

**Федеральная служба Российской Федерации  
по контролю за оборотом наркотиков**

**Дальневосточный институт повышения квалификации**

**А.Г. Ахромова**

**Технология организации волонтерского движения  
в вузах с целью профилактики  
наркомании среди молодежи**

Хабаровск  
2007

ББК 66.75(2Рос) + 51.1(2)5  
А 95

Печатается по решению конкурсной комиссии.  
Протокол от 21 июня 2005 года

Редакционная коллегия:  
А.Г. Михайлов (председатель),  
Б.П. Целинский, А.С. Миронов

**Ахромова А.Г.**

А 95 Технология организации волонтерского движения в вузах с целью профилактики наркомании среди молодежи / А. Г. Ахромова. – Хабаровск, 2007. – 43 с.

Работа победителя Всероссийской олимпиады научных и студенческих работ в сфере профилактики наркомании и наркопреступности в номинации «Работа общественных объединений по профилактике наркомании», проведенной Федеральной службой Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков.

Предназначена для использования в практической деятельности сотрудниками подразделений межведомственного взаимодействия в сфере профилактики, преподавателям и слушателям учебных заведений ФСКН России.

ББК 66.75(2Рос) + 51.1(2)5

Автор: **Ахромова Алла Германовна**, заведующая кафедрой безопасности жизнедеятельности и профилактики наркомании, профессор, кандидат медицинских наук Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма.

## **Содержание**

<b>Введение</b> .....	4
<b>Глава 1.</b> История развития и содержание волонтерского движения .....	6
<b>Глава 2.</b> Цель и задачи волонтерского движения .....	14
<b>Глава 3.</b> Ориентирование, обучение и повышение квалификации волонтеров .....	18
3.1. Ориентирование через вводный курс .....	18
3.2. Обучение и повышение квалификации волонтеров .....	18
3.3. Консультации и супервизии .....	19
3.4. Поддержка долгосрочной волонтерской деятельности .....	20
<b>Глава 4.</b> Технология организации волонтерского движения и проведения антинаркотической работы в высших учебных заведениях .....	22
<b>Глава 5.</b> Оценка качества антинаркотической профилактической работы волонтеров .....	28
<b>Список литературы</b> .....	32
<b>Приложения</b> .....	34

## **Введение**

В русском языке существует несколько понятий, эквивалентных английскому слову Volunteering – это добровольная деятельность, общественно-полезная работа, гражданская активность.

Волонтерская деятельность по своей сути является разновидностью добровольчества. Добровольчество – фундамент гражданского общества. Оно приносит в жизнь устремления человечества к достижению мира, свободы, безопасности и справедливости для всех народов. В нашу эру глобализации и постоянных перемен мир становится более сложным и более взаимозависимым.

Добровольчество (волонтерство), будь это индивидуальное или групповое действие, является способом, посредством которого:

- в обществе поддерживаются и усиливаются такие человеческие ценности, как забота и помощь;
- люди реализуют свои права и ответственность членов общества, одновременно с процессом познания нового, совершенствования своей жизни, раскрытия своего полного человеческого потенциала;
- могут быть установлены связи, которые независимо от различий способствуют тому, чтобы жить в здоровых, устойчивых сообществах, работать вместе над созданием инновационных решений общих проблем и построением общей судьбы.

В начале нового тысячелетия добровольчество – это неотъемлемый элемент всех обществ. Оно реализует декларацию Организации Объединенных Наций "Мы, Народы" в эффективное практическое действие, способное изменить мир.

Каждый человек имеет право свободно участвовать в добровольческой деятельности независимо от своих культурных и этнических особенностей, религии, возраста, пола, физического, социального и материального положения. Все люди в мире имеют право добровольно посвящать свое время, талант, энергию другим людям или сообществам посредством индивидуальных и коллективных действий, без ожидания финансового вознаграждения.

Развитие добровольческой (волонтерской) деятельности:

- способствует вовлечению всего сообщества в процесс определения и решения его проблем;
- дает возможность каждому быть услышанным;
- создает возможность для всех быть добровольцами;
- дополняет, но не заменяет ответственные действия других секторов и усилия оплачиваемых работников;
- создает возможности людям приобретать новые знания и навыки, полноценно развивать персональный творческий потенциал и уверенность в себе;
- содействует семейной, общинной, национальной и глобальной солидарности.

Волонтеры, организации и сообщества, которым они служат, несут **общую ответственность:**

- за создание среды, в которой добровольцы имеют работу, способствующую достижению общественно значимых целей;
- определение критериев добровольческого участия, включающих условия, при которых организация и доброволец могут совместно развивать политику руководства добровольческой деятельностью, а также прекратить свои обязательства;
- защиту добровольцев и тех, кого они обслуживают от возможных рисков;
- обеспечение добровольцев тренингами, регулярной оценкой и признанием;
- доступ к добровольческой деятельности посредством снятия физиологических, экономических, социальных и культурных барьеров, мешающих их участию.

**Волонтерская деятельность как созидательная сила:**

- строит здоровое, устойчивое сообщество, уважающее достоинство людей;
- уполномочивает людей применять свои права в практической жизни, тем самым улучшать свою жизнь;
- способствует в решении социальных, культурных, экономических, экологических проблем;
- строит более гуманное и справедливое общество посредством всемирного сотрудничества.

Сегодняшние волонтеры, бывшие волонтеры описывают волонтерскую деятельность как «...время, посвященное бесплатному труду на благо других...». Человеку необходимо сделать выбор: тратить ли на это время и если да, то каким видом деятельности заниматься.

В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи ООН 2001 год объявлен международным годом волонтеров. Видимо, не случайно первый год нового столетия и нового тысячелетия посвящен проблемам волонтерского движения. Это именно та сфера, где огромные массы людей повсюду на Земле могут раскрыть не только профессиональный, творческий, но и человеческий потенциал. В резолюции Генеральной Ассамблеи ООН определены четыре основные задачи международного года волонтеров: повсеместная пропаганда значения волонтерской деятельности; обеспечение всемерной ее поддержки; создание локальных и комплексных сетей волонтерских организаций; адресное направление волонтерской деятельности для решения насущных проблем в современном обществе.

Основные сферы интересов волонтеров – это социальная работа, а также спорт, политика, досуг. Кроме того, добровольцы часто работают в сфере охраны окружающей среды, защиты животных, помощи развивающимся странам и в религиозных общинах, в области профилактики наркомании и СПИДа. Волонтерская работа все больше привязывается к определенной теме.

Самые частые виды деятельности волонтеров – это сбор средств, работа в комиссиях и комитетах, преподавание и обучение. Новейшие тенденции в добровольческой деятельности – это проблематика ВИЧ/СПИДа и наркомании, охрана окружающей среды, предотвращение преступности.

## **Глава 1. История развития и содержание волонтерского движения**

**Volunteering** является часто употребляемым понятием не только в англоязычных странах, но и во всем мире. В русском языке ему соответствуют понятия: добровольная работа, общественно-полезная деятельность, добровольная гражданская активность.

В исследовании Eurovol-Studie волонтерская деятельность определяется как «...деятельность или работа, которая по доброй воле выполняется одним человеком для другого человека (исключая членов одной семьи), без оплаты (в крайнем случае за маленькое вознаграждение и/или возмещение расходов)».

Ретроспективный взгляд на историю волонтерской деятельности свидетельствует о том, что она была весьма серьезным инструментом в решении таких проблем, как борьба за освобождение рабов, за получение женщинами равных прав с мужчинами, защита окружающей среды, прав покупателей и др. Волонтерское движение, которое вовлекает в свою орбиту людей, принадлежащих к разным поколениям, этническим группам, религиозным конфессиям; бедных и богатых, занятых в бизнесе и некоммерческих организациях; обладает потенциалом, способным помочь созданию партнерских отношений в обществе, поскольку оно преодолевает все барьеры и границы.

Среди европейских стран один из наибольших показателей числа добровольцев среди населения наблюдается в Великобритании. Исследования в этой области показали, что 27 % населения Великобритании занимается волонтерской деятельностью, в то время как в Германии эта цифра составляет только 16 %.

Для развития волонтерского движения в Англии в 1994 году была принята программа "Измените все к лучшему. Общая стратегия волонтерской деятельности в Великобритании". Эта программа, финансируемая из государственного бюджета, была разработана для организаций государственного, добровольческого и бизнес секторов. Эта программа рассматривает волонтерское движение как очень важный элемент развития демократии, посредством которого граждане берут на себя ответственность за сообщество. Центральным пунктом программы является поддержка волонтерского движения через мобилизацию всех потенциалов, которые содействуют участию граждан. Главным требованием программы является привлечение маргинальных групп, таких как представители национальных меньшинств, инвалиды, пенсионеры. Особое внимание уделяется также интеграции волонтерской работы в систему образования и созданию возможностей участия в ней молодежи.

Следующей важной составной частью программы является создание благоприятных условий для волонтерской деятельности. Помимо сотрудничества между тремя секторами, предусматривается расширение региональных посреднических организаций, финансируемых из

государственных целевых программ, и даже проведение национальных общественных кампаний по привлечению волонтеров с активным участием средств массовой информации.

Япония на протяжении уже не одного десятилетия имеет позитивный опыт организации волонтерского движения и у себя в стране и за рубежом, который может оказаться полезным всем заинтересованным сторонам в нашей стране.

Японская концепция волонтерской деятельности исходит из того, что именно она является наиболее удобной формой проявления социальной активности, универсальным выражением солидарности людей, инструментом для решения многих сложных проблем, стоящих перед всем человечеством. Ее значимость особенно возрастает в настоящее время, в период все набирающей силу интернационализации и глобализации. В мире происходит дальнейшая поляризация стран по уровню их развития: в одних люди пользуются всеми благами и правами, а в других царит голод, нищета, несправие.

Базовый принцип волонтерского движения это, конечно, его некоммерческий характер. Каждый волонтер занимается работой без давления и принуждения. Она ведется ради обеспечения блага своего локального сообщества или общества в целом. Абсолютно исключается приобретение с ее помощью власти или завоевание личного авторитета. При этом за волонтерской работой признается главная роль среди различных видов социальной активности. Ею занимаются всевозможные благотворительные, неправительственные, некоммерческие организации, а также профсоюзы, политические партии, религиозные объединения и, конечно, отдельные граждане, которые и делают ее социально значимой в обществе.

В последние годы происходит весьма осязаемое расширение самого понятия "волонтерская деятельность" или "волонтерская активность". Это не просто оказание помощи одними гражданами другим, а уже изменения в ценностных ориентациях, в частности переход от принципа "иметь больше вещей" к принципу "активной жизненной позиции в обществе". Осознание своего места, целей существования помогает людям становиться более ответственными членами общества, помогать другим в решении их проблем.

Раньше волонтерская работа рассматривалась как проявление социальной активности и ответственности незначительной группы сознательных граждан, а сейчас многие расценивают ее как неотъемлемую часть своей жизни. Такое понимание помогает вовлекать в эту работу не только активную, по определению, молодежь, но, что чрезвычайно важно, людей среднего и старшего возрастов, а также весьма существенно расширяет сферу ее применения. Если вначале она охватывала в основном социальное обеспечение, то теперь почти все сферы жизнедеятельности человека.

Волонтерская деятельность граждан обладает значительным потенциалом для поддержания и упрочения основных принципов демократии в обществе, а потому ей оказывается всемерная помощь и поддержка.

Одной из основных сфер деятельности добровольцев традиционно является социальная работа. Типичные виды деятельности волонтеров в социальной сфере:

- уход за больными, пожилыми людьми и инвалидами на дому и в специализированных учреждениях;
- уход за умирающими в хосписах;
- работа с заключенными в тюрьмах и помощь им после выхода из тюрьмы;
- работа с детьми и молодежью, например, в детских садах, школах, группах свободного времени, молодежных клубах;
- помощь представителям этнических меньшинств через консультирование и сопровождение при посещении чиновников;
- помощь бездомным;
- сбор средств и пр.

В последние годы наблюдается существенное повышение интереса добровольцев и к другим сферам, таким, например, как антинаркотическая работа и защита окружающей среды. Волонтеры имеют большое поле деятельности: от помощи ближним до участия в гражданских инициативах и группах взаимопомощи. Работа волонтером воспринимается как возможность участвовать в общественной жизни. Добровольческая деятельность в этой связи означает принятие личной ответственности за других и за сообщество в целом.

Примечательно, что большая социальная значимость волонтерства признается как широкими слоями населения, так и деятелями политики и экономики. В настоящее время наблюдается изменение характера волонтерской деятельности, так как мотивы, по которым люди добровольно работают, существенно 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.

Сегодня применяются многочисленные новые методы работы с волонтерами. Одним из таких новшеств является менеджмент волонтерских программ, который большой вклад вносит в развитие волонтерского движения.

На местах в общественных и государственных организациях координация работы волонтеров осуществляется координатором работы волонтеров – специально принятым для этого штатным сотрудником.

Координация работы волонтеров включает в себя следующее:

- 1) планирование волонтерской программы;
- 2) привлечение, обучение, повышение квалификации волонтеров;
- 3) поддержка, супервизии волонтеров;
- 4) оценка деятельности волонтеров;
- 5) содействие сотрудничеству волонтеров со штатными сотрудниками;
- 6) оценка всех этих этапов.

Ключевую функцию при этом имеет руководство организации. Оно ответственно за создание необходимых материальных предпосылок и содействие штатным сотрудникам, координирующим работу волонтеров.

В каждой службе, где заняты добровольцы, организации их работы должна быть предана определенная форма. Под организацией понимается создание системы, в рамках которой и с помощью которой добровольцы получают возможность выполнять свою работу в широком смысле слова эффективно, без помех, приемлемо для клиентов, для них самих и для организаций, где они заняты. Везде, где используется помощь добровольцев, в организационной структуре должен быть один или несколько сотрудников, которые занимаются организационной работой или менеджментом волонтерских программ.

Добровольная работа, как правило, занимает примерно 2,5 часа в неделю.

Что касается соотношения полов, то нет существенного различия в количестве мужчин и женщин. Но мужчины больше, чем женщины заняты в таких областях, как спорт, работа в правлениях организаций, консультирование. Женщины же чаще работают в таких областях как фандрайзинг, работа с детьми, школьное образование, здравоохранение и социальные услуги общего характера.

Наибольшее количество волонтеров находится в возрасте от 35 до 44 лет. В настоящее время наибольший рост числа волонтеров отмечается в возрастных группах от 18 до 24 лет и от 45 до 65 лет.

Волонтерская организация, занимающаяся проблемами предупреждения употребления наркотиков, строится исходя из целей и задач движения. Довольно часто встречаются сообщества молодых людей, прошедших все «круги ада», прекративших употребление наркотиков и пытающихся помочь больным преодолеть свой недуг исходя из личного опыта. Такие организации работают при церковных общинах, в наркологических учреждениях и реабилитационных центрах.

Существуют волонтерские организации, состоящие из родственников наркозависимых, которые объединены общей задачей решения проблем, связанных с наркозависимостью. Такие организации существуют в г. Барнауле "Защитим детей от наркотиков", г. Санкт-Петербурге "Азария" ("Матери против наркотиков"), г. Новороссийске "Родители против наркотиков", г. Кемерово "Матери против наркотиков".

Цели подобных организаций – оказание содействия семьям больных в поиске решения проблемы расширения общественного движения против наркотиков и гуманизация отношения общества и властей к больным наркоманией.

Одной из форм волонтерского движения являются молодежные волонтерские организации, члены которых работают с учащимися – «экспериментаторами» и потребителями наркотиков. Волонтеры рассказывают об опасностях приобщения к употреблению психоактивных веществ (ПАВ), о возможностях наркологической помощи. Волонтерские объединения

занимаются и вопросами досуга молодежи, а также осуществляют помощь лицам из группы «риска».

Кроме того, для этих организаций большое значение имеет работа с молодежью, еще не приобщенной к употреблению ПАВ, но которая является социально зависимой, то есть имеет друзей, одноклассников или родственников, употребляющих ПАВ. Задача волонтеров заключается в мотивировании юного поколения к самостоятельному решению своих проблем без употребления ПАВ. Технология просветительской работы в данном случае основана на идее «молодые для молодых». Такие волонтерские организации уже существуют в ряде территорий России: Саратовская область – г. Калининск "Мы выбираем жизнь", г. Рязань "Молодежь против наркотиков", г. Ижевск "Подари себе жизнь", г. Кемерово – студенческая организация волонтеров «Ритм» и волонтерская служба областного медицинского колледжа, г. Новый Уренгой, г. Калининград, г. Владивосток "Корпус волонтеров", Казахстан, г. Алма-Аты "Волонтерский Дом", Республика Бурятия "Акуна Матата", г. Иваново "МИВАД", г. Барнаул "Сибирская инициатива" и другие.

Анализ работы данных организаций показал, что все они являются общественными молодежными объединениями, и часть из них действует на базе общественных организаций и молодежных центров.

### **Почему люди работают добровольно?**

Ответ на этот вопрос не просто интересно, но и очень важно знать, чтобы понять волонтеров и суметь оправдать их ожидания.

Многие люди признают, что **добровольческая деятельность предлагает:**

- возможность личного роста и самореализации;
- возможность применить свои знания, навыки и опыт, познакомиться с новыми людьми, адаптироваться в новом месте;
- рост самосознания, возможность научиться новому и расширить круг интересов;
- возможность подготовиться к новой карьере;
- понять трудности других и улучшить качество жизни других и себя самого.

Сегодня волонтеры не имеют имиджа "альтруистов". Это вполне законно извлекать из добровольческой деятельности выгоду для себя, а не только помогать другим из бескорыстия.

У волонтеров есть масса **мотивов**, которые могут изменить их "волонтерскую" карьеру. Центральным мотивом все же остается сама деятельность, направленная на помощь другим, на основе чувства ответственности за сообщество и/или из религиозных убеждений.

Кроме того, важную роль играют такие личные причины и потребности, как чувство собственной значимости, потребность быть нужным другим или делать что-то особенное, не находиться в стороне от общественной жизни,

узнавать новых людей, набираться опыта для дальнейшей трудовой деятельности и просто интересно проводить время.

В исследовании Eurovol-Studie на первом месте среди мотиваций стояли "личные причины – собственные потребности" (39 % опрошенных); 34 % опрошенных ответили: "У меня было свободное время" и 32 % указали "Потребность в чувстве общности с людьми". Мотив "Я хотел познакомиться с новыми людьми" встречается у 15 % опрошенных волонтеров.

У молодых людей особенно выражен мотив приобретения новых знаний, умений и опыта. Это связано с тем, что волонтерская деятельность воспринимается как прямой путь к постоянной работе. В некоторых странах при поиске работы или поступлении в вуз немаловажно указать, что ты работал в качестве добровольца в соответствующей сфере. В социальной сфере принято, что в документах о приеме на работу указывается продолжительность и род волонтерской деятельности, которые рассматриваются как опыт практической работы.

О возможности поработать добровольцем чаще всего узнают через личные контакты – от родственников, друзей, знакомых. В исследовании, проведенном среди волонтеров в Великобритании, большинство опрошенных ответили, что они стали добровольцами, потому что их попросили. Ответ "Кто-то попросил меня помочь" дали 51 % участников исследования, а 49 % ответили "Я сам предложил свою помощь".

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

Кроме того, цели привлечения людей к добровольной неоплачиваемой работе служат листовки, плакаты, объявления в общественных местах, объявления в газетах, информационные мероприятия, сообщения в прессе, на радио и телевидении.

Чтобы привлечь потенциальных волонтеров, организация должна разработать рекламную стратегию. Главное в этой стратегии – так сформулировать обращение, чтобы заинтересовать потенциальных волонтеров и представить интересы организации и ее клиентов. При этом не имеет значения, передается ли это сообщение через личный контакт или в какой-либо другой форме. При составлении обращения главное заключается в том, чтобы выяснить мотивацию к волонтерской деятельности и сделать соответствующее предложение.

Исследование, проведенное В.В. Гараниной в 2002 году среди волонтеров 8 некоммерческих организаций Нижнего Новгорода, показало следующее.

Волонтеры считают, что самое важное в их деле – ответственность. Работа волонтера – это работа с людьми, очень часто с неблагополучными людьми и их сложными судьбами. Именно поэтому на первый план среди личностных качеств выходят даже не любовь к людям, а ответственность и терпение. Волонтеры не считают, что доброта и милосердие обязательно должны быть связаны с вероисповеданием (религиозность занимает последнюю позицию в списке качеств). Волонтеры отметили активность как одно из существенных качеств волонтера. Многие молодые люди в процессе анкетирования подчеркивали, что им очень нравится высокий темп их жизни. Довольно странно, что творчество в работе ушло на второй план и занимает лишь предпоследнюю позицию.

Важным результатом проведенного исследования стало выявление достаточно многогранного подхода молодых людей к определению того, кто такой волонтер: предложенные определения представляют спектр от достаточно простых, где акцент сделан на бесплатной работе волонтера, до необычных и неожиданных, таких как "диагноз", "неизлечимая болезнь", "человек с большой буквы Ч" и др.

Все предложенные волонтерами определения можно сгруппировать по трем направлениям:

1) определения, в которых основное внимание уделено отсутствию платы за работу волонтера, то есть волонтер – это человек, безвозмездно оказывающий помощь;

2) определения, где основной акцент сделан на том, что волонтер – это человек, который работает для других людей, чтобы помочь им и сделать их жизнь лучше;

3) определения, в которых волонтер предстает как особый человек, обладающий особыми личностными качествами и жизненными ценностями, имеющий особый стиль жизни.

По итогам проведенного исследования можно сказать, что среди опрошенных волонтеров преобладают молодые люди, придерживающиеся первого типа определений (37 %), однако, они численно не намного превосходят сторонников второго типа (34 %). Самое маленькое число тех, кто рассматривает волонтера как человека, отличного от остальных, не похожего на других (15 %).

Волонтеры, чьи взгляды относятся к первой группе, занимаются этой деятельностью в основном от одного года до трех лет (66 %), среди них нет никого, кто работал бы уже от трех до пяти лет и более. В то же время, среди молодых людей с представлениями о волонтере, отнесенными ко второй и третьей группе, значительно больше волонтеров, чей опыт такой работы от трех до пяти лет и более (38 %).

В первой группе представлены молодые люди, которые хорошо осознают пользу своей работы в общественной организации не только для других, но и для себя, в данном случае они демонстрируют скорее прагматичный подход. Во второй группе собрались волонтеры, главное для которых сама работа,

связанное с ней ощущение свободы, возможность проявления творческих способностей, возможность быть среди людей, быть им полезным, возможность общения. В третьей группе мы видим волонтеров, для которых помогать людям так же естественно, как дышать.

Ответы на вопрос о причинах, побудивших посвятить свое время и силы деятельности волонтера, расходятся по пяти направлениям:

1) возможность приобретения опыта для будущей оплачиваемой работы (34%);

2) возможность общаться с интересными людьми в общественной организации, приобрести новых друзей (34 %);

3) желание чувствовать себя нужным (25 %);

4) внутренняя убежденность, зов души и сердца, потребность делать добро, помогать людям (19 %);

5) стремление изменить положение вещей в этом мире (12 %).

Таким образом, результатом анализа полученных данных является возможность сделать ряд достаточно серьезных выводов. Молодые волонтеры – это, пожалуй, та часть российской молодежи, которая является носителем необходимых для развития нашего общества идеалов и ценностей. Ведь именно на планете "Волонтерство" находится вакцина от главных недугов современного общества: равнодушия и пассивности. Однако жители этой планеты тоже не одинаковы.

## **Глава 2. Цель и задачи волонтерского движения**

**Цель** волонтерского движения – формирование у молодежи негативной установки на употребление психоактивных веществ (ПАВ) как способа решения своих проблем или проведения досуга, ориентация на позитивные ценности через вовлечение молодежи в работу по профилактике наркомании.

### **Задачи волонтерского движения:**

1. Создание и развитие волонтерского движения по профилактике наркомании во всех вузах, ссузах и средних образовательных школах Краснодарского края.

2. Мониторинг уровня и качества информированности учащихся о проблемах, связанных с распространением наркотиков, эффективности работы волонтеров.

3. Формирование в студенческой и школьной среде ценностей молодежной культуры, направленных на неприятие социально опасных привычек.

4. Организация мероприятий, способствующих ориентации молодежи на здоровый образ жизни.

5. Формирование у школьников общеобразовательных учреждений, учащихся ссузов и студентов вузов способности преодолевать жизненные проблемы без употребления ПАВ.

6. Привлечение к профилактической работе родителей, студентов, педагогов.

7. Разъяснение необходимости анонимного лечения от наркомании на ранних стадиях болезни.

8. Создание на территории учебных заведений Краснодарского края силами учащихся «Зон, свободных от наркотиков».

Из целей и задач волонтерского движения вытекают самые разнообразные **методы** работы волонтеров с молодежью, направленные на оздоровление молодежной среды и профилактику наркотической зависимости:

- проведение лекций, бесед по антинаркотической тематике, о последствиях употребления ПАВ;
- проведение "круглых столов" с привлечением специалистов;
- работа телефона "Доверия", оказание консультативной помощи, психологической поддержки;
- организация и проведение антинаркотических акций; конкурсов плакатов; тематических выступлений команд КВН, студенческих театров и агитационных бригад;
- проведение тренингов, мастер-классов и деловых игр, направленных на усиление личностных ресурсов;
- организация клубов общения;
- подготовка тематических теле- и радиопередач;

- публикация статей в газетах и журналах краевого и муниципального уровней;
- подготовка и выпуск тематической печатной продукции;
- проведение профилактической работы в школьных и детских дошкольных учреждениях;
- работа на дискотеках и в компьютерных клубах;
- работа с трудными подростками, включая посещение инспекции по делам несовершеннолетних и воспитательных колоний для несовершеннолетних;
- проведение маркетингового исследования отношения молодежи к употреблению ПАВ;
- работа на игровых и спортивных площадках по месту жительства, в лагерях дневного пребывания, летних оздоровительных лагерях, в том числе летней тематической смене «Школа волонтеров»;
- работа с подростками в детских домах;
- «вербовка» новых членов волонтерского движения.

Принимая участие в волонтерском движении, ребята на обучающих семинарах и тренингах, проводимых врачами-наркологами, психологами и специалистами по социальной работе получают первичную подготовку по различным вопросам профилактической работы. К этой деятельности привлекаются не только специалисты наркологической службы, но и врачи других специальностей, юристы, специалисты по связи с общественностью, специалисты по работе с молодежью, работники библиотек и др. Цель этих семинаров – подготовить волонтеров к самостоятельной работе в молодежной среде по следующим направлениям:

1. Распространение доступной информации о причинах, формах и последствиях употребления ПАВ.
2. Представление альтернатив наркогенного поведения.
3. Психологическая подготовка волонтеров к работе со сверстниками.
4. Самосовершенствование участников движения.
5. Обучение профессиональному взаимодействию с подростками в вопросах профилактики наркотической зависимости, основным принципам организации этой работы.
6. Привитие подросткам навыков преодоления трудных жизненных проблем.

Программа подготовки составляется так, чтобы волонтеры, взаимодействуя со сверстниками и проводя с ними профилактическую работу, могли ответить на все вопросы, заданные им. В дальнейшем они сами проводят занятия, беседы, тренинги, мастер-классы.

Одним из наиболее важных направлений деятельности волонтерского движения является «вербовка» (в хорошем смысле этого слова) новых членов движения, то есть расширение границ волонтерского движения. Этот раздел работы доверяется опытным волонтерам, прошедшим все ступени обучения и подготовки.

Не менее важным разделом профилактической работы являются мониторинговые исследования. Мониторинг среди учащихся различных возрастных групп позволяет выявить, насколько актуальна проблема распространенности употребления ПАВ в исследуемой среде, а также изучить динамику ситуации, определить приоритетные пути профилактики (предупреждение курения, алкоголизации, употребления наркотических веществ).

Анкетирование – самый распространенный и эффективный способ организации мониторинга. Основными условиями социологического опроса учащихся должны быть анонимность, единая методика с использованием одной и той же анкеты, правильный выбор объема исследования, сопоставимость полученных данных. Должны быть поставлены цели и задачи исследования, а вопросы, имеющиеся в анкете, должны соответствовать им.

Анкеты могут отражать следующие вопросы:

- курение, употребление алкоголя, наркотиков;
- информированность о последствиях употребления наркотических веществ;
- употребление наркотиков, наиболее распространенное в учебном заведении;
- причины потребления психоактивных веществ;
- отношение опрашиваемых учащихся к психоактивным веществам, в частности, к анаше;
- среди каких групп в наибольшей степени распространено одурманивание;
- каким образом попадают одурманивающие вещества к подросткам и т. д.

При проведении мониторинга необходимо учитывать то, что эти исследования должны не только выявлять отношение молодежи к ПАВ и базовую наркогенную ситуацию, но и оценивать эффективность проводимых профилактических мероприятий. В зависимости от цели определяется объект исследования: все учащиеся или только определенные группы, родители опрашиваемых, преподаватели.

Анкетирование осуществляется в различных учебных заведениях, на молодежных акциях, в местах проведения досуга молодежи, предварительно обученными добровольцами. Координатор этой работы первоначально руководит проведением анкетирования, в дальнейшем волонтеры проводят процедуру самостоятельно. Данные анкетирования могут стать непосредственным материалом для обсуждения и обмена информацией.

Перед анкетированием с респондентами проводится беседа о целях анкетирования и важности правильного заполнения анкет. Упор делается на полную конфиденциальность обследования. Анкеты должны заполняться не более 30 минут, для быстроты сбора информации и более широкого охвата масс разработаны блиц-анкеты, состоящие из 10 вопросов.

После проведения мониторинговых исследований, анализа ситуации осуществляются:

- планирование и организация профилактических мероприятий;
- определяются мишени воздействия;
- апробация модели волонтерского движения в проблемной среде;
- подготовка и выпуск методических рекомендаций и другой антинаркотической литературы.

Так, если в обследуемой части населения на первое место выходят курение или употребление алкогольных напитков с той или иной степенью интенсивности, то основные усилия волонтеров должны быть направлены на профилактику употребления именно этих ПАВ.

Во время проведения социологических опросов могут быть выявлены места употребления наркотиков (вуз, школа, дискотека, улица и т. д.), причины (скучно, из любопытства, как все и т. д.), а также степень информированности о последствиях их употребления, как со стороны учащихся, так и их родителей, преподавателей. Все эти данные помогают в реализации проекта: организация досуга молодежи, проведение целенаправленных обучающих семинаров, тренингов, антинаркотических акций, усиление контроля над возможными каналами поступления наркотиков в молодежную среду.

Задачи для волонтеров письменно формулируются в **виде должностной инструкции**. Должностная инструкция, как правило, содержит следующие разделы:

- название должности волонтера (например, сотрудник школьного клуба);
- род деятельности;
- задачи, конкретные обязанности;
- цели и результаты, которые должны быть достигнуты;
- требования, навыки, знания и/или квалификация;
- часы работы и общее время работы в организации;
- место работы;
- права волонтера или обязанности организации;
- польза для волонтера (обучение, повышение квалификации, возмещение расходов, сертификат, страховка, присмотр за детьми и пр.)

Необходимо принимать во внимание, что должностные инструкции, несмотря на четко заданный формат, могут изменяться в зависимости от потребностей волонтеров. Для волонтера могут формулироваться новые обязанности, более соответствующие его компетенции.

## **Глава 3. Ориентирование, обучение и повышение квалификации волонтеров**

### **3.1. Ориентирование через вводный курс**

В начале своей работы волонтеры проходят вводный курс, который, как правило, является обязательным. Цель вводного курса заключается в том, чтобы волонтеры получили представление о своей деятельности в организации. Вводный курс облегчает волонтеру понимание того, как он может применить себя, свои навыки и компетенции в организации, а также какие правила, технологии работы и предписания в ней существуют. Волонтеру необходимо познакомиться с миссией, задачами и обязательствами. Вводный курс помогает развить чувство общности с организацией.

#### ***Составные части вводного курса:***

1. Подготовка и проведение вводного курса координатором работы волонтеров.
2. Знакомство с миссией, принципами, задачами и обязательствами волонтеров.
3. Передача основных знаний о целевой группе организации.
4. Информация о технологиях, санитарных нормах и правилах техники безопасности.
5. Знакомство волонтера с помещением и оборудованием организации.
6. Введение в социальный контекст организации.

### **3.2. Обучение и повышение квалификации волонтеров**

Целью обучения и повышения квалификации волонтеров является подготовка их к квалифицированной и самостоятельной работе и обеспечение тем самым высокого качества оказываемых услуг.

Волонтерская деятельность это не просто бескорыстная помощь другим, добровольцы преследуют и собственные интересы, такие как личное развитие, получение новых знаний, навыков, умений – часто необходимых для будущей профессиональной деятельности. Обучение и повышение квалификации также подразумевает социальные аспекты, такие как знакомство с другими сотрудниками и развитие хороших отношений между волонтерами.

Вводный курс является основным элементом в обучении и повышении квалификации. Его дополняют внутриорганизационные тренинги, подготовка которых является задачей координатора работы волонтеров. Цель внутриорганизационного обучения и повышения квалификации заключается в том, чтобы подготовить волонтера к практической деятельности. Данное обучение затрагивает следующие аспекты:

1. Передача информации и знаний, относящихся к сфере задач волонтеров.
2. Обучение навыкам, необходимым для выполнения задач.
3. Размышление о личном отношении к волонтерской деятельности.

Процесс обучения основывается на использовании в качестве элементарного учебного материала уже имеющегося у волонтера опыта, например, из профессиональной деятельности или из повседневной жизни.

Для обучения очень подходит методика групповой работы, которая предусматривает ролевые игры, обсуждение примеров из жизни. Очень полезны дискуссии, доклады экспертов, обмен опытом с уже давно работающими волонтерами, а также посещения других учреждений и работа в них.

Кроме того, волонтерам предлагается обучение и повышение квалификации вне организации – курсы, семинары, мастер-классы и другие образовательные мероприятия. Их темы могут быть различными, от очень специфических до достаточно общих – компьютерные курсы, обучение работе с молодежью.

Участие в образовательных мероприятиях вне организации подтверждается сертификатом или документом о получении квалификации.

### **3.3. Консультации и супервизии**

Оказание поддержки – это обязанность организации по отношению к волонтерам и право волонтеров. Уже с начала деятельности волонтерам необходимы консультации и поддержка, которая должна быть предусмотрена в организационной структуре организации. Контактным лицом для всех важных вопросов волонтера является координатор работы волонтеров.

Условия работы волонтера определяются регламентом работы волонтеров, принципами равных возможностей, санитарными нормами, правилами техники безопасности и признанием.

#### ***Поддержка волонтеров предусматривает:***

- консультирование – объяснить волонтеру, как поступать в той или иной ситуации;
- обеспечение волонтера информацией, необходимой в определенной ситуации;
- непосредственную работу – так организовать работу волонтеров, чтобы предотвратить чрезмерные нагрузки;
- обучение и повышение квалификации – передать волонтерам знания и навыки;
- изменения в системе – оказывать влияние и изменять организационные условия, чтобы создать благоприятные условия для работы волонтеров;
- личную поддержку – помочь волонтеру определить проблему и найти решение для нее;
- содействие взаимной поддержке – способствовать установлению контактов и взаимопомощи между волонтерами;
- постоянную поддержку, то есть необходимо организовать обратную связь с волонтером, узнавать его мнение о работе.

Реализация эффективной поддержки очень зависит от климата в организации, от того, как свободно волонтер может попросить о помощи. Волонтер охотно воспользуется поддержкой, если координатор создает возможности для диалога с волонтером. С одной стороны, таким образом волонтеру оказывается уважение и одобрение его работы, с другой стороны, волонтер получает стимул сразу же рассказывать координатору о возникающих у него трудностях. В общении должно быть как можно меньше барьеров.

Особую форму коммуникации представляют собой **супервизии**. Главная задача координатора волонтерских программ состоит в том, чтобы регулярно проводить супервизии с волонтерами. На них обсуждаются события, связанные с конкретной работой и с опытом волонтера. Они также представляют собой оценку работы волонтера и в результате способствуют изменению и улучшению ситуации. В ходе непринужденной беседы волонтер должен оценить свою деятельность и поставить себе цели. Одновременно выявляются проблемы, которые волонтер не осознает сам – "эффект сгорания". Совместно решается, как изменить ситуацию, если, например, волонтер перегружен, уменьшить или увеличить возлагаемую на него ответственность.

**Признание** служит важным мотивом для волонтерской деятельности. Отчасти оно высказывается неформально. Хотя это самое непосредственное и эффективное признание.

Координатор должен уважать и ценить труд волонтеров. Это должно выражаться не только в слове "Спасибо". Признание особенно необходимо там, где волонтеры работают самостоятельно, берут на себя ответственность, участвуют в принятии решений. Наряду с признанием организация должна создавать для волонтеров материальные и нематериальные стимулы.

### **3.4. Поддержка долгосрочной волонтерской деятельности**

Высокая текучесть волонтеров невыгодна для организации, поэтому следует устранять причины, которые вынуждают людей отказаться от волонтерской деятельности.

Почему волонтеры прекращают свою работу? В качестве причин они указывают то, что работа могла бы быть организована лучше, что от них слишком многого ожидали, что волонтерская работа занимала слишком много времени, им казалось, что их "используют". Чаще всего называлась причина, что их усилия не всегда были оценены.

Что можно сделать, чтобы предотвратить подобные ситуации? В этой связи к организации предъявляется требование соответствовать мотивам и ожиданиям волонтеров. С самого начала важно, чтобы волонтер сам определил, сколько времени он может работать. Чрезмерную нагрузку волонтеров можно предотвратить, передавая им задачи и ответственность постепенно и при этом советуясь с самими волонтерами.

Решающую роль играет то, что организация должна гибко реагировать на потребности волонтеров. Очень важно создавать стимулы для волонтеров, такие как, например, обучение и повышение квалификации внутри и вне организации, регулярные супервизии, а также признание.

Кроме того, должен быть создан такой климат, при котором волонтер чувствовал бы свою значимость и уважение к самому себе. Наряду с чувством общности для волонтеров важно испытать и чувство исключительности, например, когда подчеркиваются их особые умения. Следует содействовать повышению компетенции волонтеров, организуя их участие в образовательных мероприятиях, курсах повышения квалификации, тренингах внутри и вне организации. Кроме того, волонтеры должны знать, что они вносят значительный вклад в деятельность организации и их работа может что-то изменить.

**Оценка труда волонтеров** является важной составной частью волонтерских программ, она должна проводиться постоянно на каждом этапе. Оценка подразумевает, во-первых, определение степени участия волонтера, выявление проблем, реагирование на них, нахождение выхода из них.

Оценка волонтерских программ происходит внутри организации – внутренняя оценка. Она производится, главным образом, координатором работы волонтеров, а также руководством организации, при этом используются показатели участия волонтеров в работе организации. Дополнительно проводится анализ, при котором оцениваются личное развитие волонтеров, отношения между волонтерами.

#### **Глава 4. Технология организации волонтерского движения и проведения антинаркотической работы в высших учебных заведениях**

**Цель волонтерской программы** – создание и поддержка молодежного волонтерского движения с целью формирования негативного отношения к употреблению наркотиков в среде сверстников.

**Задачи:**

- подготовка лидеров для работы в среде сверстников;
- создание в учебном заведении условий, позволяющих студентам своими силами вести работу, направленную на предупреждение употребления ПАВ;
- организация досуга студентов как одного из звеньев профилактической работы;
- организация и проведение для студентов семинаров, направленных на профилактику употребления ПАВ и привития навыков здорового образа жизни;
- обеспечение поддержки волонтерского движения со стороны педагогического коллектива учебного заведения.

#### ***Программа антинаркотической волонтерской работы в вузах***

Обобщенный вариант **модели волонтерского движения** в вузах города Краснодара разработан при участии специалистов Краснодарского краевого наркологического диспансера. В основу деятельности волонтерского движения положен **принцип межведомственного взаимодействия** на всех этапах осуществления этой работы.

Руководящая функция возложена на **межведомственный экспертный совет**, в который входят врачи-наркологи, психологи, педагоги, специалисты по социальной работе, специалисты в области молодежной политики, представители общественных организаций. Экспертный межведомственный совет призван руководить волонтерским движением.

Во главе волонтерского движения стоит **координационный совет**, объединяющий руководителей волонтерских групп крупных вузов. Председатель волонтерского движения выбирается на координационном совете голосованием. Координационным советом разрабатывается и принимается устав, гимн и символика волонтерского движения. При координационном совете создан и действует **штаб-школа волонтерского движения**.

Деятельность волонтеров осуществляется в соответствии с утвержденной **комплексной программой по развитию межвузовского волонтерского движения**.

Основными **целевыми принципами** программы являются:

1. Формирование нового здорового поколения.
2. Уменьшение числа подростков, «экспериментирующих» с наркотическими веществами и употребляющих их.
3. Распространение среди подростков информации о том, к каким последствиям может привести использование наркотиков.

4. Обучение подростков правильному поведению в различных жизненных ситуациях, в том числе и способам отказа от использования одурманивающих веществ при их предложении.

5. Работа с проблемными контингентами по профилактике наркомании, СПИДа.

6. Выявление лиц из «группы риска».

7. Определение возможных вариантов организации досуга подростков.

**Комплексная программа действия содержит следующие разделы:**

**1. Мониторинг наркологической ситуации.** Он включает в себя проведение количественных и качественных исследований для получения достоверных сведений о ПАВ, употребляемых молодежью. На основе проведенного мониторинга осуществляется анализ, который ложится в основу информационной деятельности в СМИ.

Информация включает в себя сведения об особенностях распространенности ПАВ, типах наркотических веществ и особенностях их воздействия на организм человека, медико-социальных последствий употребления ПАВ.

**2. Обучение.** В основе его лежит разработка и распространение методических рекомендаций и другой антинаркотической литературы, а также проведение семинаров, тренингов, постоянно действующих школ волонтеров и волонтерской смены в лагерях труда и отдыха.

**3. Здоровый образ жизни.** Раздел посвящен выработке навыков здорового образа жизни и вовлечению молодежи в занятия физкультурой, спортом, а также методикам проведения антинаркотических акций, конкурсов и других мероприятий, которые осуществляются в свободное время учащихся. Волонтеры обеспечивают организацию и работу различных молодежных клубов, объединений по интересам, тематических вечеров, танцевальных марафонов.

После утверждения программы составляется **календарный план реализации программы** с конкретными ответственными за выполнение мероприятий. При этом учитываются индивидуальные возможности и способности волонтеров.

Члены волонтерской группы закрепляются за наиболее важными разделами работы, а именно:

**а) информационный раздел,** который включает в себя:

- сбор информации о текущей работе волонтерских групп в городах и районах края;

- информацию в студенческой газете о текущей работе штаба волонтерского движения;

- страничку волонтеров в студенческой газете;

- страничку волонтеров в региональной газете;

- Интернет-страничку волонтеров;

- радиостраничку волонтеров;

- телевизионную программу о волонтерском движении;
- работу библиотеки штаба волонтерского движения;

**б) координационный раздел**, который включает в себя

- координацию усилий, направленных на взаимодействие с заинтересованными структурами;

**в) организационно-пропагандистский раздел**, включающий:

- подготовку и проведение антинаркотических акций, мероприятий, посвященных памятным датам (память умерших от СПИДа, наркомании и т. д.);
- формирование агитбригады и выезд ее в территории края с мероприятиями, подготовленными волонтерами;
- КВН, молодежный театр;

**г) аналитико-исследовательский раздел**, включающий:

- анкетирование;
- обработку информации (первичной);
- анализ данных, полученных в ходе исследований.

Представленные в программе мероприятия тщательно планируются и осуществляются поэтапно, ход их выполнения систематически отражается доступными средствами (студенческие и региональные газеты, бюллетени, листовки, плакаты, радио- и телепередачи, передвижные фотовыставки, информационные листы, сайт в Интернете, летопись движения).

Все это способствует привлечению новых волонтеров, созданию имиджа волонтерского движения, пропаганде здорового образа жизни как альтернативе наркогенного поведения.

### ***Методы профилактики наркомании, используемые волонтерами***

**1. Профилактические тренинги.** Это очень интенсивное обучение. Некоторые длинные тренинги разбиваются на части, на каждую из которых отводится по два-четыре дня. Продолжительность одного учебного дня, как правило, 1-2 часа. Оптимальное количество участников группы, по мнению экспертов, составляет 10-12 человек. Это позволяет, с одной стороны, каждому продемонстрировать выполнение задания инструктору, а с другой стороны, обменяться опытом, поучиться друг у друга. Обычно тренинги проходят в просторных, специально оснащенных аудиториях компаний-организаторов. На территории заказчика их проводят в подготовленных для этого помещениях – в актовом зале или комнате переговоров. Иногда, если содержание тренинга требует от его участников полностью отключиться от своей обычной работы, им предлагается провести занятия в загородном доме отдыха.

Тренинг предполагает активное участие со стороны каждого волонтера. В течение работы каждому дается возможность принять участие в игре, дискуссии, диспуте, высказать свое мнение, поговорить о своих чувствах, обрести практические навыки на заданную тематику, обменяться имеющимся личным опытом.

Тренинг имеет свою структуру. Проводя такое практическое занятие, необходимо следовать **общим правилам ведения**:

1) **Введение** (5 % от всего рабочего времени).

На этом этапе ведущий кратко представляет тему, цели и задачи занятия.

2) **Знакомство** (5 % времени).

Ведущий представляется первым. После этого предлагает познакомиться всей аудитории. Знакомство можно осуществлять с помощью упражнений на знакомство: интервью, «Меня зовут...», «Я люблю себя за то, что...», «Найди общее» и т. д.

3) **Ожидание участников** (3 % времени).

На этом этапе участники высказывают свои ожидания от предстоящей работы. Ожидания можно высказывать по кругу, записать на бумаге и повесить на видное место на стене, с помощью специальных игр и т. д. Если участники затрудняются, то ведущий сам может высказать свои ожидания.

4) **Принятие правил работы группы** (3 % времени).

На этом этапе группа вырабатывает правила совместной деятельности, которые помогут продуктивно участвовать в тренинге. Самые распространенные правила:

- право говорящего;
- правило поднятой руки;
- конфиденциальность;
- пунктуальность.

Лучше, если правила предложат сами участники.

5) **Оценка уровня информированности** (5-10 % времени).

Этот этап позволяет выяснить, насколько информированы участники по данной проблеме и о «проблемах» в их знаниях (может проходить и в форме диалога).

6) **Актуализация проблемы** (10-30 % времени).

Используется для того, чтобы пробудить интерес к проблеме, сформировать мотивацию к изменению своего поведения (возможные игры: «Спорные утверждения» или «Джеффа»).

7) **Информационный блок** (20-40 % времени).

Дается подробная информация по заданной проблеме.

8) **Приобретение практических навыков** (20-60 % времени).

На этом этапе отрабатываются на практике возможные модели безопасного поведения, о которых говорилось в информационном блоке.

Информационный блок, актуализация проблемы и отработка практических навыков имеют пластичную структуру. У этих этапов нет четких временных рамок проведения. Они могут идти параллельно и для общей разрядки перемежаться разминочными играми.

9) **Завершение работы** (5 % рабочего времени).

На этом этапе подводятся итоги занятия, выявляются, подтвердились ли ожидания участников, оцениваются изменения уровня информированности.

Использование принципа активности в тренинге объясняется тем, что человек усваивает 10 % из того, что слышит, 50 % – из того, что видит, 70 % – из того, что проговаривает, и 90 % – из того, что делает сам.

**2. Мастер-классы.** Это тематические кружки. Они делятся на обучающие и объединяющие. Первые – это те, что дают необходимую информацию по определенным темам и являются обязательными для волонтеров: о вреде употребления наркотиков, профилактика ВИЧ-инфекции и заболеваний, передающихся половым путем, и т. д. На этих занятиях ребята получают необходимые знания для изменения собственного рискованного поведения и распространения этих знаний среди своих сверстников. Кроме того, на психологическом мастер-классе подростки решают свойственные их возрасту психологические и социальные затруднения.

Второй тип мастер-классов – это объединения по интересам. В этих мастер-классах ответственными являются сами ребята, здесь они делятся собственными знаниями друг с другом, с прикрепленными к их кружку новичками и проводят плановые мероприятия от своего мастер-класса. К примеру, мастер-класс «Массовиков-затейников»: постоянно разрабатывают и обновляют свой набор игр, загадок, конкурсов по профилактике наркомании и т. д. Они могут быть ответственными за проведение развлекательной части на молодежной акции или на «магическом вечере» в школе и т. д.

Мастер-классы по интересам могут приглашать специалистов, чтобы получить профессиональные советы. Это могут быть специалисты по рекламе, художники, педагоги, актеры, режиссеры, журналисты, диджеи из молодежных радиокompаний и т. д. Мастер-классы по интересам организуются в соответствии с желанием и способностями ребят.

**3. Волонтерские рейды по школам.** Этот метод профилактической работы был придуман и составлен совместно волонтерами, врачами-наркологами и психологами. Волонтерские рейды предполагают работу волонтеров со школьниками непосредственно в школах и требуют от волонтеров особой подготовки и наличия опыта работы с аудиторией. Поэтому «рейды» проводят ребята, прошедшие первую ступень обучения, владеющие общими теоретическими знаниями по проблеме наркомании, ВИЧ-инфекции и т. д. Перед выходом в школы координатор должен обязательно проработать и отрепетировать с волонтерами всю программу намеченных занятий, разобрать все моменты, вызывающие вопросы.

Проведение практического занятия – это большая ответственность, так как предполагает непосредственное общение ведущего с участниками. Процесс диалога четко демонстрирует, насколько ведущий владеет материалом, аудиторией, и умеет ли он доносить информацию до окружающих. Поэтому плохо подготовленный волонтер может растеряться и даже забыть, о чем надо говорить. Чтобы избежать таких стрессовых и неприятных моментов, нужна хорошая подготовка.

Необходимо помнить, что у волонтеров не всегда получается с первого раза провести подобные занятия. Хорошо, если кто-то из кураторов будет присутствовать и при необходимости помогать волонтеру вести тренинг на первых занятиях. Допущенные ошибки и неудачи могут сильно расстроить ребят, поэтому необходима поддержка со стороны кураторов. Ведь даже неудачно проведенное занятие – это результат. Ошибки, допущенные в работе, – повод к дальнейшему росту и тренировкам, их всегда можно проанализировать и исправить.

## **Глава 5. Оценка качества антинаркотической профилактической работы волонтеров**

Эффективность проводимых профилактических мероприятий требует постоянной оценки на всем протяжении реализации проекта и зависит от качества внедрения модели. Критериями ее оценки могут быть данные повторного мониторинга, анализ успеваемости учащихся в динамике.

С этой целью используются анкеты оценки качества проведения практических семинаров и отношение учащихся к волонтерскому движению, анкеты, характеризующие отношение опрашиваемых к употреблению наркотиков, «почтовые ящики» для сбора аналогичной информации. Также оценивается качество проведения различных молодежных акций, летних смен и тематических развлекательных мероприятий.

После проведения каких-либо профилактических мероприятий каждый из волонтеров может провести анализ собственной работы, работы всей группы, отметить свои достижения и ошибки. Такой анализ необходим для того, чтобы ребята научились адекватно оценивать свою работу, учиться на допущенных ошибках и больше не повторять их.

Волонтеров и специалистов-наркологов интересует, насколько эффективно прошло мероприятие, по мнению самой целевой группы. Получили ли они ожидаемую информацию, была ли она полезной для них, насколько качественно было проведено мероприятие и было ли им интересно?

Для сбора подробной информации специалистами совместно с волонтерами разработаны анкеты. Анкета состоит из двух частей. Первая часть анкеты раздается перед проведением практического занятия. Эта часть называется «Анкета ожиданий». Она позволяет определить, с какими ожиданиями приходят подростки на занятия. Их ответы помогают лучше спланировать следующее мероприятие, которое могло бы больше соответствовать потребностям и интересам молодежи.

Вторая часть анкеты заполняется участниками после проведения запланированного мероприятия. Здесь у них есть возможность оценить работу ведущих. Отметить те моменты, которые больше всего понравились на практическом занятии, указать на ошибки и высказать свои пожелания и замечания.

Полученные отзывы помогают провести оценку эффективности работы, лучше подготовиться к подобным мероприятиям, настроиться на работу в группе.

Мероприятия, проводимые **подготовленными** волонтерами, как показал опыт работы, частично оказываются значительно эффективнее той же деятельности, осуществляемой опытными врачами-наркологами, психологами.

Волонтеры, являясь связующим звеном между профессиональной наркологической службой и молодежью, выполняют координирующую функцию, не подменяя при этом собой наркологов, а дополняя их, обеспечивая более широкий охват профилактической работой студенчества и других групп

молодежи. В настоящее время это особенно важно и необходимо, так как наркотизация захватывает все более широкие слои населения, в особенности молодежь, а силами только врачей-наркологов решить проблему профилактики наркомании среди молодежи края невозможно.

Безусловно, при этом строго определяются границы личного участия волонтеров в решении проблемы. Наиболее целесообразно привлечение волонтеров к решению задач первичной профилактики, направленной на предупреждение приобщения несовершеннолетних к использованию одурманивающих веществ.

Одним из важнейших результатов антинаркотической работы волонтерского движения является консолидация всех здоровых сил общества, готовых и способных к противодействию распространения наркомании путем обсуждения проблемы в административных органах на всех уровнях, в СМИ, студенческой и школьной среде. Таким образом, создается информационное поле с выраженной антинаркотической направленностью и на этой основе проявляется положительный опыт межведомственного взаимодействия.

Кураторы вузов, председатели волонтерских групп регулярно отчитываются на ректорском совете о проделанной работе, выступают с заметками, объявлениями, рекомендациями в студенческой газете вуза и краевых СМИ. К участию в профилактической работе активно привлекаются члены «Молодежного досугового центра» вуза.

Все вышеуказанные структуры вузов принимают активное участие в подготовке и проведении антинаркотических акций: «Студенчество без наркотиков», «Город без наркотиков», «XXI век без наркотиков», «Всемирный день без наркотиков» и т. д.

Силами студенческого актива, студенческого профкома и наркологического кабинета выпускается информационный стенд, где статьи, заметки, интервью с бывшими наркоманами ориентируют молодежь на сознательный отказ от употребления психоактивных веществ.

Наркологи (кураторы вузов) ведут планомерную работу: осуществляют профилактические осмотры студентов по факультетам, анонимное анкетирование, анонимное консультирование и при необходимости анонимное лечение. Кроме того, они проводят индивидуальные разъяснительные беседы, выступают с лекциями по факультетам, координируют работу волонтерской группы и курируют все вопросы профилактики наркозависимости среди студенчества.

В процессе организации волонтерского движения и обучения волонтеров положено начало мониторингу по отслеживанию и изучению наркологической ситуации в студенческой среде. С этой целью были опрошены методом анонимного анкетирования студенты разных специальностей Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма (КГУФК).

Опрос проводился силами волонтеров.

Всего обработано 337 анкет студентов КГУФК следующих специальностей:

1) Физическая культура и спорт (ФК и С) – 110 человек, из них: юношей – 81, девушек – 29.

2) Социально-культурный сервис и туризм (СКСТ) – 86 человек, из них: юношей – 18, девушек – 68.

3) Экономика и управление на предприятии (ЭУП) – 58 человек, из них: юношей – 11, девушек – 47.

4) Безопасность жизнедеятельности (БЖД) – 25 человек, из них: юношей – 25, девушек – 0.

5) Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура) (АФК) – 16 человек, из них: юношей – 3, девушек – 13.

6) Педагогика и психология (П и П) – 20 человек, из них: юношей – 7, девушек – 13.

7) Менеджмент в социальной сфере (МСС) – 22 человека, из них: юношей – 9, девушек – 13.

Возраст опрошенных – от 17 до 22 лет, средний возраст – 19,5 лет.

**1. Есть ли у Вас друзья или знакомые, пробовавшие или употребляющие наркотические или токсические вещества?**

а) да – 194 – 57,5 %,

б) нет – 143 – 42,5 %.

**2. Предлагали ли Вам друзья или знакомые попробовать наркотические или токсические вещества?**

а) да – 143 – 42 %,

б) нет – 194 – 58 %.

**3. Пробовали ли Вы сами наркотические или токсические вещества?**

а) да – 41 – 13 %,

б) нет – 296 – 87 %.

**4. Если пробовали, то почему?**

а) интерес – 27,

б) за компанию – 5,

в) неудобно было отказаться – 6,

г) нет ответа – 294,

д) другое – 5.

**5. Если пробовали, то какие? (количество названий)**

а) одно или два – 34,

б) более двух – 7.

**6. Хотели бы Вы попробовать хотя бы один раз в жизни какое-либо наркотическое вещество?**

а) да – 27 – 8 %,

б) нет – 310 – 92 %.

**7. Курите ли Вы?**

а) постоянно – 40 – 12 % ,

- б) иногда – 73 – 22 %,  
в) не курю – 224 – 66 %.

**8. Употребляете ли Вы спиртные напитки?**

- а) да – 230 – 68 %,  
б) нет – 77 – 24 %, ,  
б) нет ответа – 27 – 7 %

**9. Если Вы употребляете спиртные напитки, то какие и как часто?**

*Слабые алкогольные напитки*

- а) редко – 164 – 48 %,  
б) часто (1 и более раз в неделю) – 55 – 16 %;

*Крепкие алкогольные напитки*

- а) редко – 51 – 15 %,  
б) часто – 6 – 3 %;  
в) нет ответа – 58 – 17 %.

**10. Считаете ли Вы, что гашишекурение вызывает привыкание, зависимость?**

- а) да – 218 – 64 %,  
б) нет – 119 – 36 %.

**11. Занимаетесь ли Вы спортом?**

- а) да – 186 – 55 %,  
б) нет – 151 – 45 %.

После обследования в течение всего учебного года со студентами проводились разнообразные профилактические мероприятия, которые представляли собой единую систему информационно-воспитательного воздействия.

В начале второго года обучения эти студенты были обследованы повторно с использованием той же анкеты. Повторное обследование также проводили волонтеры, они же проводили первичную обработку полученных данных.

Анализ полученных данных проводился среди одних и тех же студентов в период обучения на первом, а затем и на втором курсах. Особый акцент при анализе был сделан на проблеме отношения студентов к употреблению ПАВ.

Оказалось, что студенты второго курса по сравнению с первым после массированного обучающего и воспитательного воздействия стали более серьезно относиться к проблеме наркотиков.

У большинства студентов, как первого, так и второго курсов, были и есть друзья, потребляющие наркотики, и значительному числу студентов предлагали попробовать наркотики. Через год число пробовавших ПАВ существенно снизилось. Кроме того, студенты второго курса более осознанно подходят к проблеме злоупотребления ПАВ. Вопреки широко распространенному мнению в молодежной среде, что гашишекурение не вызывает зависимости, наши респонденты в основном придерживаются противоположного мнения. И в результате профилактической работы значительно сократилось число желающих попробовать наркотики.

**Список литературы**

1. Белогуров, С.В. Популярно о наркотиках и наркоманах. Книга для всех / С.В. Белогуров. – СПб.: Невский проспект, 1998. – 152 с.
2. Березин, С.В. Психология ранней наркомании / С.В. Березин, К.С. Лисецкий, И.А. Мотынга. – Самара, 1997.
3. Битянский, В.С. Наркомания у подростков / В.С. Битянский. – Киев: Здоровье, 1989. – 212 с.
4. Виноградов, П.А. Бой за будущее: физическая культура и спорт в профилактике наркомании среди молодежи / П.А. Виноградов, В.И. Жолдак, В.П. Моченов, Н.В. Паршикова. – М.: Советский спорт, 2003. – 184 с.
5. Горбатенко, Л.С. Родителям и педагогам: все о наркомании / Л.С. Горбатенко. – Ростов н/Д: «Феникс», 2003. – 352 с.
6. Данилин, А. Как спасти детей от наркотиков. – «Врачи предупреждают» / А. Данилин, И. Данилин. – М.: ЗАО изд-во Центрполиграф, 2001. – 348 с.
7. Запорожченко, В.Г. Образ жизни и вредные привычки / В.Г. Запорожченко. – М.: Мед., 1984. – 33 с.
8. Здоровый образ жизни и профилактика наркомании: учеб. пособие – М.: Советский спорт, 2003. – 120 с.
9. Исмуков, Н.Н. Без наркотиков: Программа предупреждения и преодоления наркотической и алкогольной зависимости / Н.Н. Исмуков. – М.: ФАИР – ПРЕСС, 2001. – 384 с.
10. Комисаров, Б.Г. Подросток и наркотики. Выбери жизнь! / Б.Г. Комисаров. – Ростов н/Д.: Из-во «Феникс», 2001. – 128 с.
11. Комисаров, Б.Г. SOS: Наркомания / Б.Г. Комисаров, А.А. Фоменко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2000. – 148 с.
12. Коробкина, З.В. О борьбе с алкоголизмом, наркоманией, курением / З.В. Коробкина. – М.: Мысль, 1991. – 62 с.
13. Круглянский, В.Ф. Наркомания и токсикомания у подростков / В.Ф. Круглянский. – Минск: Вышейш. шк., 1989. – 95 с.
14. Кудрин, А.Н. Злейший враг: о последствиях токсикомании, наркомании / А.Н. Кудрин, Н.П. Скакун. – М.: Знание, 1990. – 62 с.
15. Левин, Б.Н. Наркомания и наркоманы. Книга для учителя / Б.Н. Левин, М.Б. Левин. – М.: Просвещение, 1991. – 160 с.
16. Лисецкий, К.С. Психология и профилактика ранней наркомании / К.С. Лисецкий, И.А. Мотынга. – Самара, 1996. – 264 с.
17. Личко, А.Е. Подростковая психиатрия / А.Е. Личко. – М.: Медицина, 1985. – 415 с.
18. Личко, А.Е. Подростковая наркология / А.Е. Личко, В.С. Битенский. – Л.: Медицина, 1991. – 286 с.
19. Максимова, Н.Ю. Психологическая профилактика алкоголизма и наркомании несовершеннолетних: учеб. пособие / Н.Ю. Максимова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2000. – 384 с.

20. Миронов, Е.М. Прощайте наркотики! / Е.М. Миронов. – СПб.: Питер, 2001. – 192 с.
21. Михмен, В.М. Осторожно: белая смерть! (о наркомании) / В.М. Михмен, Е.А. Дюбин. – Кишинев: Штиньца, 1989. – 211 с.
22. Модель подготовки специалиста по профилактике наркомании в системе высшего профессионального образования: учеб. программы / под науч. ред. Л.М. Шипицыной. – СПб.: Издательство «Образование – Культура», 2003. – 216 с.
23. Молодежь и наркотики. Профилактика. Актуальность. Проблемы. Для родителей: метод. пособие. – Краснодар, 2004. – 21 с.
24. Нейк, А. Наркотики / А. Нейк. – М.: Секачев В., 2001. – 128 с.
25. Организация работы по профилактике наркомании среди подростков и молодежи: метод. пособие. – Краснодар, 2004. – 60 с.
26. Предупреждение подростковой и юношеской наркомании / под ред. С.В. Березина. – М.: Изд-во ин-та психотерапии, 2000. – 256 с.
27. Психологические особенности наркоманов периода взросления / под ред. С.В. Березина, К.С. Лисецкого. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 1998.
28. Пятницкая, И.Н. Наркомании / И.Н. Пятницкая. – М.: Медицина, 1997.
29. Умецкий, О.С. Деликатная тема: Записки врача-нарколога / О.С. Умецкий. – Мурманск: Кн. изд-во, 1989. – 133 с.
30. Хажилина, И.И. Профилактика наркомании: модели, тренинги, сценарии / И.И. Хажилина. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 228 с.
31. Шабанов, П.Д. Наркомании: патопсихология, клиника, реабилитация / П.Д. Шабанов, О.Ю. Штакельберг / под ред. А.Я. Гриненко. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – СПб.: Издательство «Лань», 2001. – 464 с.
32. Шпаков, А.О. Алкоголизм. Наркомания. Токсикомания. Курение. Природные и бытовые яды: Справочник для родителей / А.О. Шпаков. – СПб.: Зенит; Энергия, 2000. – 368 с.

«Утверждаю»  
Ректор Кубанского государственного  
университета физической культуры,  
спорта и туризма, профессор

\_\_\_\_\_ С.А. Локтев  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2004 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма «О волонтерской деятельности и волонтерской организации»**

Положение разработано  
заведующей кафедрой безопасности  
жизнедеятельности  
и профилактики наркомании,  
профессором А.Г. Ахромовой

Краснодар  
2004

Настоящее Положение является правовой основой к волонтерской деятельности в КГАФК, определяет цели, принципы, правовые, социально-экономические и организационные гарантии реализации прав волонтеров, призвано создать условия, обеспечивающие развитие и расширение волонтерского движения в городе Краснодаре и Краснодарском крае.

## **Раздел I. Общие положения**

### **Статья 1. Основные понятия и термины, используемые в настоящем Положении**

В настоящем Положении используются следующие основные понятия и термины:

- *Волонтер* – лицо, осуществляющее волонтерскую деятельность в форме безвозмездного труда в интересах волонтерской или некоммерческой организации.

- *Волонтерская деятельность* – добровольная деятельность физических и юридических лиц по бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки гражданам или организациям.

- *Волонтерская организация* – некоммерческая организация, созданная для реализации предусмотренных настоящим Законом целей путем осуществления волонтерской деятельности в интересах общества в целом или отдельных категорий лиц.

- *Волонтерское соглашение* – соглашение между волонтером и волонтерской организацией, заключенное на определенный срок, на основе которого волонтер безвозмездно выполняет какую-либо деятельность, поручаемую ему данной организацией.

### **Статья 2. Название волонтерской организации**

Волонтерская организация имеет название «Спорт против наркотиков». Организация имеет свою эмблему, девиз, флаг и гимн.

### **Статья 3. Принципы волонтерской деятельности**

Принципами волонтерской деятельности являются:

- добровольность (никто не может быть принужден действовать в качестве волонтера);

- безвозмездность (труд волонтера не оплачивается, однако могут быть оплачены расходы волонтера, связанные с его деятельностью в данной организации: командировочные расходы, затраты на транспорт и другие);

- согласительный характер (деятельность волонтера строится на основании волонтерского соглашения, в котором предусмотрены права и обязанности сторон);

- добросовестность;

- солидарность;

- исполнительность;

- гуманность;

- самоуправляемость;
- законность;
- гласность;
- открытость;
- справедливость;
- самоотверженность;
- право на информацию о деятельности организации;
- порядочность.

#### **Статья 4. Цели волонтерской деятельности**

Формирование у молодежи негативной установки на употребление психоактивных веществ как способа решения своих проблем или проведения досуга, ориентация на позитивные ценности через вовлечение молодежи в работу по профилактике наркомании.

#### **Статья 5. Задачи волонтерской деятельности**

1. Создание и развитие волонтерского движения по профилактике наркомании во всех вузах и ссузах Краснодарского края.

2. Мониторинг уровня и качества информированности учащихся о проблемах, связанных с распространением наркотиков, эффективности работы волонтеров.

3. Формирование в студенческой и школьной среде ценностей молодежной культуры, направленных на неприятие социально опасных привычек.

4. Организация мероприятий, способствующих ориентации молодежи на здоровый образ жизни.

5. Формирование у школьников общеобразовательных учреждений и студентов вузов способности преодолевать жизненные проблемы без употребления психоактивных веществ.

6. Привлечение к профилактической работе родителей, школьников и студентов, педагогов.

7. Разъяснение необходимости анонимного лечения от наркомании на ранних этапах болезни.

8. Создание на территории учебных заведений края силами учащихся «Зон, свободных от наркотиков».

#### **Статья 6. Субъекты волонтерской деятельности**

Субъектами волонтерской деятельности являются физические лица, достигшие 18 лет, а при наличии письменного согласия родителей или попечителей и лица, достигшие 16 лет, если их деятельность в качестве волонтера не наносит ущерба их здоровью и учебе.

#### **Статья 7. Основания приобретения статуса волонтера**

Основаниями приобретения статуса волонтера являются:

- создание волонтерской организации;
- заключение физическим лицом волонтерского соглашения.

## **Раздел II. Условия и порядок осуществления деятельности волонтерской организации**

### **Статья 8. Права волонтерской организации**

Волонтерская организация имеет право:

- на признание со стороны государства общественной значимости ее воспитательных, социальных и образовательных функций;
- на получение помещений и другого имущества, находящихся в государственной или коммунальной собственности по решению собственника;
- на финансовую и иную поддержку со стороны органов государственной власти, местного самоуправления, хозяйствующих субъектов при выполнении прямых целей, изложенных в настоящем Положении.
- осуществлять волонтерскую, в том числе и предпринимательскую деятельность, направленную только для достижения целей, ради которых она создана;
- волонтерская организация не вправе расходовать свои средства, использовать свое имущество для поддержки политических партий, движений, групп, компаний и коммерческих организаций.

### **Статья 9. Обязанности волонтерской организации**

Волонтерская организация обязана:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с требованиями настоящего Положения и соблюдением «Устава КГАФК»;
- выполнять условия, предусмотренные волонтерскими соглашениями.

### **Статья 10. Источники финансирования волонтерской организации**

Источниками формирования имущества волонтерской организации являются:

- взносы участников волонтерской организации;
- благотворительные пожертвования, в том числе носящие целевой характер (гранты), предоставляемые физическими и юридическими лицами в денежной или в натуральной форме;
- поступления от деятельности по привлечению ресурсов (проведение кампаний по привлечению средств, в том числе организация развлекательных, культурных, спортивных и иных массовых мероприятий);
- иные источники, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

## **Раздел III. Поддержка волонтерского движения**

### **Статья 11. Поддержка волонтерской деятельности органами государственной власти и местного самоуправления**

Органы государственной власти и местного самоуправления могут оказывать волонтерам и волонтерской организации поддержку в следующих формах:

- материально-техническое обеспечение и субсидирование волонтерских организаций;
- финансирование на конкурсной основе программ, разрабатываемых волонтерскими организациями;
- размещение на конкурсной основе государственных заказов;
- награждение волонтеров и волонтерских организаций.

#### **Раздел IV. Волонтерское соглашение**

##### **Статья 12. Стороны волонтерского соглашения**

Сторонами волонтерского соглашения являются волонтер и волонтерская организация.

##### **Статья 13. Форма волонтерского соглашения**

Волонтерское соглашение заключается в письменной форме в двух экземплярах (по одному для каждой из сторон) и подписывается ими.

В волонтерском соглашении должны быть указаны:

- фамилия, имя, отчество волонтера и наименование волонтерской организации;
- срок действия соглашения;
- права и обязанности сторон;
- основания изменения и расторжения соглашения;
- ответственность сторон за нарушение условий соглашения;
- иные условия, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

##### **Статья 14. Срок волонтерского соглашения**

Волонтерское соглашение может быть заключено на определенный срок, установленный сторонами данного соглашения.

##### **Статья 15. Права волонтеров**

Волонтер имеет право:

- получать информацию, поддержку и в случае необходимости материальные средства для выполнения задач, поставленных перед ним;
- на отношение к нему без дискриминации, с уважением к свободе и достоинству, личной жизни и вероисповеданию;
- на погашение расходов, связанных с осуществлением его деятельности;
- осуществлять свою деятельность в соответствующих условиях безопасности и гигиены, в зависимости от характеристик и природы деятельности;
- иные права, предусмотренные волонтерским соглашением.

---

## **Статья 16. Обязанности волонтеров**

Волонтер обязан:

- осуществлять деятельность, возложенную на него организацией в соответствии с принципами и целями, указанными в настоящем Положении;
- уважать и соблюдать задачи и порядок организации;
- хранить в тайне информацию, полученную в процессе его деятельности о личной жизни граждан, которым он оказывает помощь;
- участвовать в подготовительных мероприятиях, предусмотренных организацией для осуществления конкретной деятельности, предусмотренной для постоянного поддержания качества предоставляемых услуг;
- следовать инструкциям, данным для реализации назначенных мероприятий;
- адекватно пользоваться эмблемой организации;
- беречь материальные ресурсы, предоставленные организацией;
- иные обязанности, предусмотренные волонтерским соглашением.

## **Статья 17. Основания и порядок изменения, расторжения и прекращения волонтерского соглашения**

1. Условия волонтерского соглашения могут быть изменены в любое время при взаимном согласии его сторон.

2. Волонтерское соглашение прекращается в связи с истечением срока, на который оно было заключено. Если стороны желают продолжения деятельности после истечения срока соглашения, то они могут заключить новое волонтерское соглашение.

## **Раздел V. Заключительные положения**

### **Статья 18. Ответственность волонтера за нарушение настоящего Положения**

В случае нарушения настоящего Положения волонтер теряет свой статус путем прекращения действия волонтерского соглашения, заключенного с ним.

### **Статья 19. Вступление в силу настоящего Положения**

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения ректором КГАФК.

## СОГЛАШЕНИЕ О ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Волонтерская организация «Спорт против наркотиков» в лице декана факультета адаптивной и оздоровительной физической культуры, заведующего кафедрой безопасности жизнедеятельности и профилактики наркомании, профессора А.Г. Ахромовой заключила соглашение

с \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. полностью)

Дата \_\_\_\_\_

Испытательный срок – 1 месяц

Срок действия соглашения \_\_\_\_\_

### Права и обязанности сторон

#### **Волонтерская организация имеет право:**

1. Защищать законные права и интересы членов волонтерской организации в органах государственной власти и местного самоуправления различного уровня, в суде, общественных и других организациях.

2. Осуществлять координацию деятельности членов организации, оказывать им всестороннюю помощь и поддержку.

#### **Волонтерская организация обязана:**

1. Предоставлять волонтеру необходимую информацию, помощь и организовать обучение, чтобы он успешно выполнил свои задачи.

2. Обеспечить волонтера профессиональными супервизиями и поддержкой.

3. Уважать способности, честь и индивидуальные потребности волонтера и способствовать удовлетворению личных потребностей волонтера.

4. Проводить собрания, на которых волонтер может высказать свое мнение, замечания, идеи об улучшении работы организации.

#### **Волонтер имеет право:**

- получать информацию, поддержку и в случае необходимости материальные средства для выполнения задач, поставленных перед ним;

- на отношение к нему без дискриминации, с уважением к свободе и достоинству, личной жизни и вероисповеданию;

- на погашение расходов, связанных с осуществлением его волонтерской деятельности;

- осуществлять свою деятельность в соответствующих условиях безопасности и гигиены, в зависимости от характера и природы деятельности.

#### **Волонтер обязан:**

- осуществлять деятельность, возложенную на него организацией в соответствии с принципами и целями, указанными в Положении КГАФК «О волонтерской деятельности и волонтерской организации»;

- 
- уважать и соблюдать задачи и порядок организации;
  - хранить в тайне информацию, полученную в процессе его деятельности о личной жизни граждан, которым он оказывает помощь;
  - участвовать в подготовительных мероприятиях, предусмотренных организацией для осуществления конкретной деятельности, предусмотренной для постоянного поддержания качества предоставляемых услуг;
  - активно участвовать в жизни волонтерской организации и всех проводимых ею мероприятиях;
  - следовать инструкциям, данным для реализации назначенных мероприятий;
  - адекватно пользоваться эмблемой организации;
  - эффективно использовать время и ресурсы, которые предоставляются ему организацией;
  - активно способствовать воплощению основных принципов организации и работать в рамках этих принципов и разбираться в них;
  - участвовать в оценке и обсуждении мероприятий, семинаров, тренингов;
  - вести здоровый образ жизни;
  - добросовестно посещать тренинги и учебные занятия;
  - соблюдать требования техники безопасности;
  - бережно относиться к оборудованию и имуществу организации.

### **Основания изменения, расторжения и прекращения соглашения**

1. Условия волонтерского соглашения могут быть изменены в любое время при взаимном согласии сторон.
2. Волонтерское соглашение может быть расторгнуто:
  - по инициативе каждой стороны;
  - при нарушении волонтером Положения КГАФК «О волонтерской деятельности и волонтерской организации».
3. Волонтерское соглашение прекращается в связи с истечением срока, на который оно было заключено. Если стороны желают продолжения деятельности после истечения срока соглашения, то они могут заключить новое волонтерское соглашение.

Декан факультета АОФК  
\_\_\_\_\_ А.Г. Ахромова

Волонтер  
\_\_\_\_\_

**Эмблема волонтерской организации КГУФК****LIBERA A MALO****ИЗБАВЬ ОТ ЗЛА**

**Ахромова Алла Германовна**

Технология организации волонтерского движения  
в вузах с целью профилактики  
наркомании среди молодежи

Редактор-корректор Н.Г. Галенко  
Техническое редактирование и верстка О.К. Шабловская

Подписано в печать \_\_\_\_\_.  
Усл. печ. л. – 2,6. Тираж 100 экз. Заказ № \_\_\_\_\_.  
Рег. № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.

---

Отпечатано в Дальневосточном институте повышения квалификации  
Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков.  
г. Хабаровск, ул. Новая, 3.

