы.

В первую группу входят добровольцы, которые тесно взаимодействуют с госструктурами: это сфера политических партий и общественно-политических движений. Главным мотивом труда добровольца в этом случае выступает желание реализовать свои способности в решении крупных социальных проблем, стать субъектом политических отношений. Доброволец ощущает себя активным субъектом исторического действия, ответственным за сообщество, принимая статус общественного (возможно, в будущем политического) деятеля.

Во вторую группу входят добровольцы, которые руководствуются религиозными или светскими гуманными ценностями, традициями, эмоциональными установками, групповыми нормами: помочь ближнему, сделать доброе дело, реализовать нормы референтной группы, вести привитый в семье образ жизни, осознанно реализовать социальные ценности участия, помощи другим людям, социальной ответственности.

В третьей группе представлена чаще неопытная молодежь, а также другие социальные группы, адаптирующиеся к реалиям жизни. Для них статус добровольца дает возможность получить новые связи, информацию, опыт, знания, что позволит в будущем найти работу, войти в новую социальную или профессиональную группу, сохранить или приумножить социальные связи. Статус добровольца помогает индивиду в обретении в дальнейшем профессионального статуса и может быть рассмотрен как предпрофессиональный статус.

Таким образом, HR-менеджмент в волонтерских программах становится важнейшим элементом формирования кадровой базы добровольчества. Применение инновационных технологий менеджмента существенно повышает эффективность реализуемых добровольческих проектов.

Учитывая масштаб задач, стоящих перед страной, и объективную ограниченность ресурсов развития, приоритетными должны стать такие направления молодежной политики РФ, работа по которым обеспечит создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, а также возможности для самостоятельного и эффективного решения молодыми людьми возникающих проблем.

Рассматривая добровольческую деятельность как этап профессионального становления личности, мы считаем необходимым внедрение системной уровневой подготовки добровольцев, осуществляемой, в том числе, психологическими средствами.

В связи с этим нам представляется важным рассмотреть становление добровольца, опираясь на уровневый подход, где каждый уровень представляет собой развитие ключевых компетенций добровольца: 1) личностный — определение индивидуальных особенностей и раскрытие потенциала участников движения; 2) коммуникативный — освоение техник межличностного взаимодействия, развитие навыков публичного выступления, навыков эффективной работы в команде; 3) проектный — обучение проектной деятельности и разработка социально значимых проектов добровольческого движения по профилактике ВИЧ-инфекции, употребления психоактивных веществ, экстремизма; помощь молодым людям, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях.

Мы предлагаем осуществлять подготовку добровольца с опорой на вышеизложенный подход. Во время подготовки мы используем богатый арсенал инструментов (инструменты открытия, конструктивная обратная связь, групповая дискуссия, инструменты безопасного психологического пространства) и опыта, накопленного в области практической психологии и психодиагностики, для оптимизации личностного развития и создания благоприятной среды в специально организованном молодежном микросоциуме, именуемом добровольчество.

Во время подготовки добровольцев мы в полной мере должны обращать внимание на то, как соотносятся требования социальной среды и возможности добровольца, от чего зависит субъективное благополучие потенциального добровольца, какова возможность создания благоприятной среды для реализации потенциала добровольца.

При этом важным считаем во время психологической подготовки работу, в первую очередь, с психологическим «Я» добровольца. Оно включает в себя представления участника добровольного движения о своем внутреннем мире, мечтах, иллюзиях, страхах, своей картине мира и т. п. Безусловно, речь идет о формировании лидерской Я-концепции добровольца. И в этом контексте необходимо рассмотрение связи представлений личности об окружающем мире, социально-психологических связей, закономерностей межличностного взаимодействия — всего того, что формирует мировоззрение добровольца.

Следовательно, на занятиях первого уровня (названного нами личностным) осуществляется работа по гармонизации личностных подструктур участников. При этом разрушаются привычные, часто неадекватные стереотипы самовосприятия участников, формируется адекватное восприятие своих возможностей, появляется расширенное представление о себе, возникает конструктивное отношение к окружающим.

На этом уровне подготовки в большей степени, чем на остальных, задействованы процедуры информирования с использованием притч, психодиагностики ценностей, интересов, интеллекта, мотивации и личностных качеств.

На втором уровне подготовки (коммуникативном) созданы условия для оказания помощи добровольцу в развитии коммуникативных компетенций посредством участия в практиках командного взаимодействия. Особое внимание при этом уделено анализу степени доверия к другим, собственной роли во взаимодействии, конструктивной обратной связи как инструмента развития самого себя и других.

На третьем уровне подготовки (проектном) посредством проектирования доброволец реализует в действиях и поступках свое предназначение, как бы громко это ни звучало. Речь идет о возможности реализации активной жизненной позиции посредством написания и участия в собственно созданном проекте.

Только трехуровневая подготовка добровольцев с использованием современных психологических средств позволяет развивать и личностный, и профессиональный потенциал современной молодежи в трех плоскостях:

– ощущение компетентности — ощущение всей полноты своих возможностей, ощущение «я знаю, я могу». Это ощущение себя профессионалом в своей сфере;

– ощущение самодетерминации — это осознание себя и только себя причиной своих действий. Если человеку это удается, то появляется удовлетворение от деятельности, возникает чувство самостоятельности, уверенность в будущем;

– включенность в систему значимых отношений. Потребность быть включенным в значимые отношения с другими людьми в процессе деятельности, наличие чувства «общей судьбы».

Иными словами, молодой человек, обладающий всеми тремя компонентами в полной мере, может назвать свою жизнь качественной, способен переживать всю полноту бытия. Такой человек полноценно и осознанно участвует в добровольческой деятельности. За счет участия в волонтерской деятельности молодые люди получают возможность проявить себя, осознать свою востребованность в обществе и улучшить качество жизни свое и окружающих.

Таким образом, добровольчество создает для различных групп молодежи уникальные возможности для самореализации, формирует позитивные жизненные ценности, которые помогают добиться успеха в профессиональной карьере.

Участие в добровольческих проектах позволяет проявить себя наилучшим образом молодым людям, наиболее склонным к саморазвитию, обладающим креативным мышлением.

Молодежное добровольчество становится мощным ресурсом формирования институтов гражданского общества.

Создание целостной системы поддержки добровольчества требует серьезных научных исследований и проведения мониторинга реального состояния дел в региональном волонтерстве.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Азарова Е. С.* Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности: Автореф. дис. … канд. психол. наук. Хабаровск, 2008.
2. *Бидерман К.* Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании / Пер. М. Санниковой, И. Мюллер. СПб.: Русско-Немецкий обмен, 1999.
3. *Выготский Л. С.* Вопросы детской психологии. М.: Союз, 2006.
4. *Лоншакова Н. А.* Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации (на примере Читинской области) // Социологические исследования. 2003. № 2. С. 68–72.
5. *Овчинников В. В.* Добровольчество как механизм развития гражданского общества / Общественная палата Белгородской области: //http://opbo.ru/node/9
6. Под парусом добровольчества. Добровольческие инициативы НКО / Сост. Я. Дружинина. Краснодар: ЮРРЦ, 2003.
7. Психологическое сопровождение выбора профессии: Научно-методическое пособие / Под ред. Л. М. Митиной. М., 2003
8. Детская психология / Под ред. Д. Б. Эльконина. М.: Педагогика, 1984. Т. 4.
9. *Шекова Е. Л.* Труд добровольцев в сфере культуры США и России // Социс. 2002. № 3. С. 97–99.

REFERENCES

1. *Azarova E. S.* Psihologicheskie determinanty i effekty dobrovol'cheskoj dejatel'nosti: Avtoref. dis.… kand. psikhol. nauk. Habarovsk, 2008.
2. *Biderman K.* Koordinacija raboty dobrovol'cev i menedzhment volonterskih programm v Velikobritanii / Per. M. Sannikovoj, I. Mjuller. SPb: Russko-Nemeckij obmen, 1999.
3. *Vygotskij L. S.* Voprosy detskoj psihologii. M.: Sojuz, 2006.
4. *Lonshakova N. A.* Regional'nyj vuz i rynok truda: problemy adaptacii (na primere Chitinskoj oblasti) // Sociologicheskie issledovanija. 2003. № 2. S. 68–72.
5. *Ovchinnikov V. V.* Dobrovol'chestvo kak mehanizm razvitija grazhdanskogo obwestva / Obshchestvennaja palata Belgorodskoj oblasti: //http://opbo. ru/node/9
6. Pod parusom dobrovol'chestva. Dobrovol'cheskie iniciativy NKO.
/ Sost. Ja. Druzhinina. Krasnodar: JURRC, 2003.
7. Psihologicheskoe soprovozhdenie vybora professii: nauchno-metodicheskoe posobie / Pod red. L. M. Mitinoj — M., 2003.
8. Detskaja psihologija/ Pod red. D. B. Jel'konina. M.: Pedagogika, 1984. T. 4.
9. *Shekova E. L.* Trud dobrovol'cev v sfere kul'tury SShA i Rossii // Socis. 2002. № 3. S. 97–99.