Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Забайкальский государственный университет

ВОЛОНТЁРСКИЕ ИНКЛЮЗИВНЫЕ ПРАКТИКИ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

монография

Чита
ЗабГУ
2021

УДК 376:316
ББК 74.044.6:60.561.7
ББК Ч404.46:С561.7
В 682

Рекомендовано к изданию
Советом по научной и инновационной деятельности
Забайкальского государственного университета

Рецензенты

Л. А. Осьмук, д-р социол. наук, профессор,
Институт социальных технологий
Новосибирского государственного
технического университета, г. Новосибирск
Е. О. Казаченко, министр, Министерство труда
и социальной защиты населения Забайкальского края, г. Чита

Авторы

С. Т. Кохан, С. А. Иванов, К. В. Баранников, А. Бямбаа, У. Бадарч, О. Чойжил, К. Верещак, К. Парадовска, А. Завадска, Т. Скалий, О. А. Денисова, Г. М. Галактионова , О. Л. Леханова, Г. А. Игнатенко, А. В. Дубовая, А. С. Шеменева, И. Клименко, А. Берзницки, О. Б. Колпащиков, Т. В. Цитцер, В. Е. Грудинина , Е. А. Кукуев , И. В. Патрушева, О. В. Огороднова, Б. Попович-Читич, Л. Буквич Бранкович, М. Ковачевич-Лепоевич, Л. Л. Шебеко, Е. А. Крысенко, Л. Н. Романовская

В 682 **Волонтёрские инклюзивные практики: реалии и перспективы :** коллективная монография / С. Т. Кохан, С. А. Иванов, К. В. Баранников [и др.] ; Забайкальский государственный университет. – Чита : ЗабГУ, 2021. – 241 с.

ISBN 978-5-9293-2844-2

В монографии рассматриваются теоретические основы и опыт реализации мероприятий практической направленности по инклюзивному волонтёрству; раскрываются вопросы системного подхода к развитию и поддержке инклюзивного добровольчества, наличия волонтёрских программ по подготовке волонтёров в инклюзивной сфере деятельности.

Издание предназначено для преподавателей, студентов учебных заведений, исследователей, специалистов, работающих в сфере развития инклюзивного волонтёрства, организаторов добровольческой деятельности НКО, сотрудников региональных органов молодёжной политики.

УДК 376:316
ББК 74.044.6:60.561.7
ББК Ч404.46:С561.7

ISBN 978-5-9293-2844-2

© Забайкальский государственный университет, 2021

Оглавление

Введение 5
Глава 1. Стратегия развития новых компетенций в инклюзивном волонтёрстве 9
Глава 2. Инклюзивное волонтёрство в Монголии 42
Глава 3. Виртуальное волонтёрство: суть и перспективы 52
Глава 4. Волонтёрское сопровождение лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза: оценка готовности и опыт подготовки 61
Глава 5. Волонтёрские инклюзивные практики, реализуемые в Донецком национальном медицинском университете имени М. Горького 75
Глава 6. Мозаика волонтёрства 88
Глава 7. Инклюзивные управленческие поединки 108
Глава 8. Организация инклюзивных экспедиций и регат, в том числе в гибридном формате на примере проекта «Паруса духа» 124
Глава 9. Становление и развитие инклюзивного волонтёрства в Забайкальском крае 146
Глава 10. Волонтёрство в университете: от инклюзивного образования к инклюзивной культуре 166
Глава 11. Добровольное привлечение молодых людей, оставшихся без попечения родителей, к программам ровеснического менторства: опыт из Сербии 185

Глава 12. Формирование инклюзивной культуры через реализацию моделей инклюзивных практик в образовательном пространстве (на примере Полесского региона Республики Беларусь) 204
Заключение 219
Сведения об авторах 221
Библиографический список 224

Введение

Всем, сколько можешь, помогай!
Латинская пословица

Монография посвящена изучению актуальной темы – современного развития инклюзивного волонтёрства. Важно отметить, что коллеги из стран Европы, Азии и Израиля описали собственный опыт реализации данного направления работы, необходимости учитывать трудности и проблемы, которые появляются при планировании и осуществлении инклюзивного волонтёрства.

Системное развитие и поддержка инклюзивного волонтёрства демонстрирует общественную ценность, систему знаний и технологий в области формирования человеческих ресурсов, решающих задачи по организации соглашения и сотрудничества для участия всех заинтересованных граждан в решении социально-значимых проблем социума.

Доброта, сердобольность, желание оказать посильную помощь нуждающимся всегда была отличительной чертой всех неравнодушных людей, независимо от места проживания.

Инклюзивное волонтёрство в России является относительно молодым направлением, в сравнении с зарубежными странами, но темпы и желание развивать всестороннюю деятельность позволяют надеяться на правильно выбранный нами путь и темпы развития.

В изданнии представлены инновационные концепции, инклюзивные подходы в решении задач, стоящих перед волонтёрским движением.

В первой главе К. В. Баранников поднимает вопрос о стратегических перспективах, которые открываются благодаря новому взгляду на феномен инклюзивного волонтёра в условиях перехода к цифровой экономике. Новая среда требует переосмысления роли человека, а значит, образования как системы формирования личности и воспитания компетенций для изменяющегося мира. С другой стороны, цифровое пространство

требует свежих идей для проявления и актуализации потребности человека и сообществ, для постановки мотивирующих задач, для оценки эффективности наших мероприятий и, главное, для планирования, использования всех новых ресурсов, которые открываются на заре искусственного интеллекта, во благо.

Во второй главе А Бямбаа, У. Бадарч и О. Чойжил информировали о существующих волонтёрских организациях в Монголии. Представлен опыт волонтёрского движения в медицинском центре Чингэлтэй района г. Улан-Батора. Отсутствие Закона о регулировании деятельности общественных организаций в стране в целом тормозит развитие волонтёрского (добровольческого) движения.

В третьей главе К. Верещак, К. Парадовска, А. Завадска и Т. Скалий акцентируют внимание читателей на развитии в период пандемии COVID-19 интернет-волонтёрства, тем самым способствуя расширению возможностей реализации социальных задач, стоящих перед волонтёрским движением.

В четвёртой главе О. А. Денисова, Г. М. Галактионова, О. Л. Леханова отмечают наличие проблем и пути решения по организации сопровождения студентов с нарушениями здоровья в инклюзивном образовательном пространстве. Апробация Программы подготовки студентов-волонтёров доказала её эффективность и возможность дальнейшего использования на других образовательных площадках учреждений.

Авторы Г. А. Игнатенко, А. В. Дубовая и А. С. Шеменева в пятой главе показали инклюзивную волонтёрскую деятельность в стенах медицинского университета; поддержку администрации вуза студенческой молодёжи, активно участвующей в акциях, направленных на адаптацию и социализацию студентов с нарушением здоровья, подготовку инклюзивных волонтёров для реализации различных социальных проектов и, как будущих врачей, готовых безвозмездно оказывать практическую помощь в любых жизненных ситуациях.

Коллеги И. В. Клименко и А. И. Берзницки в шестой главе представили научный обзор по инклюзивному волонтёрству и результаты собственных исследований процесса формиро-

вания инклюзивной коммуникационной волонтёрской сети в условиях вуза. Доказано, что эмпатическое взаимодействие является главным звеном во взаимоотношениях волонтёров с социальной средой.

В седьмой главе О. Б. Колпащиков и Т. В. Цитцер предлагают готовую программу подготовки и проведения «Инклюзивных управленческих поединков», в том числе в гибридном и онлайн- форматах. Идея родилась при подготовке и проведении IV Российского конгресса людей с ОВЗ, который прошёл в 2020 г. в гибридном формате и дал множество идей и решений для трансформации образовательных программ.

В восьмой главе О. Б. Колпащиков, автор и руководитель инклюзивного проекта «Паруса духа», описывает методику подготовки и проведения парусных экспедиций и регат, которые организуются людьми с инвалидностью для всех желающих уже более десяти лет. Так, во многих городах Российской Федерации, а также в ближнем и дальнем зарубежье люди с инвалидностью реализуют принцип «Ничего для общества без нас».

Инклюзивное волонтёрство представлено в монографии во многих ипостасях, об этом говорят по-разному, каждый исследователь видит в обычной, как кажется на первый взгляд, деятельности особый смысл, проявляющий инаковость и потенции. Авторы из нескольких стран, осуществляющие собственные проекты, учитывающие местный колорит, привносят свой опыт в единое международное пространство, превращая практики по включению представителей социально и экономически исключённых групп во взаимодействие, тем самым вовлекая всех в трансформационные процессы, поддерживая на Пути к новой судьбе. И вот уже, в «рутинных мероприятиях», проявляется, как на фотобумаге, глубинный, но реальный смысл инклюзии. И в этом инновационность, в этом перспектива для дальнейшего сотрудничества и изучения этого феномена.

В материале, представленном в девятой главе С. Т. Коханом, С. А. Ивановым и В. Е. Грудининой, указаны этапы становления и развития инклюзивного волонтёрства в За-

байкальском крае. Создание и реорганизация волонтёрского отряда позволили расширить границы инклюзивного взаимодействия, активно, через разнообразные акции, привлекать молодёжь с ограничениями и без таковых к добровольческой деятельности. Целенаправленно проводимая образовательная подготовка инклюзивных волонтёров способствует адаптации, социализации и интеграции всех лиц с инвалидностью и ОВЗ.

В материалах десятой главы, предоставленных Е. А. Кукуевым, И. В. Патрушевой и О. В. Огородновой, рассмотрены вопросы развития инклюзивной культуры через включение студенческой молодёжи в различные формы инклюзивной активности, что способствует развитию личности при обучении в вузе. Показана важность организации обучения волонтёров теории и практики инклюзивного взаимодействия, получение возможности реализации своих знаний на различных социальных площадках инклюзивной направленности.

В 11-й главе авторы Б. Попович-Читич, Л. Буквич Бранкович и М. Ковачевич Лепоевич презентовали пилотную сербскую программу ровеснического менторства, позволяющую молодёжи занимать активную позицию в процессе включения их в социум, после прекращения родительской опеки, и активно привлекать в виде волонтёров-наставников для нуждающихся в помощи молодых людей.

Авторы Л. Л. Шебеко, Е. А. Крысенко и Л. Н. Романовская в 12-й главе представили данные о формировании в Полесском регионе устойчивой и качественно выстроенной модели инклюзии, имеющей системный, взаимо поддерживающий и дополняющий характер, которая создаёт комфортное психо-эмоциональное и социально-адаптирующее пространство.

Таким образом, одним из приоритетов дальнейшего развития инклюзивного волонтёрства является продвижение модели под названием «Получивший помощь – помогает». Человек способен воссоздать добровольное сотрудничество с социумом, благодаря расширению форм инклюзивного взаимодействия и возможности реализовать личностные ресурсы в служении на благо других людей.

Глава 1
Стратегия развития новых компетенций в инклюзивном волонтёрстве

В этой части монографии поговорим об идеологии Экстрабилити и стратегически значимых возможностях для создания сценариев инклюзивного взаимодействия, которые воспринимаются как дополнительные направления в развитии компетенций, умений и социальных навыков волонтёров и участников проектов, а значит, открывают доступ широкому вовлечению заинтересованных сторон к процессам формирования инклюзивной культуры организаций и сообществ в период перехода в новую культуру, сформированную цифровыми технологиями.

В работе представлен опыт и презентованы методики, которые совместно с множеством партнёров в Российской Федерации и за рубежом обсуждаются, тестируются в проектах АНО «Белая трость» Екатеринбурга и консалтинговой компании «Институт дизайна управления и конкурентных стратегий». Спектр решений и лучших практик постоянно расширяется, инструменты и сценарии переосмысляются, апробируются в новых условиях, а при успехе тиражируются нашими новыми партнёрами, число которых постоянно растёт.



Рис. 1. Инклюзивный проект «Экспедиция “Шёлковый Путь”»

Более десяти лет проводится инклюзивный проект «Экспедиция “Шёлковый Путь”». За это время в ней приняли участие люди с ОВЗ по зрению и слуху из многих городов Российской Федерации. На рис. 1 К. В. Баранников, участники экспедиции во главе с председателем Уфимского городского отделения Башкирской республиканской организации ООО ВОИ Р. Х. Аллагузиным и О. Б. Колпащиков АНО «Белая трость» Екатеринбург.

2020 год заставил нас перейти в онлайн, и это значительно расширило поле контактов, а значит, идей, опыта, в том числе с учётом региональных особенностей. Именно о *возможностях*, о новой идеологии эта часть повествования.

В инклюзивной сфере существует масса проблем и ограничений. Они определяются личными особенностями участников, носят системный характер, проявляясь в стигмах, в разных формах неравенства, взаимном отторжении предста-

вителей разных социальных групп. Мы, конечно, будем касаться этих противоречий, понимая, что монографию читают практики. Но постараемся так говорить о наших решениях, чтобы за повествованием проявлялись корни проблем, как мы их видим. И практик сможет понять, почему в той или иной ситуации была выбрана та или иная модель, тот или иной сценарий инклюзивного взаимодействия.

Обсуждая проблемное поле, мы стремимся поддержать поиск новых смыслов, а значит, новых идей, методик, а возможно, и методологий, которые в самом ближайшем будущем лягут в основу процессов формирования инклюзивной культуры проактивного или даже креативного уровня. Почему мы так оптимистичны? Ответ прост. Очень много профессионалов-практиков вовлечены в процесс. И этот вал творчества со временем потребует стандартизации для совершенствования процессов и услуг. Примером такого решения для нас является Стратегическая Карта Инклюзивного Развития (СКИР). Сегодня вместе с авторами над ней работают более трёхсот специалистов, руководителей из всех сфер Свердловской области, вовлечённых в решение социальных вопросов. Проект поддержан Фондом Президентских грантов.

Данная работа это, по сути, продолжение монографии «Экстрабилити: методика инклюзивного взаимодействия незрячих людей». В прошлый раз мы были ограничены названием и сосредоточились на главном: на описании идеологии Экстрабилити и определении границ феномена инклюзивного взаимодействия. Она вышла в апреле 2020 г.

Но в нашей инклюзивной деятельности уже с 2010 г. регулярно участвуют на равных незрячие, неслышащие, люди с ограничениями в передвижении, преодолевающие зависимость, люди с ментальными особенностями, психологи, педагоги, врачи, бизнесмены, яхтсмены, чиновники всех уровней в населённых пунктах и правительствах регионов. Мы смотрим на наши проекты, как на сценарии инклюзивного взаимодействия и всегда обсуждаем и индивидуальные экстрабилити, и групповые.

Экстрабилити – это способности, которые проявляются благодаря ограничениям в процессе успешной социализации в других социальных группах. Последний пункт мы стали всё чаще добавлять в наших презентациях, так как он является признаком качественного изменения жизни. Мало выйти из дома и стать лидером внутри закрытого сообщества. Социальные навыки и умения, экстрабилити, переворачивающие жизнь, изменяющие судьбу, проявляются и развиваются в новых условиях.

Понятней изучение этих процессов (экстрабилити и инклюзивного взаимодействия) в среде социально и экономически исключённых групп. Но мы смотрим шире – скрытые способности есть у всех людей.



Рис. *2.* К. В. Баранников проводит круглый стол
в рамках подготовки Первого Всемирного Конгресса людей с ОВЗ

Многие ключевые проекты и сегодня организуются, и проводятся на основе волонтёрства. На фото К.В. Баранников проводит круглый стол в рамках подготовки Первого Всемирного Конгресса людей с ОВЗ, который собрал более 700 человек из 30 стран.

Например, профессия человека, его многолетняя деятельность в одной организации накладывает ограничения, а значит, формирует основу для развития умений, навыков и компетенций, о которых не знают представители других профессий. Успешное развитие и применение этих особенностей в иной социальной среде является проявлением экстрабилити.

Например, летом и осенью 2020 г. группа волонтёров, экспертов в области инклюзивного взаимодействия, в режиме онлайн моделировала мир, в котором хочется жить после завершения кризиса. Мы обсуждали *инклюзивную культуру проактивного уровня* и старались ответить на два вопроса:

1) как по поведению представителя отдельно взятой социальной группы можно увидеть, что он разделяет ценности инклюзии, что он является адептом, примером для других, проявляя свои убеждения проактивно (деятельностный компонент);

2) что мотивирует этих людей на такое поведение, что стимулирует такую самоорганизацию и поддерживает в самосовершенствовании (мотивационный компонент)?

Мы моделировали поведение представителей волонтёрских сообществ, социальных работников, педагогов, родителей особых детей, самих людей с инвалидностью, представителей из среды чиновников и СМИ, спортсменов и так далее.

На очередном витке исследования обсуждался вопрос, как инклюзивная культура высокого качества проявится в поведении врачей. Одна из участниц, доктор с многолетним опытом работы рассказала, как проявляются её экстрабилити.

В кругу любителей современной литературы она комментирует сюжет и поведение героев произведения, используя особый навык врача-профессионала. Это так называемое «патофизиологическое мышление», которое прививается ещё в медицинской академии.

Патологическая физиология учит, что симптом проявится исключительно в определённых условиях, когда будут запущены механизмы, усиливающие и поддерживающие изменения, делая их необратимыми. Развитие симптома, его трансформация в будущем также детерминировано этими

процессами. Поэтому и симптомы, и синдром – это одновременно и предопределённость, общая история для всех, у кого существует это проявление, и закономерный прогноз. Умение найти и отследить эту историю определяет уровень компетенций в профессии.

Применяя этот подход для анализа литературного произведения, ей удавалось произвести впечатление на участников обсуждения, они отмечали, что доктора смотрят на многие вопросы совершенно иначе.

До моделирования инклюзивной культуры, наш профессионал от медицинской науки, видя такую реакцию удивлялась – «это же так просто и естественно». После того, как она поняла идеологию, она приняла свои экстрабилити, свойственные для данного профессионального сообщества. То, что у одного является досужим, простым, как вдох и выдох, для представителей других социальных групп может быть проявлением уникальных талантов и способностей. И это нас воодушевляет, так как открываются новые возможности для переобучения взрослых людей, для рескиллинга (от англ. *reskilling*) – переквалификация, переподготовка.

Под инклюзией в нашей практической деятельности мы объединяем все *осознанные* процессы, направленные на проявление у человека скрытых талантов и способностей.

В словосочетании «инклюзивное взаимодействие» скрыто две области исследования. С одной стороны – это особый феномен с точки зрения социальных наук. С другой – это инструмент инклюзии. И это очень важно, так как само понятие «инклюзия» встречается во многих документах, в стратегиях, названиях проектов и так далее, но не описан инструмент, благодаря чему происходит изменение социальной роли благополучателя.

И первая область нашего интереса – научное описание феномена инклюзивного взаимодействия. Это область практики, где мы в своей работе используем упрощённый термин «сценарий» вместо громоздкого «сценарий инклюзивного взаимодействия» (сценарий – это последовательность, процесс, набор актов, связанных явным или скрытым смыслом).

Эта задача важна, так как, позволю себе повториться, уровень инклюзивной культуры организации, государственного учреждения, населённого пункта и так далее определяется качеством инклюзивного взаимодействия всех людей, оказавшихся в данных границах, то есть набором практик, навыков, компетенций, которые в своей повседневной деятельности используют участники, а также возможностями, которые становятся новой нормой отношений.

Вторая область возникнет после обсуждения методологии. Мы займёмся главным для этой монографии: что такое «инклюзивный волонтёр» (рис. 3), каково значение сегодня и в будущем для нашей цивилизации?

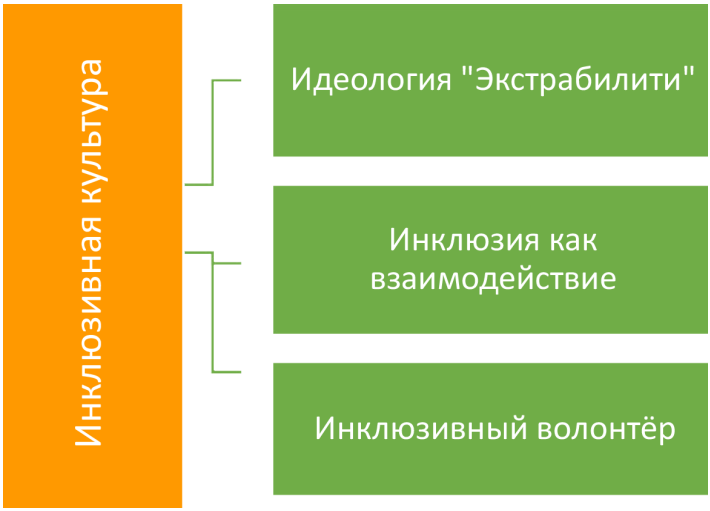


Рис. 3. Роль инклюзивного волонтёра

Мир более многолик и прекрасен в своём совершенстве, чем та капля опыта, который мы приобрели в работе. И существует масса случаев, когда таланты и способности развиваются спонтанно, непредсказуемо. Мы изучаем лишь *управляемый* процесс, который:

– описывается двумя сферами, связанными имплицитно: «доступность» – «инклюзивность» (идею об обсуждении про-

цесса взаимодействия через эти две сферы подарила нам профессор Ю. Н. Галагузова). Имеется в виду, что организация или проект могут быть доступными, но не инклюзивными, и наоборот: мы видим массу инклюзивных проектов, которые реализуются без всякой доступности, но при этом развивают скрытые способности и помогают изменять социальную роль;

– обладает этапами: а) активный поиск скрытых способностей; б) создание доступной среды для развития новых, а возможно, и уникальных компетенций; в) стимулирование поиска новых возможностей.

Сфера «Инклюзивность» для волонтёров организуется, создаётся осознанно, с целью формирования или проявления чувства внутреннего достоинства за счёт поддержки личной активности в интегративных процессах.

Мы говорим о сценариях мероприятий, когда взаимодействие не ограничивается простой коммуникацией или заботой, а происходит на культурном, ценностном уровне. В реальности это приводит к совершенствованию социальных и профессиональных компетенций в новой среде.

Именно первый этап в управляемом процессе *активный поиск скрытых способностей* – привилегия инклюзивного волонтёра. Наблюдательность, умение удержать участников в сценарии взаимодействия, стрессоустойчивости и эмпатия, навык позитивной обратной связи и знания об особенностях взаимодействия развиваются не по учебникам, а в поле, в моменте, здесь и сейчас.

В первой монографии «доступность» представлена как физическая безбарьерная среда, где новые технологии, архитектурные решения, программное обеспечение и т. д. применялись с целью воспитания у всех участников свободного отношения к границам. В этом главная задача – переосмысление границ, восприятие их по-иному, так как раньше проблема, открытое обсуждение особенностей вне среды социально исключённых групп были блокированы стигмой. Мы постарались представить набор ментальных моделей, которые позволяют не просто коммуницировать, но и находить ценность во взаимодействии. Мы показали, что есть методология и мето-

ды для изменения того, как воспринимаются в обществе люди с ОВЗ. Иными словами, в первой монографии мы стремились говорить об инструментарии и трансформации на метакогнитивном уровне, сверху вниз.

Но включающее (инклюзивное) волонтёрство требует иного взгляда, построенного вокруг поведения, то есть практик, а также знаний, навыков и умений активного и самостоятельного человека. Эта точка зрения задаёт новую планку для социального проектирования и формирования ментальных карт, расширения сфер и точек приложения уже известных компетенций, как говорилось об умениях, связанных с навыком «патофизиологического мышления». То есть, мы будем обсуждать сценарии изменений и на уровне приобретения новых знаний, и метакогниций одновременно, но обсуждать на примере конкретных проектов и поведенческих индикаторов.

Первым нашим опытом социального проектирования можно назвать проект «Кухонная революция» (https://youtu.be/sy0F-76jpxQ).

Об особенностях инклюзивного взаимодействия

Чтобы погрузить читателя в изучение феномена инклюзивного взаимодействия, начну с рассказа об одном из наших первых экспериментов, который привёл к такому восприятию данного феномена. Мы впервые осознали, что это инструмент, который запускает внутренние механизмы развития скрытых талантов.

Событие произошло в 2010 г., на первых месяцах жизни АНО «Белая трость». С этого момента супруга стала понимать, чем мы занимаемся, насколько это важно и инновационно, и, главное, стала поддерживать, участвовать в мероприятиях и помогать всеми силами. А поддержка семьи очень важна для каждого исследователя.

В актовом зале областного центра реабилитации собрались наши близкие, друзья, партнёры, просто заинтересованные люди из числа людей с инвалидностью по зрению, с про-

блемами опорно-двигательного аппарата и без ограничений здоровья. Мы с Олегом стояли на сцене, и там я впервые понял, что такое, как тяжела, сложна и даже ужасна инклюзия.

Все эти эмоции, переживания и необходимые психологические ресурсы одновременно захлестнули меня в одно мгновение, после вводной, которую дал Олег: «А сейчас вы делитель на две группы: люди с инвалидностью и без. И в каждой группе вы должны составить список и написать его на листе ватмана: в чём конкурентные преимущества вашей группы по отношению другой».

Я хорошо помню этот миг, как пол, который поплыл из-под моих ног, как завибрировало тело, когда я увидел, что участники *восприняли* эту вводную. Как они начали реагировать, шевелиться, оглядываться и перешёптываться.

Чтобы продолжать, управлять процессом и работой в группах, вести к намеченной цели, мне пришлось включить весь свой опыт главного суицидолога города, ведущего бизнес-тренингов для высших руководителей, преподавателя и даже санитара из острого психиатрического отделения, на которого идёт взрослый и тяжёлый мужчина в остром психотическом состоянии, и у тебя мгновение, чтобы решить, как действовать.

Однажды я смотрел документальный фильм об испытателе, который искал способы выживания при перегрузках выше 10 g. В фильме говорилось, что группа, в которой он работал, смогла придумать способы управления психофизиологическим состоянием для выживания при перегрузках в 19 g. Тогда это был прорыв, ведь считалось, что смерть неминуема при 11–12 g. Сегодня есть рекорды в 20–26 g. Одним из важнейших факторов выживания является правильное дыхание. Именно дыхание в тот момент в 2010 г. помогло мне найти нужные ресурсы. С тех пор в самых сложных инклюзивных ситуациях мы и говорим: «Дыши!», имея в виду – *заставляй* себя дышать и оставайся в сознании.

С тех пор мы знаем, что:

1) инклюзия – это процесс, который может разрушить, и нам стало понятно, как плохо организованные сценарии взаимодействия приводят к выгоранию или к отторжению, к формированию стойких стигм;

2) включающее взаимодействие возможно и при отсутствии общей цели, без единых правил, при несогласованных принципах и при отсутствии каналов коммуникации – этим данный социальный феномен отличается от давно известных социальных процессов; в инклюзивном взаимодействии мы иначе смотрим на разрешение конфликта, который при верно организованном сценарии приводит к взаимному росту, к развитию новых компетенций и в итоге включает трансформационные механизмы и мотивирует к изменению судьбы, к переходу на качественно новый уровень;

3) в процессе инклюзивного взаимодействия мы гарантированно погружаем людей в стресс и провоцируем конфликт, так как сталкиваются *цельные и устойчивые* наборы ценностей, которые ранее организовывали жизнедеятельность, определяли выборы и помогали в самоопределении;

4) есть нечто, что позволяет адаптироваться в сообществах людям с ОВЗ и проявляется как конкурентное преимущество в среде людей без ограничений по здоровью;

5) сценарии необходимо готовить с точки зрения философии экологичности – учитывая ближайшие и отсроченные психоэмоциональные эффекты;

6) контекст (условия) для инклюзивного взаимодействия имеет важнейшее значение;

7) правильно организованный сценарий гарантированно приводит к тому, что все участники раскрывают в себе скрытые ранее способности и таланты;

8) инклюзивное взаимодействие происходит на уровне высших общечеловеческих ценностей. И этот уровень коммуникации достигается автоматически и при минимальных затратах.

Инклюзивное взаимодействие как инструмент инклюзии

Инклюзивное взаимодействие обладает следующими отличительными признаками:

1) специально организованный сценарий;

2) активное вовлечение во взаимодействие (создание контекста, удержание участников в сценарии, оценка критериев на этапах вовлечения);

3) участие представителей нескольких социальных групп;

4) осознанная направленность на проявление скрытых талантов и способностей всех участников;

5) направленность на изменение социальной роли участников;

6) развитие экстрабилити;

7) создание уникального продукта, который невозможен или менее качественен вне инклюзии.

Седьмой пункт на сегодня самый сложный и революционный. Но, если мы говорим об открытии новых способностей, их необходимо превращать в компетенции, а это новые профессии и нестандартные стартапы. И это особый навык – видеть в деятельности уникальность и формировать в среде участников стремление к профессиональному совершенствованию.

В педагогическом колледже имени Дэвида Ялина (Иерусалим, Израиль) несколько лет существует уникальная программа профессиональной подготовки. Она разработана для людей с синдромом Дауна и другими подобными расстройствами. В результате участники получают государственный диплом помощника воспитателя детского сада и могут официально устраиваться на работу по этой специальности. Один из руководителей программы, Айял Блох считает, что важным критерием качества для подтверждения уровня социальных навыков у слушателей этой категории являются проекты, которые они совместно с инклюзивными волонтёрами проводят для других сообществ, для студентов, преподавателей, жителей, будущих работодателей и т. д. Так, реализуется седьмой признак, который подтверждает, что сценарий инклюзивного взаимодействия привёл к созданию нового продукта, в котором человек с болезнью Дауна играет решающую роль, и без него это был бы совершенно иной проект.

Инклюзивное волонтёрство, зачем добавлять сущности?

Если перефразировать великого, то пришло время его выдумать.

Волонтёр – слово в нашей культуре молодое, и не стоит отказываться от равноправного «доброволец». В статье «Теория и практика экстрабилити в изменении концепции подхода «Не мы инвалиду, а инвалид – обществу и государству» поднимался вопрос об истории инклюзивного движения, в том числе приводились примеры профессиональной ориентации людей с ВОЗ в России, которые проявились и стали осознанными во времена императрицы Екатерины. Там же предлагалось обсуждать совершенствование движения как части социального проекта. Мы уверены, что на этапе планирования сценариев вовлечения во взаимодействие, необходимо закладывать идею о повышении качества жизни людей с ВОЗ не за счёт экономического исключения из жизни общества, создавая блага в домах, в закрытых сообществах, а за счёт профориентации, социализации, стимулирования творческого потенциала [47].

Переосмысление этого посыла привело к ответу на вопрос, почему настало время для введения новой сущности, новой роли. Зачем мы поднимаем вопрос об особых задачах и компетенциях «инклюзивного волонтёра»?

Мы считаем, это стоит сделать прежде всего для осмысления своих задач тем, кто примеряет к себе статус включающего добровольца, поддержать их в поиске и помочь, не упустить возможности, которые открываются на этапе перехода на новый уровень самоорганизации общества.

В фильме 1958 г. «Добровольцы» пели такую песню.

Хорошо над Москвою-рекой
Услыхать соловья на рассвете,
Только нам по душе непокой –
Мы сурового времени дети.
Комсомольцы-добровольцы!
Мы сильны нашей верною дружбой,
Сквозь огонь мы пойдем, если нужно,
Открывать молодые пути.

Комсомольцы-добровольцы!
Надо верить, любить беззаветно,
Видеть солнце порой предрассветной –
Только так можно счастье найти.
Поднимайся в небесную высь,
Опускайся в глубины земные,
Очень вовремя мы родились,
Где б мы ни были – с нами Россия.

(http://cinematext.ru/movie/dobrovolcy-dobrovoltsy-1958).

В фильме и в песне ясно презентовалась социальная парадигма, говорилось о перспективах, которые открывались в начале 1960-х вдали от понятного и предсказуемого комфорта столицы. Особые акценты создавали новые смыслы, которыми должны были пользоваться проактивные того времени: «Где б мы ни были – с нами Россия».

Волонтёры и добровольцы всегда выполняли важную функцию в социальном развитии. Действуя, опираясь на свои личные ценности, эти люди во все эпохи, при всех трансформациях в обществе показывали другим, какое поведение считается верным, естественным в изменившихся условиях, что является новой нормой.

«Пример для подражания» является основой для управления культурой. Этот принцип мы регулярно используем в консалтинговых проектах по развитию профессиональной культуры в торговых и производственных компаниях, в проектах по формированию инклюзивной культуры в учреждениях и регионах.

Например, в проектах по формированию культуры производственной безопасности в ПАО «Газпром» представители специально созданных инициативных групп своим поведением показывают, как правильно вмешаться и остановить опасные действия, как грамотно оформить документацию, что дальше с ней делать, чтобы это действие стало не «стукачеством», а зафиксированной инициативой, как она разворачивается и инициирует проект по предотвращению подобных ситуаций на рабочем месте по принципу снизу вверх, на участке, при выполнении работ и так далее.



Рис. 4. Победители конкурса на лучший инклюзивный проект в Забайкальском крае получают призы на Второй Международной научно-практической конференции «Экстрабилити как феномен инклюзивной культуры», Екатеринбург, 2019 г.

Проблема управления культурой в том, что участникам трансформационного процесса трудно представить эффекты перемен, и поэтому они воспринимаются противоречиво. Этот феномен является и признаком, и опорой для сопротивления переменам. Существует *великое* и ёмкое слово «безобразие», которое вобрало в себя все нюансы отторжения социальных инноваций. Это личный уровень, когда «я не могу представить себя» с новым поведением, и обесценивание идеи. Это и уровень социальных правил и традиций, которые «детерминируют», как следует трактовать те или иные поступки и действия, выпадающие из «понятной картины мира».

Во все времена добровольцы своим поведением показывают, что является новой нормой. Они демонстрируют образ верного поведения естественным для себя, здоровым образом.

Как новые умения и навыки должны оцениваться и интерпретироваться, какие сценарии открывают дополнительные возможности и перспективы, в том числе социальные лифты для адептов, для тех, кто принимает ценности, превращает идеологические лозунги в императивы? Что проявляет и для какой культуры является естественным, нормальным инклюзивный волонтёр (включающий доброволец)? Для кого он является примером для подражания? Какие возможности демонстрирует? При каких условиях можно явно заявить, что роль включающего волонтёра становится решающей, кульминационной? Где он незаменим?

Для поиска ответа на эти вопросы нужно сделать допущение, что все стабильные группы, обладающие границами, имеют уникальный набор ценностей, то есть мы можем говорить о признаках культуры (субкультуры).

Например, в некоторых городах Российской Федерации мы встречались с неслышащими, которые гордятся своей глухотой и негативно настроены по отношению к слабослышащим, и тем более к слышащим. Мы видим стабильные мифы о том, что слышащие используют и обманывают неслышащих.

Или группы анонимных алкоголиков АА и анонимных наркоманов АН. Это сообщества со своей уникальной идеологией, где воспитываются готовность помочь, служение группе, при этом запрещено говорить о политике, о магазинах и шопинге, хотя встречи могут происходить ежедневно. Это международные инфраструктуры со своими гостиницами, праздниками, книгами, лидерами и т. д. Они говорят «на своём языке», в речи выявляются единые метаубеждения, они ведут себя одинаково вне зависимости от города, могут отличить среди тех, кто причисляет себя к группе, «истинных».

Мы должны признать, что закрытые сообщества что-то взращивают, чем-то делятся внутри, поддерживая себя, что-то развивают. Они оберегают свои границы. Но об этом совершенно не известно несведущим, наблюдающим со стороны, представителям других социальных групп.

Рассмотрим роль включающего волонтёра с нескольких точек зрения:

1) социально-экономические условия, в которых проявляется включающий волонтёр;

2) особые компетенции, которые развиваются в этой роли;

3) в чём мотив человека, заниматься инклюзией?

Социально-экономические условия, в которых проявляется включающий волонтёр

Четыре наблюдения о современном мире, позволяющие очертить границы, в которых реализуются возможности роли инклюзивного (включающего) волонтёра. Указанные признаки перехода могут лечь в основу для определения смыслов проявления данной роли и в будущем.

1. За одно поколение мы, жители постсоветского пространства, прошли не просто этапы перестройки, нам удалось пожить, то есть поучиться, поработать, отработать компетенции, найти новые смыслы, по-новому воспитать детей и т. д. в трёх разных социально-экономических формациях, читай, культурах.

2. Сегодня мы самостоятельно, из личного опыта, не по книгам можем прокомментировать эти переходы и осмысленно сравнить возможности и ограничения, которые существовали в трёх различных социально-экономических контекстах. Мы можем назвать правила, критерии и приоритеты, которые были присущи этим трём историческим и одновременно устойчивым сообществам. Нам известны социальные лифты, лучшие стратегии, «примеры для подражания», которые использовали массмедиа для пропаганды той или иной среды.

3. Оказалось, что всё это лишь продолжающийся кризис. На сегодняшнем этапе за критикой норм капитализма и роста проявляется новая среда, сформированная цифровой культурой, где многие аспекты определяются алгоритмами, о задачах и эффектах которых пользователи даже не догадываются. И молодёжь открывает для себя новые возможности и сосредотачивается вокруг иных ценностей, детерминирующих наборы выборов, правил и принципов взаимодействия.

4. За несколько первых недель общения в интернете весной 2020 г. многие нашли для себя партнёров не только в ближнем, но и в дальнем зарубежье. И мы увидели, что наш российский опыт не просто актуален, но и во многом является передовым. Из этого наблюдения можно сделать два вывода: 1) российские модели организации инклюзивных сообществ, являясь уникальными, обладают своими культурными и историческими корнями; 2) однозначный вывод – одной из важнейших компетенций новой нормы стал культурный интеллект.

Каждой эпохе – свой доброволец, свой волонтёр

Перечисленные четыре наблюдения позволяют нам проанализировать модели зарождения новых смыслов, проявления в массовом сознании вариантов нормы, инструментов интеграции новых ценностей, приоритетные инструменты адаптации к социально-экономическим условиям.

Мы можем сравнить идеологические подходы и методологии, а главное, оценить результат и эффекты, так как лично тестировали методы отбора, мотивации, согласования, оценивая различные формы организовывания.

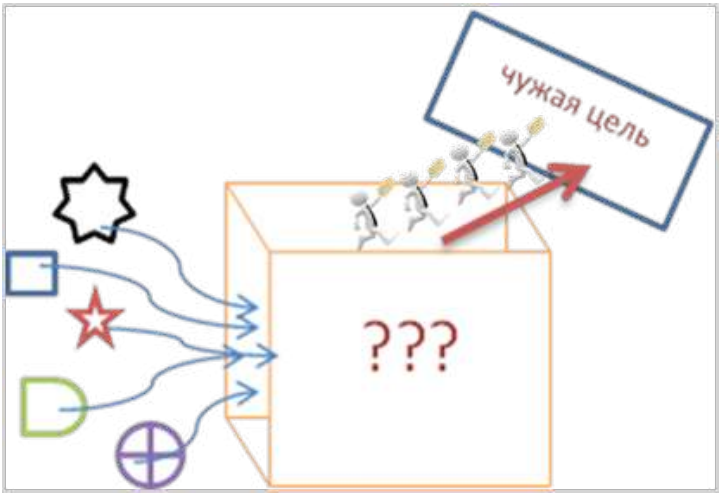


Рис. 5. Усилие к кооперации

Описанные ниже наблюдения нельзя интерпретировать как лучшие или худшие, или устаревшие, или каким-то подобным способом. Это не уровни культуры, мы воспринимаем их как разнообразие и разные сферы возможного.

До третьей четверти прошлого века, основные стратегии были направлены на воспитание эмоционально-волевой сферы человека, его готовности проявить *усилие к кооперации* (лат. *cooperatio* – «усилие к достижению общей цели; организация взаимодействия, основанная на принципе индивидуального членства в целях совместного труда») (рис. 5).

Благодаря социальным нормам и правилам, стимулирующим *усилие к кооперации*, цивилизация сделала огромный шаг вперёд в области научно-технического прогресса.

Добровольцы, разделяющие ценности этой парадигмы, показывают пример на субботниках, при организации и проведении культурно-массовых мероприятий, «все как один» они участвуют во всенародных праздниках, собирают металлолом и макулатуру, проводят экомероприятия и так далее.

Неким переломным моментом можно назвать 70-е годы двадцатого века. В этот период на первый план начали выходить приоритеты и правила, воспитывающие лидеров. Экономически, политически и инфраструктурно стимулировалась уникальность, самостоятельность, конкуренция и победа в ней любой ценой. Идеология свободного предпринимательства вовлекла в процесс самосовершенствования огромное число тех, кто не хотел работать ради чужой цели.

Мейнстримом стали программы менеджмента, направленные на воспитание готовности и желания проявлять *усилие к вовлечению*. Тот, кто не ждёт, а сам проявляет волю, смелость и вовлекает как можно больше сотрудников, клиентов, партнёров, – тот и успешен. Тот, кто становится во главе организации, должен прилагать усилия для изменений, проверки качества компетенций работников, создания уникальных решений. Главный результат лидера связан с качеством и глубиной вовлечения во взаимодействие.

Волонтёры с духом предпринимательства показывают примеры меценатства, поддержки социально-значимых про-

ектов. Добровольные объединения выполняют важнейшие функции для демонстрации эффективности этой идеологии. Сами по себе эти сообщества, опираясь на свои принципы, стремятся выделиться, «занять свою нишу». Некоторые из них пытаются интегрировать модели менеджмента и инструменты свободного рынка, для пропаганды *усилия к вовлечению* в программы социального предпринимательства с изучением потребностей клиентов, применяя инструменты продвижения и позиционирования в среде социально и экономически исключённых людей.

COVID-19 и перемещение огромных масс людей на удалёнку проявили новую парадигмальную проблему. Формирование эмоционально-волевой сферы в цифровой среде (англ. *emotionally volitional sphere*) потребовало новых идей. Небольшой успешный опыт геймификации не устраивал по многим причинам.

Элементы эмоционально-волевого компонента (воспитание ответственности, развитие чувства долга, определение выборов и связанных с ними переживаний в ходе профессиональной деятельности, проявление волевых усилий при достижении целей, развитие навыков поддержки эмоциональной стабильности и настойчивости в реализации профессиональных решений [32]) оказались в подвешенном состоянии, так как применение понятных инструментов невозможно: прямой эмоциональный контакт, личный контроль, организующая функция контекста (школы и класса, университета и аудитории, организации), личного примера, управление лидерами мнений и т. д.

Анализ лучших практик и поиск решений привёл нас к интересной находке. Идею подарил Арон Берзницки (Израиль) в процессе подготовки к инклюзивной организационной деятельностной игре (ОДИ), которую в гибридном формате организовали и провели несколько партнёров из Екатеринбурга, Верхней-Пышмы, Севастополя, Риги, Одессы, Москвы. Игра была проведена агентством «Искра».

Арон поделился опытом тренировки спортивных команд в нескольких странах, с которыми он достигал высших дости-

жений в европейских соревнованиях. Много лет он как ментальный тренер воспитывал у спортсменов «усилие к пониманию». В дальнейшем эта идея отрабатывалась и превратилась в набор практик при подготовке к III Международной инклюзивной научно-практической конференции «Экстрабилити как феномен инклюзивной культуры. Формирование инклюзивной культуры в цифровой среде» (на площадке Уральского Федерального Университета Екатеринбург, 2020.)

Проведя ряд гибридных мероприятий и проанализировав наш опыт, мы осознали, что «усилие к пониманию» — это особая компетенция увлечённых инклюзивных волонтёров.

Почему они возвращаются? Зачем им вновь и вновь переживать опыт работы с людьми с инвалидностью, с нищими и бродягами, с наркоманами в притонах? Об этом никто не узнает и не похвалит, это не приносит прибыль...?

Что приводит этих людей к идее о собственных социальных проектах, в которых они только тратят своё время, не зарабатывают? Почему они начинают участвовать в конкурсах на гранты? Что влечёт их в эту жизнь, отвлекая от понятной и более денежной работы на производствах или в коммерческих компаниях? Эти вопросы мы задавали и себе.

Особые компетенции, которые развиваются в роли включающего добровольца

Если говорить о категориях, то «усилие к кооперации» поддерживается ценностью соответствия нормам и традициям. Образно выражаясь, тренировка воли и эмоций вокруг «усилия к кооперации», позволяла быстро создать иерархическую модель, через осознание, «кто идёт с нами в ногу». Это область, где следует «получать разрешения и оценку»; существуют стабильные и предсказуемые социальные лифты, ответственность друг перед другом.

С точки зрения оценки эффективности методов социального проектирования «усилие к кооперации» являлось важнейшим со времён создания первых городов как обеспечение безопасности, стабильности и готовности мобилизоваться для противостояния опасностям.

Моделью является и градообразующее предприятие, рядом с которым строится город, в нём университет, который готовит нужных инженеров с набором компетенций, техникумы и профессиональные училища, школы и детские сады. Человек с рождения включён в единый процесс кооперации.

«Усилие к вовлечению» организуется расширением сферы возможностей для измеримого, рационального, сравнимого роста. Это область конкуренции. Лучшим контекстом, в котором эмоционально-волевая тренировка формировала «усилие к вовлечению», является дивизиональная модель управления, адаптированная под конкурентную борьбу и захват рынка.

У молодых людей появился выбор – идти на стабильные и предсказуемые предприятия с устоявшимися традициями и правилами, или развивать в себе лидерские компетенции, искать пример для подражания, который научит побеждать, добиваться цели, чтобы в дальнейшем создать собственную компанию.

С точки зрения процесса организации первые две компетенции связаны с иерархией, дистанцированием, противопоставлением.

«Усилие к пониманию» как феномен проявился, стал значимым, когда нарушились контакты, так как это область эмпатии. «Усилие к пониманию» — это про позицию «среди», «внутри группы», когда самым ценным смыслом является продолжение отношений (табл. 1).

Таблица 1

Формирование эмоционально-волевой сферы

Уровень категорий	***Формирование эмоционально-волевой сферы***		
	«усилие к кооперации»	***«усилие к вовлечению»***	***«усилие к пониманию»***
Когнитивный	Всё делается по команде. Мы все знаем, что плохо. Все зависят от лидера	Ты родился не там и не с теми. У тебя есть амбиции? Стань лидером!	Существует достаточно ресурсов для развития каждого. Я самостоятелен

Окончание табл. 1

Уровень категорий	***Формирование эмоционально-волевой сферы***		
	«усилие к кооперации»	***«усилие к вовлечению»***	***«усилие к пониманию»***
Метакогнитивный	Быть и работать всем вместе, важно подтверждать, что вместе мы справимся	Есть те, кто лучше, кто эффективней. Учись сравнивать.	Родился, и не важно в каком теле, значит, есть смысл. Его нужно продолжать искать
Мотивационный	Рост в иерархии, признание и оценка поведения	Нужно найти среду, где проявится уникальность	Воодушевление от деятельности по развитию талантов
Поведенческий	Отлично понимаем своих. Чужих не видим, не слышим	Тебя примут, когда ты станешь таким, как лучшие среди лучших	Тестируем решения для улучшения жизни других
Роль в социальном проектировании	Соответствие норме, дисциплина, предсказуемость	Меценат, подтверждение личного успеха, социальное влияние	Развитие своих талантов для овладения нестандартными возможностями

Оказалось, качество «усилия к пониманию» довольно просто оценить даже при онлайн-обучении взрослых людей. С декабря 2020 г. все наши образовательные программы тестируются до тех пор, пока не появляются индикаторы, которые фиксируются в среде слушателей:

– участники продолжают искать и через несколько дней после встречи, которая прошла в режиме онлайн, проявляют усилие и предлагают новые решения;

– во время новых встреч делятся успехом, говорят, что найденные идеи помогли при решении личных вопросов;

– участники задают уточняющие вопросы, при этом не используют номинализации и обобщения, оперируют сенсорными признаками и поведенческими индикаторами;

– подсказываются конкретные шаги, предлагаются варианты в последовательных действиях для успеха других;

– участники надолго замолкают и после паузы продолжают обсуждение, они остаются включёнными до тех пор, пока не происходят «открытия» и «находки»;

– в итоговой рефлексии участники говорят, что не зря провели время, «не думал, что мы можем найти решение»;

– продолжается обсуждение, звонки и предложения после завершения встречи, программы обучения.

В чём мотив человека для занятия инклюзией?

Культура инклюзии развивается по естественным законам, поэтому процесс не может стать однородным. Управление культурой – институциональная задача, но цели достигаются и новые возможности используются людьми, то есть теми, кто принимает ценности и действует, опираясь на собственный выбор.

В этой связи подготовка инклюзивных волонтёров, должна определяться их личным интересом. Опытная рука организаторов должна модулировать активность на этапах трансформации культуры. Это особенность духовно-нравственного воспитания в настоящее время. Так как у молодёжи, с одной стороны, исчезло предсказуемое будущее, и значит, они не могут сформулировать для себя мотивы в профессиональной сфере, а с другой – появились возможности информационной среды, с манящими примерами и реальным быстрым успехом, именно такой подход, на наш взгляд, позволяет решать эту важнейшую задачу. Для этого необходимы понятные и измеримые индикаторы, которые помогли бы оценить эффективность долгосрочных инклюзивных проектов и качество работы с добровольцами (рис. 6).

Например, реальная проблема сегодняшнего дня. Интеграция представителей социально и экономически исключённых групп стимулируется государством: создаётся безбарьерная среда, существуют программы реабилитации и ресоциализации, приняты нормативные акты в области инклюзивного образования, профориентации, трудоустройства, создаются региональные решения в области поддержки граждан, оказавшихся в тяжёлых жизненных ситуациях. Но при отсутствии

успешных примеров, тех, кто своим поведением показывает, что значит новая нормальность, кто включается и включает других в эти процессы, возможности «считаются» ограниченными, механизмы не работают, а в итоге не удаётся создать систему определения эффективности тех или иных программ.

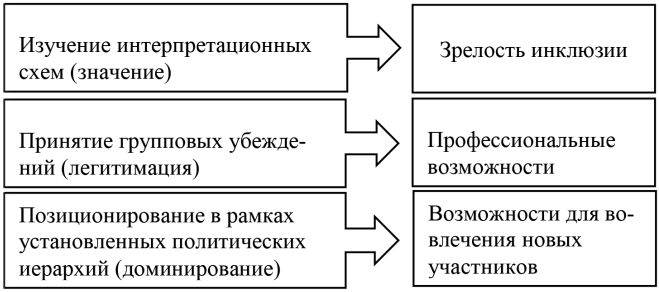


Рис. 6. Индикаторы процессов, формирующих культуру инклюзии

Можно сделать вывод, что включённый доброволец должен обладать определённым набором базовых знаний, чтобы стать верным примером для других.

Выделяют три процесса, через которые участники изучают культуру и приспосабливаются к новым правилам.

Первый – изучение интерпретационных схем. Участники определяют значение новых норм и правил, осознают и находят для себя перечень возможностей, оценивают важность и интересы заинтересованных лиц. Смыслы и рождаемые ими стратегии должны быть понятны всем участникам: в чём мы интересны, как и за счёт чего создаются новые связи и открываются новые направления, какие выборы верны сегодня и какие откроют перспективы в будущем.

Второй процесс, через который происходит вовлечение новых волонтёров, – принятие групповых убеждений, то есть легитимация новых правил, создание критериев оценки, определение целесообразности тех или иных действий, механизмов, инструментов.

Третий процесс, проявляющий адептов новой культуры, – позиционирование отобранных групповых ценностей в рам-

ках установленных политических иерархий, иными словами – доминирование относительно моделей управления, которые были построены на прежних принципах. Участники приобретают навыки конфликтологии, опыт экономических преобразований, создания новых проектов, стартапов, апробируют новые социальные лифты и т. д.

Индикаторы оценки эффективности долгосрочных инклюзивных проектов

А. Зрелость инклюзии – определяется процентом людей, которые благодаря участию в инклюзивных программах изменили свой социальный статус, роль в жизни общества и оказались «включёнными» в социальную или экономическую деятельность на всех уровнях иерархии организаций. Определяется количеством людей из числа представителей социально исключённых групп, которые после участия в инклюзивных мероприятиях стали волонтёрами, организаторами социальных проектов, участниками грантовых проектов, создателями своих стартапов или проектов, развили новые компетенции или прошли обучение.

В перспективе за основу данного индикатора могут быть взяты показатели индекса гендерного неравенства. Например, при сравнении инклюзивных проектов в регионах может изучаться доля представителей, ранее относившихся к социально исключённым группам (от 15 лет), задействованных на рынке труда посредством работы или её активного поиска, а также процентом представителей этих групп (от 25 лет), имеющих среднее образование (не обязательно полное), и долей мест этих представителей в руководящих структурах коммерческих организаций и так далее, в том числе органов местного самоуправления.

Б. Профессиональные возможности – определяются количеством/набором новых образовательных программ, новых профессий, построенных на основе экстрабилити, и позволяют качественно изменять жизнь. За последнее время появились группы индикаторов, направленных на повышение

качества жизни, преодоления неравенства, на формирование экономики счастья, достижения целей устойчивого развития и т. д.

Примером таких программ, известных авторам, является профессия помощника воспитателя детского сада для людей с ментальными нарушениями.

В. Возможности вовлечения новых участников – индикатор определяется количеством готовых (утверждённых, адаптированных) сценариев инклюзивного взаимодействия, которыми пользуются адепты для проявления экстрабилити представителей разных социальных групп [50].

Роль инклюзивного волонтёра – демонстрировать правильное поведение, свойственное новой норме культуры высокого уровня. Поэтому при планировании изменений необходимо продумать сценарии инклюзивного взаимодействия и разработать методику исследования. Исследование должно включать тесты, анкеты, интервью и деловые игры, на которых можно исследовать динамику в сфере компетенций.

Использование личного мотива инклюзивного волонтёра, поддержание интереса к развитию новых умений и компетенций требуют и гибкости, и чуткости, и определённой экспертной оценки.

Стратегическая карта инклюзивного развития (СКИР)

✓ для образовательных учреждений и научного сообщества – это визуализация проблемного поля потребностей, на основании которого можно создавать программы обучения в рамках единой стратегии развития региона;

✓ для руководителей волонтёрских движений – это поиск свежих идей, новых контекстов для развития необходимых компетенций у инклюзивных добровольцев;

✓ для СО НКО — это помощь в разработке стратегии привлечения инвестиций и создания долгосрочных программ поддержки;

✓ для социально ответственного бизнеса – помощь в выборе партнёров и согласованном взаимодействовии в долгосрочных проектах;

✓ для потенциальных социальных предпринимателей – это помощь в создании инновационных проектов.

Как это работает?

СКИР представляет собой две матрицы. Первая направлена на построение рейтинга проектов, СО НКО, учреждений и организаций в инклюзивном поле. Причём рейтинг выстраивается от потребностей данной группы инклюзивных волонтёров. Так, для переобучения людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, на вершине окажется одна группа организаций, а для поиска новых идей в рамках стимулирования социальных инноваций – другая.

Вторая матрица – собственно стратегическая карта инклюзивного развития региона.

Рейтинг организаций. Для анализа предлагается использовать две шкалы. Первая описывает опыт использования внешних ресурсов. Вторая позволяет оценить уровень профессиональной культуры, развития внутренних ресурсов, управление творчеством (*Talent management*).

Интеграция возможностей – шкала показывает внешние ресурсы, которые привлекает социально-ответственная организация для качественного выполнения и для расширения спектра своих услуг. Сегодня в стране создаётся масса возможностей для решения социальных проблем на уровне гражданского общества, вовлекаются коммерческие и производственные компании, постоянно совершенствуется законодательная база.

В эту область могут входить такие показатели, как личная активность руководителя, участие в круглых столах, приобретение опыта на принципах волонтёрства, участие в конференциях, привлечение грантов, создание новых услуг, опыт нетворкинга, партнёрства и т. д.

Шкала «Знания – Опыт – Влияние/Вовлечение» (ЗОВ) – объединяет индикаторы профессиональной культуры, которая формируется в инициативной группе, на этапе стартапа и дальше, по мере накопления практического опыта в зоне от-

ветственности организации. Практически это путь развития внутренних ресурсов, преодоления конфликтов, развитие экстрабилити и т. д. (рис. 7).

Уровень «Знания» присваивается тем, кто недавно начал заниматься новой для себя сферой, когда мало практики. Уровень «Опыт» получает организация, которая осуществляет деятельность более трёх лет и уже обладает определённым авторитетом в сообществе.

Высший уровень «Влияние (или вовлечение)» присваивается тем, кто активно распространяет свой опыт, обучает других, оказывает влияние на культурную среду, на то, как инклюзию воспринимают потенциальные потребители и стейкхолдеры, например, участвует в создании законов и т. д.

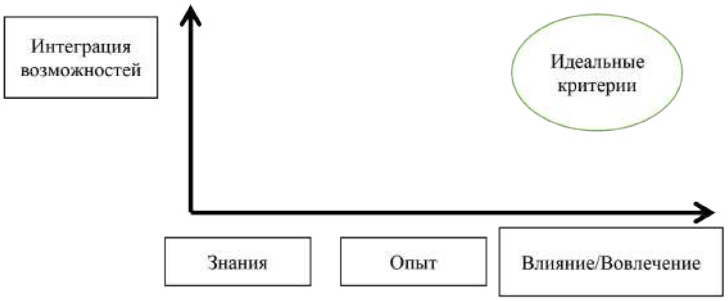


Рис. 7. Рейтинг НКО

Объединив эти две шкалы в общую матрицу и определив «Идеальные критерии» относительно компетенций, которым могут научиться инклюзивные волонтёры в данном контексте, удаётся выстроить рейтинг организаций относительно задач проекта. «Идеальные критерии» – описывают уровень использования возможностей (наличие компетенций для их использования на постоянной основе + совершенствование), при котором появляются новые волонтёры, устанавливаются постоянные связи, создаются стабильные проекты и реализуются услуги с необходимым уровнем качества.

Таким образом удаётся уйти от использования одних и тех же площадок, расширить спектр исследовательских задач, привлекать добровольцев для участия в различных инклюзивных сценариях.

Стратегическая карта инклюзивного развития

Целью создания стратегической карты инклюзивного развития (СКИР) (рис. 8) является определение единого поля развития инклюзивной культуры в регионе для привлечения заинтересованных сторон и установления с ними долгосрочных отношений. Карта представляет собой квадрат, одна сторона которого **(«*Инклюзия как включение в процесс изменения социальной роли*»)** описывает четыре типа инклюзивных организаций. Анализ мастер-классов, панельных дискуссий и кулуарных обсуждений, которые проходили в рамках Первого Всемирного Конгресса людей с ОВЗ показал, что можно выделить четыре типа организаций, с точки зрения развития скрытых способностей.

Организации первого типа оказывают услуги сопровождения с минимальным уровнем включения благополучателей в социальные отношения. Например, многие психоневрологические диспансеры для людей с тяжёлыми формами ментальных расстройств или так называемые «работные дома» для тех, кто оказался в сложной жизненной ситуации.

Организации второго типа оказывают услуги по сопровождению и профориентации в рамках известных стратегий, например, слепые массажисты.

Организации третьего типа оказывают услуги по сопровождению благополучателей в процессе получения новых для них профессий, переобучения, или профессий, которых не было ранее в регионе.

Организации четвёртого типа созданы теми, кто ранее входил в число социально или экономически исключённых, то есть те, кто изменил свою социальную роль, судьбу и развил экстрабилити. Например, компании или НКО, созданные людьми с инвалидностью, которые оказывают услуги для обычных потребителей, конкурируют на открытом рынке, используя свои экстрабилити.

Проявление и развитие экстрабилити в профессиональной деятельности открывает новую конкурентную нишу на рынке социальных и образовательных услуг.

Ещё одним отличием людей с развитыми экстрабилити является то, что их опоры – это чувство внутреннего достоинства и взаимоуважение. Они действительно понимают, что в одиночестве бы не справились. Ценность отношений для них беспрецедентна. При этом эти люди являются примером преодоления кризисных жизненных ситуаций. Те, кто смогли актуализировать такие способности, прежде пережили глубокий психологический кризис, но вышли из него победителями. Многие из них говорят, что приняли свою новую жизнь и судьбу с благодарностью. И это позволило им принять у себя скрытые до этого ресурсы (рис. 8).

Вторая сторона квадранта «Развитие самостоятельности»

Существуют организации, деятельность которых определяется лишь государственными гарантиями.

Следующий уровень развития самостоятельности – это новый уровень компетенций в организации, которые позволяют привлекать гранты, субсидии.

Третий уровень развития самостоятельности — это компетенции ещё более высокого порядка – умение привлечь спонсоров и инвесторов на постоянной основе или получение инвестиций.

Четвёртый уровень развития самостоятельности имеют организации, объединённые экономикой инклюзивного сервиса. Это высший уровень независимости, когда используются все возможные варианты взаимодействия с партнёрами, благополучателями, волонтёрами, грантодателями, образовательными учреждениями и так далее для качественного исполнения обязательств.

Использование СКИР во время подготовки и проведения конкурса, организованного Министерством социальной политики Свердловской области для отбора делегатов на III Российский Конгресс для людей с ОВЗ в 2018 г., позволило

изучить существующую ситуацию в сфере оказания инклюзивных услуг и заложило основу для стратегического развития региона в социальной сфере.

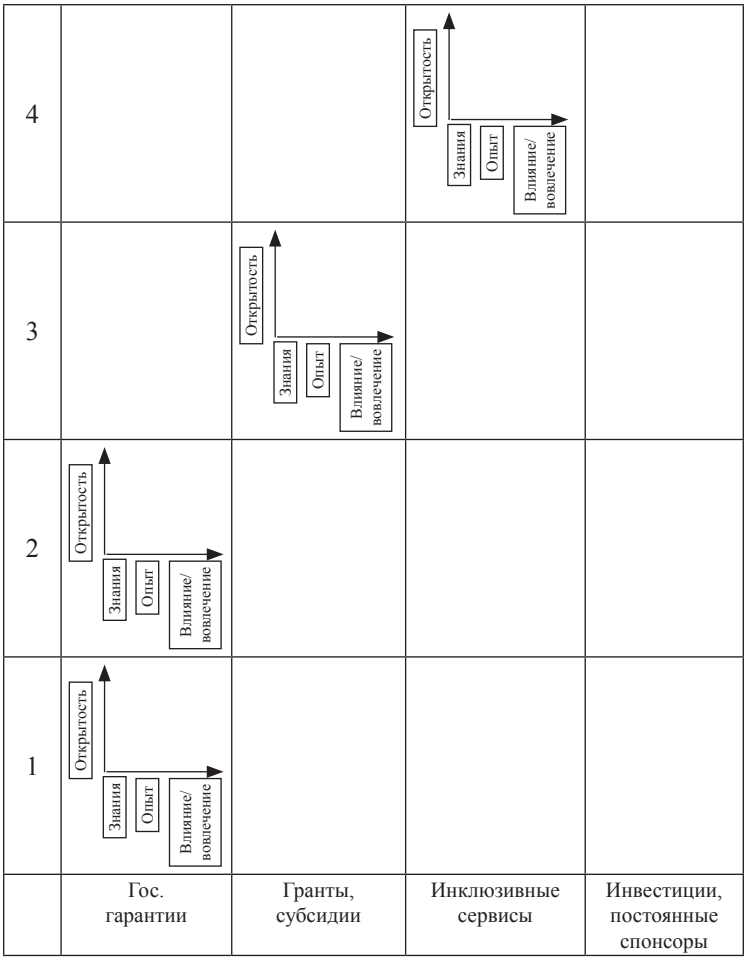


Рис. 8. СКИР – стратегическая карта инклюзивного развития

В итоге следует сказать, что роль «инклюзивного волонтёра», или «включающего добровольца», проявилась в условиях переходного периода к новой социально-экономиче-

ской среде, организованной алгоритмами, искусственным интеллектом и т. д. Важнейшее отличие этой роли для формирования инклюзивной культуры – это эмоционально-волевое усилие к пониманию. Проявление эмпатии – ключевой эффект развития компетенций в этой роли.

Для поддержки личного интереса инклюзивного волонтёра к участию в социальных проектах необходимо осознанно использовать все возможности региона, предлагая новые направления, вовлекая во взаимодействие представителей различных исключённых групп, так как в начале Пути, невозможно определить, какие находки подарит встреча, какие условия проявят скрытые ресурсы участников, в какой эмоциональный мир они пойдут вместе, создавая совместный уникальный продукт.

Глава 2
Инклюзивное волонтёрство в Монголии

Инклюзивное волонтёрство – это форма гражданского участия в общественно полезных делах молодых людей с ограниченными возможностями здоровья, способ коллективного взаимодействия и эффективный механизм решения актуальных социально значимых проблем. Инклюзивное добровольчество позволяет реализовать потребность быть нужным, ощутить свою полезность, даёт возможность в полном объёме участвовать в жизни общества, расширить круг общения, а также проявить различные организаторские и творческие способности [1].

Что объединяет людей, которые помогают в организации культурных и спортивных мероприятий, добровольцев на тушении пожаров и профессионалов, которые посвящают своё свободное время на неоплачиваемых социальных проектах? Детей, участвующих в небольших социальных акциях; пожилых людей, являющихся наставниками; работников крупных корпораций, помогающих интеллектуально, и молодёжь, которую можно встретить как на событиях, так и в социальной сфере? Все эти люди ВОЛОНТЁРЫ. Добровольчество находится вне времени, профессии и возрастов. Внутренняя потребность помогать присуща каждому человеку, и миллионы людей участвуют в этой деятельности абсолютно бескорыстно.

Слово «волонтёр» произошло от французского *volontaire*, которое в свою очередь произошло от латинского *voluntarius*, и в дословном переводе означает «доброволец», «желающий» [12]. Поэтому «волонтёрство» часто заменяется термином «добровольчество». Эти слова имеют схожие характеристики: 1) в основе понятия лежит деятельность, которой авторы (деятели) занимаются по доброй воле, своему желанию, собственному выбору; 2) люди, реализующие такого рода деятельность (работу), не ожидают какого-либо материального вознаграждения за результаты своего труда; 3) данная деятельность обнаруживает признаки институционально закреплённой.

Следует отметить, что не хватает организационных мероприятий по подготовке и комплексному обучению волонтёров

к такой сфере деятельности. Только вследствие грамотной, профессиональной и оптимальной организации работы для лиц с ограниченными возможностями можно добиться высоких и эффективных результатов в инклюзивном образовании.

Очень важно понимать, что волонтёрство не может быть производной никакой идеологии и религии. Волонтёрство не может быть воплощением какой-либо внешней по отношению к человеку-волонтёру силы. Оно всегда воплощение внутренней силы воли, того деятельного устремления к добру, что исходит из сердца человека [6].

Монгольский опыт волонтёрства для помощи людям с ограниченными возможностями

В Монголии много волонтёрских организаций:

• Монгольская национальная ассоциация инвалидов-колясочников защищает и продвигает общие интересы людей с ограниченной подвижностью и инвалидов-колясочников, влияя на развитие и доступность государственных услуг.

• Pretty Heart направлена на повышение осведомлённости общественности о гендерном насилии, влияние на отношение к нему, предотвращение потенциальных рисков и позитивное изменение пропаганды.

• Центр независимой жизни «Универсальное развитие» фокусируется на поддержке людей с ограниченными возможностями жить самостоятельно, создании инклюзивной среды для всех и расширении прав и возможностей людей с ограниченными возможностями.

• Монгольский национальный совет по делам инвалидов работает с правительством и общественностью в консультации с неправительственными организациями, работающими над поддержкой развития людей с ограниченными возможностями, для поддержки их участия в общественных отношениях, выявления проблем, с которыми они сталкиваются, и защиты прав людей с ограниченными возможностями [70].

Альянс равноправного общества вносит свой вклад в подход к реабилитации на базе местных сообществ.

Монгольская ассоциация аутизма способствует:

– повышению потенциала семей и родителей детей, молодёжи с аутизмом; распространению знаний об аутизме в обществе;

– осуществлению деятельности в соответствии с целями ассоциации в области образования, здравоохранения и общества для улучшения качества жизни людей с аутизмом;

– проявляет косвенную деятельность, направленную на расширение прав и возможностей родителей.

Центр независимой жизни Сонгино осуществляет:

– деятельность по созданию возможностей для людей с ограниченными возможностями жить самостоятельно;

– фунукции личного ассистента;

– равное консультирование;

– адвокационную работу.

Ориентированы на обучение и информацию:

1. Специальный детский сад *Husliin Ordon* при НПО "*Enereliin Tuuchee*".

2. Центр поддержки развития детей.

3. Адвокационная работа на дому и методическое обучение детей с ограниченными возможностями из малообеспеченных семей, которые не могут посещать школу или детский сад.

4. Предоставление консультационных услуг.

Общественная организация «Фонд Тумур» организует тренинги, чтобы приблизить условия жизни инвалидов-колясочников к международным стандартам, увеличить их занятость и поддержать их социальное развитие.

Участие медицинских волонтёров для поддержки детям с церебральным параличом в районе Чингэлтэй

Программа волонтёров в области здравоохранения была впервые реализована в 2007–2013 гг. при поддержке организации VSO, Великобритания, для предоставления услуг по профилактике инфекционных и неинфекционных заболева-

ний беременным женщинам, детям в возрасте 0–5 лет, семьям и пожилым людям на уровне первичной медико-санитарной помощи в районе Чингэлтэй.

Сегодня работают 130 волонтёров в 16 семейных клиниках под управлением медицинского центра Чингэлтэй (рис. 9, 10).

Волонтёрская программа реализует пять методик

1. «Юрта» – оценка беременных женщин и младенцев.

2. Тренинги «Предупреждение домашних детей от бытовых и дорожно-транспортных происшествий».

3. Оценка гигиены питьевой воды и окружающей среды, улучшение собственных санитарных сооружений в юртном микрорайоне;

4. Поддержка волонтёров детям с ДЦП.

5. 12-дневные тренинги прикорма по уменьшению недоедания детей младшего возраста.

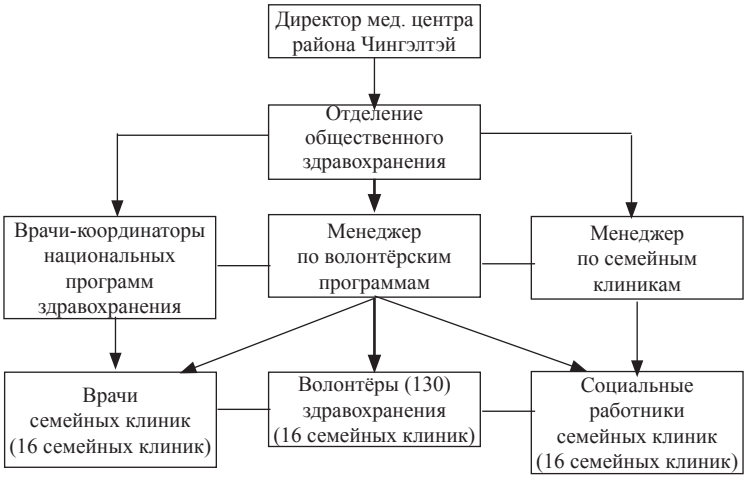


Рис. 9. Структура менеджмента программы волонтёров



Рис. 10. Схема менеджмента программы волонтёров

Поддержка волонтёров детей с ДЦП

В Монголии зарегистрировано 108 тыс. людей с ограниченными возможностями, в том числе около 1 600 случаев церебрального паралича. На каждые 1 000 живорождений регистрируется три случая ДЦП [74].

По статистике в 2019 г. в районе Чингэлтэй зарегистрированы 170 тыс. человек, из них 4 631 с ограниченными возможностями, из которых 9,1 % дети в возрасте 0–17 лет.

1 511 человек, или 32,7 %, с врождёнными заболеваниями, 2 475 (53,4 %) ограниченные возможности вызваны болезнью, а 645 (3,9 %) связаны с травмами. В районе проживает 50 064 ребенка в возрасте от 0 до 18 лет, из которых 185 – полные сироты, а 1 396 – полусироты.

По статистике на январь 2019 г. у 150 детей в возрасте 0–18 лет диагностирован церебральный паралич. Из них 129 (86 %) детей проживают в 21 (14 %) районе.

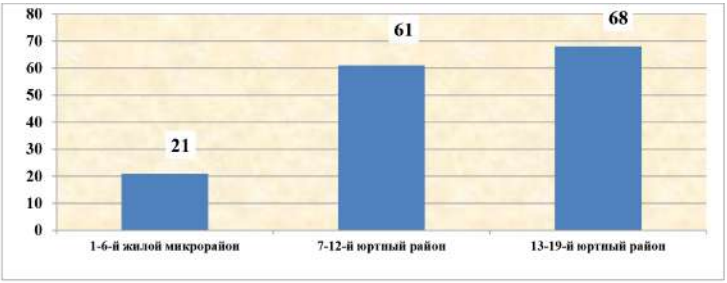


Рис. 11. Статистика детей с церебральным параличом за январь 2019 г.

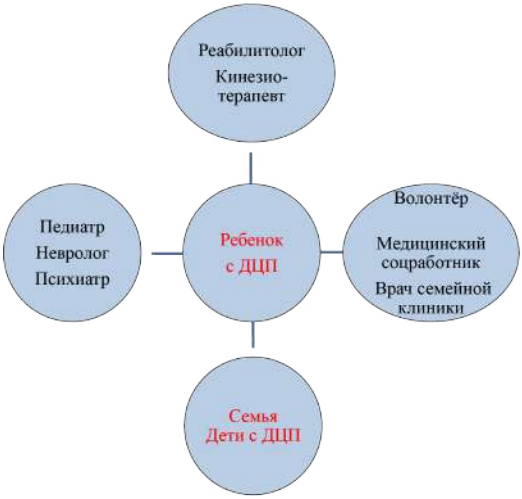


Рис. 12. Схема специалистов, работающих
с детьми с ДЦП и их семьями

1. Педиатр, невролог, реабилитолог, врачи-психиатры организовали обследование детей с ДЦП и выбрали лечение в больнице.

2. Реабилитологи и кинезиотерапевты организовали тренинги волонтёров и родственников по кинезиотерапии и поддержке детей с ДЦП.

3. После лечения в больнице волонтёры работали в домах с детьми ДЦП и родителями 2 раза в неделю, в течение 3 месяцев.

Результаты

В общей сложности в этот период были вовлечены 64 ребёнка с церебральным параличом, 45 % имели положительные результаты лечения опорно-двигательной системы, резкое снижение слюноотделения и способность сказать 40–50 слов, раньше они могли сказать несколько слов, такие как «папа», «мама», «есть хочу».



Рис. 13. Стоимость волонтёрских вкладов

В связи со вспышкой эпидемии Covid-19 в 2020 г. никаких действий предпринято не было.

Студенты университета создают клуб при студенческом совете, чтобы помогать нуждающимся; помогают сиротам,

инвалидам, пожилым людям и тем, кто пытается свести концы с концами; помогают им с домашним заданием, учат тому, что они знают, соединяют с людьми, которые могут поддержать их жизнь и оказывать психологическую поддержку, делать добрые дела.

Поскольку общественная деятельность и волонтёрство развиваются всё больше и больше, возникает необходимость регулировать эту деятельность законом. Для общественных работ волонтёрство варьируется от страны к стране. К ним относятся:

– любительский спорт;

– искусство;

– помощь или защита людей с физическими или умственными недостатками;

– помощь беженцам;

– благотворительность;

– обеспечение гражданских или политических прав;

– защита прав потребителей;

– культурные мероприятия;

– демократия;

– экология и защита окружающей среды;

– образование, обучение и просвещение;

– устранение дискриминации по признаку расы, этнической принадлежности, религии или любой другой формы дискриминации, запрещённой законом;

– устранение бедности;

– здоровье или физическое благополучие;

– историческая консервация;

– гуманитарная помощь или помощь при стихийных бедствиях;

– медицинское обслуживание;

– защита детей, молодёжи и социально незащищённых лиц;

– защита раненых или находящихся под угрозой исчезновения животных (защита детей, молодёжи и социально незащищённых лиц);

– защита или уход за ранеными или уязвимыми животными;

– облегчение бремени правительства;
– религиозная деятельность;
– наука;
– обеспечение социальной сплочённости;
– социальное или экономическое развитие;
– социальное обеспечение.

В большинстве европейских стран закон регулирует деятельность организаций гражданского общества, осуществляющих общественно-полезную деятельность. Это объясняется тенденцией к передаче некоторых государственных функций организациям гражданского общества, которые осуществляют общественные работы. Например, Венгерский закон о публичном волонтёрстве (2005) и Литовский закон о благотворительности и поддержке (2002), Польский закон о коммунальных предприятиях и волонтёрстве (2003 г.), Закон о коммунальных предприятиях в Латвии и Закон о некоммерческих юридических лицах в Боснии, Болгарии и Румынии. В некоторых странах это регулируется налоговым законодательством. В Нидерландах, например, закон определяет виды «общественно-полезной деятельности» и предоставляет правительству возможность поддерживать деятельность организаций гражданского общества посредством налоговой политики. Например, он предоставляет множество возможностей для волонтёров, таких как налоговые льготы, освобождение от уплаты взносов на социальное страхование.

В некоторых странах правила различаются в зависимости от ряда факторов, включая традиции, обычаи, культурные различия и потребности всех граждан. Например, в Нидерландах деятельность, основанная на религиозных и философских идеях, включена в общественную деятельность, в то время как в Венгрии и Польше перечислено 24 вида деятельности. В Азии волонтёрство, которое является основной формой общественной деятельности, включено в государственную политику и правительство. Мы оказываем поддержку в рамках указов, решений и законодательства.

Волонтёрство давно практикуется в Азии и поддерживается традиционными методами самоуправления сообщества,

местной инициативой, религиозным влиянием и государственной политикой. Однако это отличается от европейских стран с оседлой культурой, высоким уровнем участия гражданского общества и добровольчества. В последние годы в азиатских странах волонтёрство стало приоритетной задачей правительства. С 2001 г. несколько азиатских стран приняли новые законы о волонтёрстве. Например, Республика Корея приняла Основной закон о содействии волонтёрской службе в 2006 г. и учредила Комитет поддержки добровольцев в связи с принятием нового закона. В 2007 г. на Филиппинах был принят Закон об усилении добровольчества. В Китайской Народной Республике существование правовой базы для добровольчества было признано на уровне государственных учреждений и исследователей и в настоящее время обсуждается проект закона о добровольчестве.

Таким образом, инклюзивное волонтёрство является многогранным социальным проектом, направленным на помощь нуждающимся гражданам в решении социально значимых проблем.

Глава 3
Виртуальное волонтёрство: суть и перспективы

Идея виртуального волонтёрства зародилась еще в 70-х гг. XX в. как добровольческая деятельность человека без его физического присутствия. Однако 2020 год в связи с пандемией можно назвать новым витком в развитии интернет-волонтёрства. Современные исследования показывают рост заинтересованности этим видом добровольческой деятельности. В главе рассматриваются причины повышения интереса к виртуальному волентёрству, история развития, современная классификация, практические задания, а также перспективы его развития.

Современные исследования, проведённые в Польше в 2019 г., указывают на рост интереса к киберволонтёрству со стороны людей, которые никогда не занимались волонтёрской деятельностью, но хотят участвовать в разного рода добровольческих проектах. Причины и факторы, способствующие развитию виртуального волонтёрства, позволяют заключить, что волонтёрство в сети как один из видов добровольческой деятельности является самых быстроразвивающимся инструментом для решения разнородных социальных задач.

В современном мире всё изменилось, пандемия показала, насколько важным инструментов в реализации многих задач является интернет. Благодаря новейшим технологиям и средствам коммуникации можно реализовать практические любые задачи. Традиционное волонтёрство существовало и будет существовать всегда, однако с 2020 г. виртуальное волонтёрство выходит на лидирующие позиции. Киберволонтёры могут помочь людям по всему миру, оказать взаимную финансовую, психологическую (и не только) поддержку, спасти сотни тысяч жизней, несмотря на существующие ограничения.

Идея «е-волонтёрства» не нова, но её зачинатели даже не могли предположить, насколько актуальной она окажется в 20-х гг. XXI в. и станет практически единственным и ключевым способом оказания помощи обществу. Чуть более года назад мало кто знал о существовании такой формы волонтёр-

ства, однако теперь каждый доброволец знает, что такое «е-волонтёрство», и за год число киберволонтёров увеличилось в разы.

Понятие «волонтёрская деятельность» впервые озвучено в Польше Центром Волонтёрства в Варшаве в 1995 г., но актуальность его сохранилась и по сей день. Волонтёрская деятельность – это целенаправленная, неоплачиваемая, добровольная деятельность, осуществляемая на благо других, выходящая за рамки семьи и дружбы.

Понятие «е-волонтёрства» (виртуального волонтёрства) описано Джейн Кравен и означает реализацию традиционных волонтёрских миссий и задач:

– полностью или частично через интернет;

– с помощью компьютера, телефона или планшета;

– дома, на работе или в любом другом месте, имеющем доступ к сети [118].

Хотя это происходит в виртуальном мире, в реальной жизни даёт большой эффект. Это форма волонтёрства, которая появилась с развитием современных технологий (Фонд «Добрая сеть» *FDS*).

Виртуальная добровольческая деятельность – это добровольческая деятельность, осуществляемая через интернет, часто также называемая киберволонтёрской деятельностью, добровольческой деятельностью в онлайновом режиме, добровольческой деятельностью в цифровом формате, а также «е-волонтёрство». Интернет играет одну из ключевых ролей в привлечении волонтёров, распределении задач и контроле их выполнения.

Волонтёрство в интернете, так же как и традиционное, базируется на добровольности, готовности помогать другим, желании изменить мир к лучшему. «Е-волонтёр» посвящает этой деятельности своё время, делится знаниями, компетенциями, соответственно, ничем в этом плане не отличается от обычной работы волонтёра. Интернет неоценимо помогает в работе волонтёров и создаёт новые перспективы: позволяет преодолевать временные барьеры, придаёт волонтёрской работе мировой масштаб, создаёт новые возможности и формы сотрудничества.

Цель «е-волонтёрства» в том, чтобы такая деятельность расширяла масштабы, перспективы и повышала ее эффективность. Использование новых технологий значительно увеличивает область и поле деятельности проектов. Для многих людей киберволонтёрство является наиболее удобным и привлекательным способом социальной деятельности, которое стремительно набирает обороты, особенно в свете последних событий, связанных с пандемией [133].

Началом «е-волонтёрства», как одной из первых цифровых некоммерческих инициатив, можно считать «Проект Гутенберг», который был создан в 1971 г. как организация, по инициативе которой начала создаваться доступная электронная библиотека, начали оцифровываться произведения мировой литературы [118]. В рамках этой общественной инициативы начался массовый набор волонтёров для удалённой работы, которая заключалась в оцифровке книг, имеющихся в свободном доступе [137].

В 1995 г. некоммерческая организация *Impact Online* (теперь *Volunteer Match*), расположенная в Пало-Альто, Калифорния, начала продвигать идею «виртуальных волонтёров» [129]. В 1996 г. компания *Impact Online* получила грант от Фонда Джеймса Ирвайна на реализацию инициативы по проверке деятельности виртуального волонтёрства и популяризации этой практики среди некоммерческих организаций в США.

Новая идея получила название «Виртуальный волонтёрский проект», а его официальный веб-сайт был запущен в начале 1997 г. Первые два года существования проекта были потрачены на анализ и включение в потребности виртуального добровольческого движения телеинструкций и советов из сферы управления волонтёрами, а также на выявление организаций, которые хотят использовать в своей деятельности работу «е-волонтёров». К апрелю 1999 г. в рамках проекта более 100 организаций работали с виртуальными добровольцами.

В связи с довольно быстрым ростом числа некоммерческих организаций, школ, государственных программ и других некоммерческих инициатив с участием онлайн-волонтёров,

в 2000 г. «Виртуальный волонтёрский проект» завершил работу по поиску организаций, привлекающих киберволонтёров и направил усилия в рамках проекта на создание и распространение руководства и информации, касающейся практик «е-волонтёрства», оригинальных решений в области виртуальной волонтёрской деятельности и мотивации киберволонтёров. В 2001 г. в рамках проекта осуществлялся сбор информации обо всех программах телеобучения и телерепетиторства, действующих в США. Программы «Виртуального волонтёрского движения» были адаптированы тысячами некоммерческих организаций и других общественных инициатив [138].

«Е-волонтёрство» даёт возможность участвовать в интересных проектах вне зависимости от места проживания волонтёра. Традиционные волонтёрские организации ограничены территориально, а транспортные расходы делают участие во многих добровольческих проектах невозможными. Ещё одним положительным эффектом деятельности киберволонтёров является рациональное использование времени, хотя некоторые эксперты утверждают, что виртуальное волонтёрство занимает не меньше времени, чем традиционное, однако киберволонтёрство может быть реализовано пошагово в любое свободное время, которым владеет виртуальный волонтёр. В Европе и США растёт идея «микрозадач», которая заключается в распределении заданий, не занимающих много времени, выполнение которых может быть реализовано даже в обеденном перерыве. Виртуальное волонтёрство стирает не только территориальные и временные границы, но и даёт возможность всем без исключения, несмотря на образование, состояние здоровья, возраст, семейное положение, быть социально полезным. Таким образом киберволонтёром может стать любой человек, который в силу различных причин не может участвовать физически: например, лица с ограниченными возможностями, пожилые люди, родители с детьми. Ярким примером можно назвать польскую организацию *“FAR”* (Фонд активной реабилитации), действующую с 1988 г. Фонд проводит обучающие семинары, тренинги, курсы для волонтёров и лиц с ограниченными возможностями. В 2020 г. в связи

с пандемией *FAR* перевели часть своей образовательной и научной деятельности в интернет, что существенно расширило возможности проведения занятий, тренингов и курсов для лиц с ограниченными возможностями и, что немаловажно, где они имели возможность выступать в качестве лекторов и тренеров вне зависимости от места нахождения [99].

Виртуальные волонтёры занимаются различными видами деятельности, которые осуществляют удалённо, без личного присутствия, с помощью компьютера или другого устройства, подключённого к интернету [147]: проводят различные исследования, пишут программное обеспечение с открытым исходным кодом, создают сайты, редактируют или пишут пресс-релизы, статьи, занимаются переводами, разработками учебных материалов и пособий [126], создают базы данных, занимаются графической деятельностью, оказывают виртуальные консультации в сфере своей деятельности, разрабатывают графическое оформление, проводят онлайн-курсы и многое другое.

Чтобы лучше понять суть виртуальной волонтёрской деятельности, то для начала необходимо её классифицировать. Одними из немногочисленных источников по исследованию данного явления является «Учебник е-волонтёрства», авторов Кацпрович М. и Боровецкой Б., они одни из первых предложили систематизирование [133].

Исходя из вида организаций, «е-волонтёрство» можно разделить на официальное и неофициальное. Официальное – представляет собой форму сотрудничества волонтёра и официально существующих негосударственных организаций, которые, согласно законодательству, имеют право работать с волонтёрами. Неофициальное (неформальное) «е-волонтёрство» – это сотрудничество волонтёров с неформальными группами, созданными для решения определённых задач. Такие группы не зарегистрированы официально и являются добровольной инициативой граждан, объединённых общей идеей.

Следующий принцип классификации – способ сотрудничества. На основании этого можно выделить такие виды:

– прямое «е-волонтёрство», очень сходное с традиционным волонтёрством, где подписывается договор на оказание услуг волонтёра, распределяются задачи, имеется контроль выполнения заданий;

– массовое электронное волонтёрство, где в проекты привлекается огромное количество желающих, а задачи выполняются на основе краудсорсинга. Традиционный договор на оказание услуг заменён правилами и регламентом сайта или мобильного приложения, на котором проходит проект.

Очередным принципом классификации являются цели. На основании этого можно выделить следующие типы «Е-волонтёрства»: краудфандинг (привлечение средств и материальных ресурсов для данной цели); краудсорсинг (совместное решение проблем и/или поиск новых идей); гражданская журналистика (осуществляется непрофессиональными журналистами в интересах общества); удаленное обучение с использованием средств коммуникации, накопление знаний (создание базы общих знаний); картирование (создание планов и изображений, отражающих конкретную проблему, явление или объекты); помощь и самопомощь (оказание разного рода поддержки нуждающимся).

Ещё одним элементом систематизации можно выделить временной интервал сотрудничества. Постоянное (сотрудничество происходит регулярно, на длительный неопределённый период и основывается на выполнении долгосрочных, определённых, повторяющихся или составляющих логическую последовательность задач); циклическое (сотрудничество обновляется через определённые промежутки времени, в зависимости от прогресса и этапов проекта); разовое (обычно характеризуется краткосрочными действиями), целью которого является одновременное участие как можно большего количества людей.

Феномен виртуальной добровольческой деятельности развивается в Польше наряду с расширением доступа к сети и развитием учреждений третьего сектора. С 2009 г. по инициативе проекта «е-волонтёрство», осуществляемого фондами «Моя стипендия» и «Оранж» в партнёрстве с Польско-Амери-

канским Фондом Свободы, было проведено множество мероприятий, направленных на пропаганду и поощрение деятельности виртуального волонтёрства.

В рамках проекта был создан портал e-wolontariat.pl, который позволяет объединить волонтёров и организаторов виртуального волонтёрства с помощью специальной базы данных предложений в Польше и в мире; на сайте размещены образовательные материалы о киберволонтёрстве, статьи об использовании современных технологий как инструментов для социального участия, а также блога с социально-образовательной кампанией «Мы сегодня, завтра, всегда» [42].

Сайт создан для волонтёров и организаций с целью объединения предпочтений и возможностей киберволонтёра с общественными организациями для решения и реализации определённых задач. На сайте можно связать группы волонтёров с выбранными общественными группами. Это уникальная возможность для жителей предложить общественно важные идеи и пригласить волонтёров для их реализации. Благодаря этой интернет-странице можно увидеть актуальную информацию и прогресс в реализации задач.

В 2019 г. был опубликован рапорт исследования волонтёрской деятельности в Польше среди работников средних и крупных фирм. Исследование проводилось в 198 фирмах с помощью телефонного интервьюирования среди 578 сотрудников организаций, а также с помощью анкетирования. Организаторами исследования выступили *Forum Odpowiedzialnego Biznesu* и *Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie*, а проводила его организация *Puzzle Research* [43].

Основной целью исследования был анализ волонтёрской деятельности среди работников фирм. После обработки полученных результатов выявлено, что 19 % анкетируемых работников-волонтёров чаще всего участвуют в виртуальном волонтёрстве (рис. 14).

В этом же исследовании приведён анализ ответов работников, которые не являются волонтёрами, но хотели бы начать такого рода деятельность. Среди респондентов 25 % выразили готовность участвовать в виртуальном волонтёрстве (рис. 15).

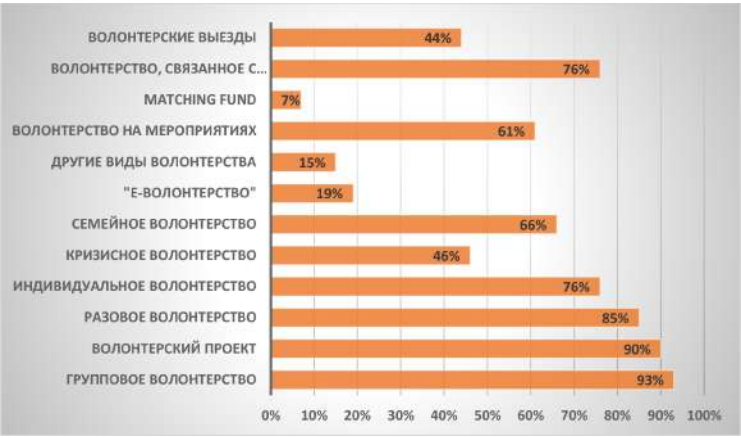


Рис. 14. Виды волонтёрской работы сотрудников компаний. Источник: raport III Ogólnopolskie Badanie Wolontariatu Pracowniczego.pdf

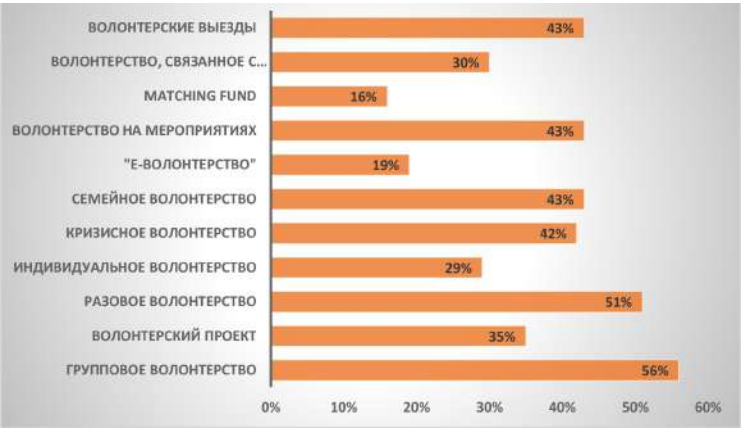


Рис. 15. Виды волонтёрской работы, наиболее привлекательные для тех людей, которые не являются волонтёрами, но хотели бы стать в будущем. Источник: raport III Ogólnopolskie Badanie Wolontariatu Pracowniczego.pdf

Исследование имело место в 2019 г. и уже тогда наблюдались тенденции роста заинтересованности виртуальным волонтёрством. Таким образом, виртуальное волонтёрство является одной из самых динамичных и быстроразвивающихся сфер добровольного участия в общественной жизни, предпосылками для этого служат следующие факторы:

– возможность ведения волонтёрской деятельности в свободное время;

– реализация задач из любой точки мира;

– отсутствие физических, возрастных, профессиональных ограничений;

– минимум формальностей и бюрократии;

– доступность средств и интрументов для выполнения заданий.

Перспективы развития киберволонтёрства в ближайшее время оптимистичны. В научной литературе этот вопрос ещё недостачно глубоко изучен, но имеющиеся данные позволяют утверждать, что заинтересованность виртуальным волонтёрством растёт в быстром темпе.

Практическое значение киберволонтёрства сложно переоценить, современные методы добровольческой деятельности в виде виртуального волонтёрства дают возможность практически каждому человеку вносить существенный вклад в решение социально важных проблем.

«Е-волонтёрство» не имеет цели полностью вытеснить традиционное волонтёрство, а наоборот влечёт расширение возможностей реализации задач волонтёра с использованием современных средств коммуникации. Развитие такого вида добровольческой деятельности в сети позволит существенно упростить решения разного рода проблем, в том числе финансовых, в деятельности волонтёрских организаций.

Глава 4
Волонтёрское сопровождение лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза: оценка готовности и опыт подготовки

Волонтёрство и добровольчество стало значимым достижением и интересным с точки зрения научного анализа явлением. Особый интерес представляет собой волонтёрство в сфере социальной и образовательной инклюзии как значимое и перспективное направление развития гражданского общества.

Анализ социального заказа на создание условий для волонтёрского сопровождения лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью показывает интерес к заявленной проблематике со стороны различных социальных институтов, что позволяет рассматривать инклюзивное волонтёрство как перспективное направление в реализации современных научно-педагогических, социальных и методических исследований.

Проблема сопровождения лиц с особыми потребностями в инклюзивном образовательном пространстве является актуальной в силу следующих противоречий:

– между запросом на организацию сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза и нехваткой учебно-методических материалов по подготовке студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в вузе;

– между наличием у студентов с инвалидностью особых потребностей и индивидуальных особенностей и отсутствием у волонтёров из числа студентов необходимых для удовлетворения этих потребностей и учёта особенностей знаний и умений;

– между поставленной на государственном уровне задачей подготовки волонтёров и недостаточной практикой реализации научно обоснованной модели обучения студентов волонтёрским технологиям;

– между наличием связи подготовки волонтёров к сопровождению лиц с ОВЗ и инвалидностью с формированием у молодёжи положительных личностных качеств и недостаточным использованием данного потенциала для формирования у студентов гибких компетенций.

Теоретический анализ проблемы показал, что волонтёрство и добровольчество является важным инструментом инклюзии, а инклюзивное образование помогает инвалидам и лицам с ОВЗ влиться в общество, способствует стиранию граней между социальными группами и общностями. По мнению специалистов, уровень эмпатии в инклюзивных коллективах намного выше, чем в гомогенных сообществах. В то же время такие результаты достижимы только при соблюдении принципов гуманистической педагогики, реализации грамотного сопровождения процессов социальной и образовательной инклюзии и внедрении в инклюзии технологии тьторинга [17; 31; 39; 49; 61].

Исследователи отмечают, что в системе инклюзивного образования в целом и инклюзивного профессионального образования в частности не хватает тьюторов для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью. Зарубежный и отечественный опыт показывает, что одним из вариантов решения данной проблемы является привлечение волонтёров к процессу тьюторского сопровождения профессионального образования лиц с ОВЗ и инвалидностью [39; 49; 61]. Кроме того, такая практика обеспечивает формирование у молодёжи активной социальной позиции, положительных личностных качеств, «мягких» профессиональных компетенций, способствует удовлетворению потребности личности обучающихся в профессиональном самоопределении (О. А. Антонов, Е. В. Богданова, Е. В. Волков, С. И. Огородник, Н. В. Тарасов и др.).

Опыт работы студенческих волонтёрских объединений в сфере инклюзии свидетельствует о том, что данная деятельность стимулирует у обучающихся профессиональную мотивацию, формирует толерантное отношение к лицам с ОВЗ; у волонтёров с инвалидностью формирует навык коммуника-

ции, повышает уровень самооценки, самодостаточности; у образовательных организаций удовлетворяется спрос на специалистов высокого профессионального уровня, способных осуществлять сопровождение лиц с ОВЗ и инвалидностью [20; 21; 23; 27–29 и др.].

Таким образом, можно актуализировать необходимость подготовки волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза, что подразумевает решение вопросов методического обеспечения обучения в данном направлении, включающего учебно-тематический и перспективный планы; разработку и систематизацию практического материала, которым могли бы пользоваться педагоги, знакомящие студентов с волонтёрскими технологиями.

В связи с выделенной актуальностью и выявленными противоречиями была определена необходимость проведения исследования, направленного на выявление особенностей организации сопровождения волонтёрами вуза лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза, и разработка программы подготовки волонтёров вуза для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве. Объектом исследования стали особенности организации сопровождения волонтёрами вуза лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве. Предметом исследования выступило содержание подготовки волонтёров вуза для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве.

Разработка и внедрение программы подготовки волонтёров вуза для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве позволит:

– сформировать у волонтёров компетенции в области сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве;

– организовать системную подготовку волонтёров вуза для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве.

Экспериментальное исследование проводилось на базе РУМЦ СЗФО ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет» г. Череповца Вологодской области. В нём приняли участие 30 студентов 1–3-х курсов кафедры дефектологического образования ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет», а также 107 слушателей дополнительной программы по теме «Подготовка волонтёров по формированию навыков сопровождения лиц с инвалидностью» в РУМЦ СЗФО ЧГУ (из них 20 преподавателей и сотрудников из вузов СЗФО и 87 студентов).

Диагностическая программа экспериментального исследования включала в себя два направления: 1 – изучение трудностей, испытываемых студентами-волонтёрами в процессе сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью; 2 – изучение организации подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в вузах-партнёрах РУМЦ СЗФО ЧГУ. Исследование проводилось на базе кафедры дефектологического образования и Ресурсного учебно-методического центра СЗФО ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет» г. Череповца Вологодской области.

Для выявления особенностей организации сопровождения студентами-волонтёрами лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном пространстве проводилось наблюдение за волонтёрской работой во время добровольческой деятельности. Полученные данные отмечались в «Протоколах наблюдения за деятельностью студентов-волонтёров во время сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью». В исследовании принимали участие 60 студентов-волонтёров 1–3-х курсов, обучающихся на кафедре дефектологического образования ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет». Наблюдение проходило на волонтёрских мероприятиях, проходивших в дошкольных, школьных и высших образовательных организациях, где лица с ОВЗ и инвалидностью обучаются на инклюзивной основе, а также в социальных учреждениях для взрослых г. Череповца. К высокому уровню были отнесены волонтёры (10 %), которые показали на практике умение учитывать индивидуальные особенности лиц с ОВЗ и инвалидностью, навыки

применения альтернативной коммуникации, использования специальных технических средств, создания доступной среды. Отмечалось, что волонтёрское мероприятие подготовлено и проведено качественно, с учётом индивидуального подхода к лицам с ОВЗ и инвалидностью. Средний уровень показали волонтёры (33,3 %), недостаточно учитывающие особенности психофизического развития лиц с ОВЗ и инвалидностью, частично осуществляющие индивидуальный подход к лицам с особыми образовательными потребностями. Низкий уровень составили волонтёры (56,7 %), не владеющие навыками сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, не умеющие осуществить коммуникацию с детьми с особенностями в развитии.

Для изучения трудностей, испытываемых студентами-волонтёрами в процессе сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, были разработаны анкеты: «Причины участия в волонтёрской деятельности», «Недостатки волонтёрской работы», «Чему я научился в добровольчестве». Заполнение второй и третьей анкеты объясняется тем, что студенты 2-х и 3-х курсов на момент начала эксперимента уже имели некоторый опыт участия в волонтёрской деятельности. В табл. 2 представлен анализ данных анкетирования студентов-волонтёров по уровням при оценке организации сопровождения студентами-волонтёрами лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Таблица 2

Выраженность трудностей, испытываемых студентами-волонтёрами в процессе сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью (%)

Уровень трудностей	***Анкета «Причины участия в волонтёрской деятельности»***	***Анкета «Недостатки волонтёрской работы»***	***Анкета «Чему я научился в добровольчестве»***
Высокий	50	40	10
Средний	26,7	40	33,3
Низкий	23,3	20	56,7

Анализ данных анкеты «Причины участия в волонтёрской деятельности» свидетельствует, что половина испытуемых студентов (50 %) осознанно выбирают участие в волонтёрской деятельности, желают повысить уровень формирования профессиональных компетенций, расширить круг социальных контактов, быть полезными обществу. Тем не менее, есть студенты (23,3 %), которые идут в добровольчество «за компанию», неосознанно.

Результаты анкеты «Недостатки волонтёрской работы» (в большей мере ориентированной на студентов, которые уже участвовали в волонтёрских мероприятиях) показали тот факт, что большинство начинающих волонтёров (80 %), не прошедших специальное обучение, не знакомы со спецификой сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, с организацией доступной среды, с альтернативными средствами коммуникации. Часть студентов (20 %) (в основном 3-го курса), наиболее активно принимающих участие в волонтёрских мероприятиях, показали высокий уровень навыков сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Большинство результатов анкеты «Чему я научился в добровольчестве» (также ориентированной на студентов, которые уже участвовали в волонтёрских мероприятиях) (56,7 %) относится к низкому уровню, что неудивительно, т. к. в констатирующем эксперименте участвовали испытуемые с небольшим (или, как у студентов 1-го курса, нулевым) опытом участия в волонтёрской деятельности.

В процессе исследования состояния подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в вузах-партнёрах РУМЦ СЗФО ЧГУ были разосланы запросы в 14 вузов, их получили:

1) Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта;

2) Вологодская государственная молочнохозяйственная академия имени Н. В. Верещагина;

3) Вологодский государственный университет;

4) Мурманский арктический государственный университет;

5) Мурманский государственный технический университет;

6) Новгородский государственный университет имени Я. Мудрого;

7) Петрозаводский государственный университет;

8) Псковский государственный университет;

9) Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина;

10) Ухтинский государственный технический университет;

11) Филиал Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина;

12) Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова;

13) Вологодский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;

14) Западный филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

Данные анализа отчётов вузов о наличии волонтёрской деятельности, обучении волонтёров свидетельствуют об организации:

– систематической волонтёрской деятельности в трёх вузах (21,4 %),

– периодическом добровольчестве в четырех вузах (28,6 %),

– единичных волонтёрских мероприятий в семи вузах (50 %).

В большинстве вузов, участвующих в опросе, студенческое волонтёрское движение находится на начальной стадии становления. В пяти вузах (35,7 %) студентов знакомят с волонтёрскими технологиями на мастер-классах, практических семинарах. Но, поскольку систематической, специально организованной, профессиональной подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в вузах, участвующих в опросе, нет, администрация всех названных вузов отметила необходимость организации такой подготовки и желание участвовать в ней.

Обобщённый анализ результатов изучения особенностей организации сопровождения волонтёрами лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве позволил сделать ряд принципиально важных выводов. Была выявлена необходимость:

– подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью;

– повышения компетентности педагогов, курирующих организацию и деятельность студенческих волонтёрских объединений;

– разработки нормативно-правовой и методической базы обучения студентов-волонтёров сопровождению лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве;

– организация просветительской деятельности по повышению информационной осведомлённости студентов о создании доступной среды, особенностях лиц с ОВЗ и инвалидностью, их возможностях;

– привлечение внимания общественности и представителей власти к проблеме сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве.

Таким образом, анализ результатов констатирующего эксперимента свидетельствует о необходимости разработки программы подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве, внедрение которой поможет решить выявленные проблемы.

В экспериментальном обучении принимали участие 30 студентов-волонтёров 1–3-х курсов кафедры дефектологического образования ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет», а также 107 слушателей (20 кураторов из числа преподавателей и сотрудников вузов и 87 студентов вузов Северо-Западного федерального округа) дополнительной программы РУМЦ СЗФО ЧГУ «Подготовка волонтёров по формированию навыков сопровождения лиц с инвалидностью».

Программа содержит два модуля, каждый из которых освещает определённый аспект подготовки волонтёра. Первый

(базовый) модуль предполагает изучение научно-теоретических основ волонтёрской деятельности, этапов создания и реализации социальных проектов в сфере образовательной и социальной инклюзии. Второй (вариативный) модуль направлен на формирование компетенций, необходимых волонтёру в процессе взаимодействия с людьми с нарушениями зрения, слуха, речи, опорно-двигательного аппарата.

Слушатель, освоивший программу, должен обладать следующими компетенциями: способностью к социальному взаимодействию, сотрудничеству и разрешению конфликтов, к толерантности, социальной мобильности; готовностью к организации доступной среды для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, готовностью к взаимодействию с общественными организациями, семьями лиц с ограниченными возможностями здоровья, готовностью к формированию инклюзивной культуры в сфере социальной и образовательной инклюзии.

Реализация программы осуществлялась поэтапно.

Заочный этап предполагал дистанционное обучение, состоящее из одного вебинара для кураторов, на котором их знакомили с принципами руководства волонтёрской деятельностью. Кураторам было представлено подготовленое учебно-методическое пособие «Рабочая тетрадь волонтёра», включающее дополнительные материалы для самостоятельного изучения, примеры добровольческой деятельности с лицами с ОВЗ и инвалидностью студентов-волонтёров. Слушателям был подготовлен комплект презентационных материалов для дополнительной программы РУМЦ СЗФО ЧГУ «Подготовка волонтёров по формированию навыков сопровождения лиц с инвалидностью». Дистанционный формат программы предполагал проведение занятий в режиме вебинаров. В процессе вебинара у слушателей была возможность задать вопросы (через чат или устную коммуникацию), а также скачать пакет презентационных материалов. Очный модуль проходил на базе *вуз*ов СЗФО. В дополнительной программе приняли участие кураторы из числа сотрудников и преподавателей 14 вузов. В заочный этап вошли два вебинара для студентов. Участники программы познакомились с организацией студенческой

волонтёрской деятельности в *вуз*е с людьми с инвалидностью и ОВЗ, с созданием необходимых условий обучения добровольцев, с основами социального проектирования, с основами командной работы и эффективного взаимодействия.

Очный этап обучения состоял из аудиторных занятий, в процессе которых кураторы работали со своими группами по предложенным им материалам: участвовали в игре «Миссионеры», изучали учебно-методическое пособие «Рабочая тетрадь волонтёра»; учащиеся разрабатывали студенческие волонтёрские идеи, лучшие из которых будут положены в основу будущего сетевого мероприятия. В ходе очного этапа акцент ставился на живом общении кураторов со студентами-волонтёрами, ответе на вопросы, разборе сложных случаев сопровождения лиц с инвалидностью, разыгрывании сценария «Миссионеры». Тематика реализованной программы включала следующие вопросы:

– организация студенческой волонтёрской деятельности в *вуз*е с людьми с инвалидностью и ОВЗ;

– о социальном капитале, мотивации и границах ответственности добровольца. Краш-тест для волонтёра;

– социальное проектирование;

– подготовка волонтёров к работе с инвалидами и людьми с ОВЗ. Определение необходимых условий обучения добровольцев;

– личные и деловые коммуникации на основании принципов *"Networking"*. Основы командной работы и эффективного взаимодействия *"DreemTeam"*.

Для реализации *практического этапа (самостоятельной работы)* в рамках программы обучения волонтёров слушатели участвовали в Международном дне благотворительности «Щедрый вторник» (который проходит ежегодно 27 ноября).

Завершилась программа обучения конкурсом студенческих волонтёрских идей. *Контрольно-оценочный этап* экспериментального исследования позволил сделать вывод об эффективности внедрения представленной Программы в практику вуза.

Методика контрольно-оценочного эксперимента содержала те же диагностические задания, что и на этапе констатирующего исследования.

Результаты наблюдения за организацией и реализацией сопровождения студентами-волонтёрами лиц с ОВЗ и инвалидностью в контрольно-оценочном эксперименте свидетельствуют о повышении уровня сформированности компетенций на данном направлении у студентов. Большинство волонтёров (46,7 %) показали на практике умение учитывать индивидуальные особенности лиц с ОВЗ и инвалидностью, навыки применения альтернативной коммуникации, использования специальных технических средств, создания доступной среды. Отмечалось, что волонтёрское мероприятие подготовлено и проведено качественно, с учётом индивидуального подхода к лицам с ОВЗ и инвалидностью. Количество волонтёров, показавших низкий уровень, значительно снизилось (на 36,6 %).

Изучение трудностей, испытываемых студентами-волонтёрами в процессе сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, проходило путем анализа анкет: «Причины участия в волонтёрской деятельности», «Недостатки волонтёрской работы», «Чему я научился в добровольчестве». Результаты анкетирования «Причины участия…» свидетельствовали, что количество испытуемых студентов, осознанно выбирающих участие в волонтёрской деятельности, желающих повысить уровень формирования профессиональных компетенций, расширить круг социальных контактов, быть полезными обществу, увеличилось. Осталось 10 % студентов, занимающихся добровольчеством «за компанию», неосознанно.

Результаты анкеты «Недостатки волонтёрской работы» показали, что после обучения осталось еще 20 % начинающих волонтёров, затрудняющихся в сопровождении лиц с ОВЗ и инвалидностью, в организации доступной среды, в овладении альтернативными средствами коммуникации. Большинство студентов (66,7 %) показали средний и высокий уровень сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, что говорит об эффективности обучения волонтёров по представленной программе.

Большинство результатов анкеты «Чему я научился в добровольчестве» (83,3 %) также свидетельствует о накоплении практического опыта у волонтёров, участвующих в представленной Программе обучения студентов сопровождению лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Анализ анкет обратной связи 14 вузов-партнёров РУМЦ СЗФО ЧГУ, участвующих в образовательной программе по подготовке студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, показал высокую удовлетворённость слушателей (как кураторов из числа преподавателей, так и самих студентов). Было отмечено достойное качество методического обеспечения и профессионализм команды преподавателей, применимость материалов программы в практической работе вузов.

Таким образом, в рамках образовательной программы

– осуществлена подготовка студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью;

– повышена компетентность педагогов, курирующих организацию и деятельность студенческих волонтёрских объединений;

– разработана нормативно-правовая и методическая база обучения студентов-волонтёров сопровождению лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве;

– организована просветительская деятельность по повышению информационной осведомлённости студентов о создании доступной среды, особенностях лиц с ОВЗ и инвалидностью, их возможностях;

– предприняты меры по привлечению внимания общественности и представителей власти к проблеме сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве.

В целом, анализ результатов контрольно-оценочного эксперимента свидетельствует об эффективности разработанной программы подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве, сделаны выводы о том, что её внедрение поможет решить выявленные проблемы.

В ходе исследования был достигнут ряд значимых эффектов и важных результатов, что позволяет сформулировать следующие *выводы*:

1. Подготовка волонтёров из числа студентов к сопровождению лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве является актуальной научно-методической задачей, позволяющей отвечать вызовам времени и социальному запросу общества.

2. Ядром подготовки волонтёров из числа студентов к сопровождению лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза является категория «сопровождения», которая рассматривается с позиции воплощения гуманистического и личностно-ориентированного подхода к лицам с ОВЗ и инвалидностью; использования продуманной во всех деталях педагогической технологии; организации системы профессиональной деятельности.

3. Программа подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза должна осуществляться через взаимодействие команды профессионалов дефектологического, психологического, социального профилей. Основная цель такого взаимодействия – формирование у будущих волонтёров компетенций, необходимых для организации сопровождения обучающихся в вузе студентов с инвалидностью и ОВЗ; обучение волонтёров навыкам взаимодействия и правилам оказания помощи студентам с ОВЗ и инвалидностью в пространстве университета.

4. В ходе эмпирического исследования выявлены проблемы готовности студентов-волонтёров к сопровождению лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза; проблемы подготовки студентов к осуществлению волонтёрской деятельности в *вуз*е.

5. В процессе научно-исследовательской работы обоснована, разработана и апробирована Программа подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве; учебно-методическое пособие «Рабочая тетрадь волонтёра».

Разработана эффективная технология взаимодействия педагогов, кураторов, созданы условия для их успешного взаимодействия.

6. На основании контрольного среза была доказана эффективность предложенной Программы подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве. Разработанная Программа подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве может быть использована в вузах разных регионов.

Таким образом, в представленном исследовании удалось выявить особенности организации сопровождения студентами-волонтёрами лиц с ОВЗ и инвалидностью, разработать Программу подготовки студентов-волонтёров для сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза. Материалы работы могут быть успешно транслированы в условия любого университета и учреждения СПО.

Глава 5
Волонтёрские инклюзивные практики, реализуемые в Донецком национальном медицинском университете имени М. Горького

Быть счастливым счастьем других –
вот настоящее счастье и земной идеал жизни всякого,
кто избирает врачебную профессию.
Н. И. Пирогов

Добровольчество – важный аспект в жизни каждого человека, коллектива, любой организации и государства в целом [63]. Волонтёрство призвано формировать, развивать и применять полученные жизненные навыки, опыт, средства социализации и самореализации. Волонтёрская деятельность охватывает широкий спектр направлений: традиционную взаимо- и самопомощь, официальное предоставление разного вида услуг [76]. Волонтёрская деятельность является одним из приоритетных направлений, развивающихся в Государственной образовательной организации высшего профессионального образования «Донецкий национальный медицинский университет имени М. Горького» (далее – ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького) и в Донецкой Народной Республике (далее – ДНР) в целом. Так, в ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького работает волонтёрский «Клуб чистых сердец», созданный по инициативе студентов в 2014 г. (рис. 16). Одним из перспективных направлений деятельности, которое внедряется в практическую деятельность Клуба, является инклюзивное волонтёрство. Целью работы являются: помощь в проведении мероприятий, в которых участвуют люди с инвалидностью или ОВЗ, содействие развитию социокультурной инклюзии в обществе.

Инклюзивные волонтёры – это люди с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), занимающиеся различными видами волонтёрской деятельности, в том числе работой с другими людьми, имеющими инвалидность и помогающие им адаптироваться, социализироваться в обществе и найти

своё призвание [63]. Термин «инклюзивное добровольчество» – сравнительно новый. Развиваться в этом направлении молодёжь готова, технические средства здесь не могут решить всего, поэтому в первую очередь важно межличностное общение. Инклюзивное добровольчество – «волонтёры завтрашнего дня» – это те, кто сам когда-то нуждался в помощи [76].



Рис. 16. Представители «Клуба чистых сердец» на региональном образовательном семинаре «Добрые друзья» (Центр по развитию добровольческого движения и общественных инициатив ГАУ «БОР», г. Брянск, 22–24 апреля 2020 г.)

Деятельность врача – явление сложное, многогранное, динамическое. Его специфика предопределяется, прежде всего, общением врача с пациентом [8]. Поведение врача с точки зрения его внутренних стремлений и внешних поступков должно мотивироваться интересами и благом пациента, особенно если речь идёт о пациенте с ОВЗ. Отношение врача к человеку, изначально ориентированное на заботу, помощь, поддержку, безусловно, является основной чертой профессиональной врачебной этики. Гиппократ справедливо отмечал непосредственную зависимость между человеколюбием и результативностью профессиональной деятельности врача. Человеколюбие не только является основополагающим критерием выбора профессии, но

и непосредственно влияет на успех врачебной деятельности, в значительной степени определяя меру врачебного искусства [Там же]. Формирование врачебного мастерства и деонтологических принципов в общении с больным начинается ещё со студенческой скамьи. На сегодняшний день в «Клубе чистых сердец» ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького развиваются следующие направления инклюзивного волонтёрства: донорство, проведение арт-терапии с детьми, находящимися на лечении в отделении онкогематологии для детей Института неотложной и восстановительной хирургии им. В. К. Гусака, помощь ветеранам Великой Отечественной Войны, целенаправленная помощь людям с ОВЗ, оказание гуманитарной помощи в прифронтовых зонах, детских домах, целенаправленная помощь различного рода населению ДНР, популяризация здорового образа жизни среди населения ДНР и др.

Ежегодно студенты ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького сдают около 28–30 л крови, дважды в год организовывают и проводят донорские акции под лозунгом «Сдай кровь – спаси жизнь», а также участвуют в акциях, организованных Республиканским Центром переливания крови и Министерством Здравоохранения ДНР.

Дважды в неделю волонтёры ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького посещают отделение онкогематологии для детей Института неотложной и восстановительной хирургии им. В. Гусака (рис. 17), проводят занятия по арт-терапии, читают книги детям, используют развивающие игры.

Студентами-волонтёрами ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького постоянно оказывается помощь инвалидам и ветеранам Великой отечественной войны: им доставляют продовольственные и промышленные товары, предоставляют бытовые и медицинские услуги на дому или в стационарных учреждениях.

Ежегодно 1 декабря во всемирный день борьбы со СПИДом студенты-волонтёры проводят масштабные акции в торговых центрах и местах скопления населения под названием «Республика против СПИДа» (рис. 18). Акция направлена на предупреждение и борьбу с данным заболеванием. Волонтё-

ры рассказывают о методах передачи, средствах предупреждения, клинических проявлениях ВИЧ инфекции и СПИДа. Рассказывают, куда необходимо обратиться за консультативной и медицинской помощью, совместно с Республиканским СПИД-центром проводят анонимное экспресс-тестирование.

На сегодняшний день волонтёрский клуб насчитывает более 150 студентов, занимающихся волонтёрской деятельностью. Из них около 10 % имеют группу инвалидности. Студенты с ОВЗ задействованы во всех перечисленных направлениях волонтёрской деятельности и наравне со всеми остальными волонтёрами выполняют свою добровольческую деятельность (рис. 19).



Рис. 17. Волонтёры ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького в отделении онкогематологии для детей Института неотложной и восстановительной хирургии им. В. Гусака (г. Донецк)



Рис. 18. Волонтёры ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького – участники акции «Помнить, чтобы жить» в рамках проведения Международного дня памяти людей, умерших от СПИДа (г. Донецк)



Рис. 19. Флеш-моб «Мы против туберкулеза!», проведённый волонтёрами ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького во Всемирный день борьбы с туберкулёзом в Парке кованых фигур (г. Донецк, 24 марта 2017 г.)

Проживая в условиях военного конфликта, студенты ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького знают цену заботе, поддержке, взаимопомощи и взаимовыручке. По нашему мнению, инклюзивное волонтёрство – один из прогрессивных методов создания активного и осознанного участия граждан ДНР в решении многих социальных проблем общества, формирования активной жизненной позиции каждого отдельного гражданина, что в конечном итоге сможет привести к реализации ключевой цели – формированию благополучия нации. Данное направление в волонтёрской деятельности позволяет более глубоко вникнуть в проблемы людей с ОВЗ, сделать их жизнь комфортнее, ярче, добрее. Это не только бесценный опыт, но и возможность привлечения как можно большего количества студентов с ОВЗ в волонтёрскую деятельность. Направление деятельности затрагивает множество важных вопросов улучшения качества жизни людей с ОВЗ.

Инклюзивная волонтёрская деятельность преследует цели становления демократического правового государства и развития гражданского общества. Ведь кто, как не люди с ОВЗ, знают изнутри проблемы, с которыми сталкиваются ежедневно, и могут предложить способы их эффективного решения.

В ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького большое внимание уделяется студентам с ОВЗ. Важным аспектом является профориентационная работа, направленная на помощь абитуриенту с выбором будущей врачебной специальности, для которой не будет препятствием наличие того или иного ограничения в состоянии здоровья. Особенности состояния здоровья учитываются с момента первого обращения абитуриента в университет, поскольку выбор профессии является одной из наиболее актуальных задач, от правильного решения которой зависит благополучие человека. Для абитуриентов с ОВЗ, поступающих в медицинский университет, эта проблема приобретает особую остроту и значимость, так как состояние их физического здоровья сужает круг врачебных специальностей и актуализирует пути профессиональной и личностной самореализации. Поэтому важно, чтобы профессиональное само-

определение было сознательным, соотнесённым с возможностями здоровья и требованиями к нему при определённых врачебных специальностях.

При поселении в общежитие студентов с ОВЗ соблюдается принцип первоочередности. При этом важно учитывать особенности патологии каждого студента. Так, если студент имеет заболевание опорно-двигательного аппарата, ему предоставляют комнату на первом этаже, если в общежитии нет лифта. При наличии соответствующих показаний дирекция студенческого городка предложит студенту комнату, находящуюся на солнечной стороне. Учитывая проблемы со здоровьем, администрация старается оборудовать комнаты таких студентов специализированными средствами и приспособлениями для реабилитации. В каждом из общежитий нашего студенческого городка есть комната отдыха, в которой можно послушать музыку, почитать художественную литературу и др.

Студенты ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького, имеющие ОВЗ, обслуживаются вне очереди в кассе университета, в библиотеке, в столовых, буфетах и др.

По состоянию на 1 января 2021 г. в ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького обучаются 78 студентов с ОВЗ, из них 2 человека инвалиды I группы, 40 – инвалиды II группы, 36 – инвалиды III группы. Образовательный процесс для них значительно облегчает использование информационной образовательной среды. Информационная образовательная среда в ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького в полной мере соответствует стандарту обеспечения доступности веб-контента для лиц с ОВЗ. Дистанционные образовательные технологии направлены на взаимодействие обучающихся и преподавателей с использованием средств информационных и телекоммуникационных технологий, эти технологии для студентов с ОВЗ служат также компенсаторным средством, позволяющим уменьшить влияние физических нарушений на процесс обучения [3]. Для осуществления эффективного взаимодействия между обучающимися в содержание дистанционного курса вводятся интерактивные элементы, обеспечивается разделение обучающихся на виртуальные дискуссионные группы для осуществления

коммуникативного общения с группой и отдельными обучающимися в процессе образовательной деятельности. Большую помощь в организации данного процесса оказывают инклюзивные волонтёры. Регулярное взаимодействие обеспечивает успешность обучения каждого участника образовательного процесса, мотивирует его к продолжению учебной деятельности и осуществляется в ходе дискуссий, совместной деятельности в малых группах, при выполнении творческих проектов.

При дистанционном обучении, основанном на контролируемой самостоятельной деятельности обучающихся, возрастает необходимость организации постоянной поддержки учебного процесса со стороны преподавателя. Педагогическое сопровождение обучения студента с ОВЗ должно начинаться сразу после зачисления, что способствует поддержанию у него внутренней мотивации к учению, а также профилактике возникновения технических, коммуникативных и иного рода проблем, возникающих во время обучения. Немаловажную роль играет психологическое сопровождение обучения инклюзивными волонтёрами.

В дистанционном обучении увеличивается число субъектов дидактического взаимодействия. К ним, в частности, относятся преподаватели, организаторы обучения, кураторы, инклюзивные волонтёры, координаторы, технические специалисты, учебные группы, отдельные учащиеся, другие пользователи коммуникационной сети, с которыми могут взаимодействовать учащиеся в процессе обучения. Поэтому, анализируя новые виды профессиональной деятельности преподавателя, правомерно выделять инвариантную, единую для всех категорий преподавателей, и вариативную, характерную для отдельных категорий, составляющие. В инвариантную входят виды деятельности, непосредственно связанные с педагогическими технологиями и сетевыми коммуникациями, используемыми в дистанционном обучении. При дистанционном обучении стимулируются значимые для социализации процессы саморазвития и самореализации, собственной активности инвалидов и лиц с ОВЗ. Студент не только получает определённую сумму знаний, но и учится самостоятельно их

приобретать, взаимодействуя при этом с другими участниками учебного процесса, происходит развитие социально значимых качеств личности и профессиональных компетенций. Этому способствует создание среды, обеспечивающей максимально высокий уровень конкурентоспособного образования за счёт развития у обучающихся знаний и навыков, на которые предъявляет спрос современное информационное общество: сотрудничество, коммуникация, социальная ответственность, способность мыслить критически, оперативное и качественное решение проблем.

Развитию инклюзивного волонтёрства в ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького в значительной мере способствует тесное сотрудничество университета с Региональным центром инклюзивного образования Забайкальского государственного университета (ЗабГУ). Так, с 2016 г. проведено 27 совместных онлайн-конференций, к участию в которых привлекались студенты с ОВЗ. В 2019 г. издана совместная с коллективом ЗабГУ монография «Высшее инклюзивное образование: от теории к практике», в главе «Роль дистанционной системы обучения *Moodle* в обеспечении доступности высшего образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья» представлен опыт работы ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького со студентами, имеющими ОВЗ. Использование информационной образовательной среды возможно в период пребывания в стационарах лечебно-профилактических учреждений, реабилитационных центрах, санаториях и др. Студент с ОВЗ имеет возможность, не пропуская занятий, проходить обучение в эти периоды с использованием дистанционных образовательных технологий. Внедрение такой практики позволяет сократить количество пропусков занятий, академических отпусков у данного контингента обучающихся.

Студенты ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького, имеющие ОВЗ, активно вовлечены во все сферы жизни университета. Они принимают активное участие в ежегодных Всероссийских конкурсах социальной рекламы с международным участием «Мир один для всех», занимая призовые места. Команда ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького, в состав которой входят

студенты с ОВЗ, участвует в ежегодном республиканском турнире интеллектуальной игры «Что? Где? Когда?». В декабре 2020 г. команда медицинского университета «Горький мёд» (рис. 20), в состав которой входили студенты с ОВЗ, заняла II место в VII Международном онлайн-турнире по интеллектуальной игре «Клуба интеллектуальных современных искусств ЗабГУ», приуроченной к 75-летию Победы, – «Спасибо солдатам Победы за то, что не знаем войны». Турнир прошёл в аудиальном формате, что являлось новым направлением для каждого участника. Участие в игре приняли команды ЗабГУ, Полесского государственного университета (Республика Беларусь) и ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького.



Рис. 20. Команда ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького «Горький мёд» принимает участие в VII Международном онлайн-турнире по интеллектуальной игре «Клуба интеллектуальных современных искусств ЗабГУ»

Наличие ОВЗ учитывается при распределении студентов в лечебные учреждения после окончания обучения. ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького по отношению к студен-

там данной льготной категории использует принцип первоочередности. Это важно и необходимо для того, чтобы можно было учесть пожелание самого студента, а также взять во внимание его состояние здоровья и обеспечить надлежащим и комфортным первым рабочим местом, которое максимально будет соответствовать его потребностям, в соответствии с рабочей нагрузкой. Так, например, если у студента заболевание опорно-двигательного аппарата, важно подобрать подходящее рабочее место, приближенное к его месту жительства, чтобы на дорогу от дома и обратно затрачивалось как можно меньше времени. Рабочее место должно быть оснащено с учётом всех норм и требований. Необходимо учитывать и тот факт, что далеко не каждая специальность подходит выпускникам с ОВЗ. Те направления, которые включают в себя напряжённый труд, требующие собранности в критических ситуациях, способные губительно влиять на состояние здоровья, противопоказаны для выпускников с ОВЗ, именно поэтому важно соблюдать принцип первоочередности при распределении студентов.

Большое внимание в ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького уделяется занятиям физической культурой со студентами, имеющими ОВЗ. Особый порядок освоения дисциплин по физической культуре и спорту студентами устанавливается на основании соблюдения принципов здоровьесбережения и адаптивной физической культуры. Главной задачей в процессе занятий для студентов с ОВЗ становится развитие и совершенствование двигательных (физических) способностей и физических качеств с применением средств и методов физической культуры, не имеющих противопоказаний по использованию на практических занятиях. В зависимости от нозологии студента и степени ограниченности возможностей здоровья в соответствии с рекомендациями службы медико-социальной экспертизы в ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького разрабатываются персонифицированные комплексы упражнений. Участие в разработке подобных комплексов наряду с преподавателями кафедры медицинской реабилитации, ЛФК и физического воспитания принимают инклюзивные волонтёры

«Клуба чистых сердец». Правильно подобранные занятия с физическими нагрузками способствуют улучшению состояния здоровья студентов с ОВЗ, улучшают настроение и способны увеличить промежуток времени между прохождением курсов реабилитации.

В 2020 г. в канун новогодних и рождественских праздников в ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького был успешно реализован социальный проект «От сердца – к сердцу» (рис. 21, 22), направленный на развитие лучших человеческих качеств будущих врачей: добра, милосердия, взаимопомощи, поддержки, человечности и др. В проекте вместе с обучающимися лицея-предуниверсария и студентами всех курсов приняли участие и инклюзивные волонтёры.



Рис. 21. Студенты ГОО ВПО ДонНМУ
им. М. Горького – волонтёры социального проекта
«От сердца – к сердцу»



Рис. 22. Волонтёры социального проекта
«От сердца – к сердцу» в детском отделении
Республиканского травматологического центра (г. Донецк)

Участниками проекта были разработаны уникальные книги-раскраски, состоящие из собственных рисунков на здоровьесберегающую профилактическую тематику для детей и подростков, находящихся в праздничные дни на стационарном лечении в учреждениях здравоохранения ДНР. Напечатанные раскраски, сладкие подарки, карандаши, фломастеры, краски были переданы волонтёрами в детские отделения учреждений здравоохранения ДНР.

«Я уверена, что этот проект – только начало большого пути, по которому нам предстоит пройти. Дороги милосердия всегда очень трудны, но в преодолении препятствий закаляется душа, воспитывается подлинная человечность» – утверждает руководитель проекта преподаватель кафедры медицинской биологии ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького Анна Петровна Жижко.

Таким образом, активное вовлечение инклюзивных волонтёров благотворно влияет на социализацию и успешное обучение студентов ГОО ВПО ДонНМУ им. М. Горького с ОВЗ. При этом важно не только вовлекать инклюзивных волонтёров в существующие и ранее работающие направления деятельности волонтёрского клуба, но и создавать новые направления, ориентированные на людей с ОВЗ.

Глава 6
Мозаика волонтёрства

Волонтёр – это проводник в мир,
где добровольчество – стиль жизни.
Ирина Клименко
Волонтёр – это рыцарь с открытым забралом
на полях инклюзивных сражений.
Арон Берзницки

Волонтёрство как феномен имеет исторические корни и в зависимости от исторической эпохи используется для решения ряда социальных проблем, а также оказывает влияние на социальное и культурное развитие стран [35; 78]. Неоспоримы потенциальные возможности волонтёрства с позиции его влияния как на историческую ситуацию в обществе, так и на личность конкретного человека, принимающего в нем участие [106, с. 3, с. 22]. Волонтёрство способствует самореализации личности, предоставляет возможности для самовыражения, реализации социальной и гражданской активности всех социальных слоёв населения, но в первую очередь молодёжи [55; 60; 82].

Значительный потенциал волонтёрского движения заложен у студенческой молодёжи в период жизненного и профессионального становления [61, с. 160]. Волонтёрское движение для студентов рассматривается как процесс формирования психологических знаний, развития духовно-нравственных и этических традиций, успешную социализацию, способ самореализации студентов [37; 56; 65; 98; 110], как работа, которая не нуждается в оплате, потому что волонтёр получает больше, чем материальную награду [109, с. 380].

Современное состояние волонтёрского движения в целом имеет положительную динамику, чему способствует включение в процесс различных слоёв населения независимо от возраста, социального статуса. Однако процесс добровольческого участия молодёжи в различных регионах носит неоднородный характер и имеет недостаточный уровень. Поэтому развитие волонтёрства включено в приоритетные задачи государств [25, с. 26, 112–115].

Несмотря на наличие многих исследований, посвящённых волонтёрству, по-прежнему остаётся открытым вопрос трактовки основных понятий, сущности и принципов добровольчества. Сущностным принципом добровольчества является безвозмездность, которая совпадает с идеями альтруизма, свободного волеизъявления, и является отражением гуманистического развития общества (Ю. Блинов, С. Матвеев, Е. Гончаренко, И. Когут).

По мнению Е. И. Холостовой, волонтёры – люди, которые безвозмездно помогают, независимо от того, являются ли они сотрудниками государственной, медицинской, образовательной, социальной сфер, частных или добровольческих организаций. А понятие «волонтёрская деятельность» включает широкий круг не только традиционной добровольческой помощи, но и официальное предоставление услуг и другие формы общественного участия на основе добровольности, где денежное вознаграждение вовсе отсутствует или не является главным мотивом» [103, с. 54–60]. Специалисты изучают различные подходы и проявления добровольчества:

– «волонтёрство» как неотъемлемая часть деятельности студентов по оказанию помощи людям в трудных ситуациях, направленная на формирование профессионально значимых личностных качеств (Т. Н. Мартынова, Т. К. Градусова, К. А. Цвеклинская);

– «волонтёрство» как составляющая часть практической деятельности студентов в оказании добровольческой помощи, в том числе с позиции профориентации студентов в работе с особенными учениками (Г. Г. Бородаева, Н. А. Руднева, Л. Л. Шебеко);

– «волонтёрство» как форма предоставления услуг, которые необходимы, но являются нерентабельными или требуют расширения с позиции государства, бизнеса или в контексте профессиональной деятельности (В. С. Мельникова, J. Radford, H.R. King);

– «волонтёрство» как направленность души на творчески созидательную деятельность, формирующую личностные качества и положительный потенциал волонтёрской деятельно-

сти, заключается в личности добровольца, а также во влиянии на ситуацию в обществе в реальном времени (Н. А. Агеева, И. В. Ковязина, Г. В. Остякова).

Анализируя различные взгляды на понятие волонтёрства и его сущность, можно сказать, что объединяющим и безусловным является личность волонтёра и бескорыстность его действий. Традиционно в большинстве случаев само понятие «волонтёрство» ассоциируется с различными видами деятельности: профессиональной, образовательной, государственной, общественной [95; 100; 140; 146]. Изначально, по традиционным взглядам, в понятие волонтёра включается роль «спасателя» с заранее определённым алгоритмом действия, временные рамки которой часто определяются программой воплощения цели проектов.

С одной стороны, такой подход не входит в противоречие с предложенной условной классификацией добровольческой деятельности по направлениям волонтёрства, описанной в работе К. И. Хаджиалиева (с соавт.): патриотическое, событийное, социальное, медицинское, культурно-просветительское волонтёрство в чрезвычайных ситуациях, профилактическое, виртуальное, экологическое, «серебряное» и др. [100, с. 71]. Во всех случаях социально активные люди объединяются чаще на временной основе для выполнения определённого алгоритма действий.

С другой стороны, волонтёрство, по сути, является отражением свободной воли человека, основанной на системе внутренних убеждений, которые формируются под влиянием семьи, социума, саморазвития и самообразования и реализуются в желание быть социально активным и помогать другим. Большинство исследователей делают акцент на поиск причинно-мотивационного ряда и его компонентов, которые лежат в основе волонтёрского труда. Рассматривается идеалистическая и моральная подоплёка этих убеждений, на которых основываются базовые мотивы добровольчества: потребность в общении, признании, разнообразии, реализации [44; 46; 85; 91; 100].

Именно реализация идей инклюзии способствовала интенсификации волонтёрского движения, дальнейшее развитие

которого базируется на инклюзивной культуре [13; 27; 54; 114; 115]. Необходим новый взгляд на волонтёрскую деятельность в новой инклюзивной парадигме, в которой один из главных принципов инклюзии направлен не только на «включение» кого-либо, но и на возможность «включаться» во взаимодействие с другими людьми и принимать особенности и различия других.

Инклюзивное волонтёрство определяется как импульс инклюзивной культуры, который имплицитно содержит в своём коде атрибуты самоинициации, самоопределения, саморазвития, самодеятельности и в каждом действии выступает как первооткрыватель инклюзивной коммуникации. Именно такой подход, на наш взгляд, гармоничен идеям инклюзии – формирование современной инклюзивной культуры социума, которая требует от общества изменений, а возможно, реинтеграции ценностей принятия, взаимопонимания и взаимоподдержки.

Этот подход созвучен с исследованиями К. В. Баранникова, О. Б. Колпащикова (с соавт.), А.О. Волкова (с соавт.) [4; 16]. Поэтому инклюзивное волонтёрство должно рассматриваться с позиции инклюзивного взаимодействия с людьми с инвалидностью, главная цель которого состоит в привлечении людей с ОВЗ в добровольческую деятельность [4, с. 65].

Понятие инклюзивной культуры включает ценностный и технологический компоненты. Поэтому и подходы к волонтёрской деятельности двойственны по своему содержанию [4; 47; 91; 109; 114; 115].

Некоторые авторы отводят волонтёру роль фасилитатора мероприятий для лиц с ОВЗ при социальном взаимодействии, при этом замечая, что сам волонтёр может не принимать участие в самих мероприятиях [26, с. 428].

Нам ближе утверждения, изложенные в монографии «Экстрабилити: методика инклюзивного взаимодействия незрячих людей» (авторы К. В. Баранников, О. Б. Колпащиков и др.): «К категории объективности следует отнести аспект вовлечения во взаимодействие (справедливость, интерес, обратная связь от партнёра – взаимная ответственность). Отличие заложено

в понятии “взаимодействие”. Можно показать новые грани социальных отношений, которые открывает феномен экстрабилити… Попробуйте отказаться от его влияния (человека с инвалидностью), оторваться от его стратегий вовлечения во взаимодействие без чувства вины или без привлечения внешних сил, если вы остаётесь в одном контексте, в едином социальном пространстве» [4, с. 47].

Многие авторы размышляют о личности и роли волонтёра в новых инклюзивных условиях. Значимость фигуры волонтёра рассматривается с различных позиций:

– волонтёр как транслятор психосоциального опыта и носитель социальной мобильности в процессе приобщения человека с инвалидностью «к жизни в обществе наравне со всеми»;

– волонтёр как источник положительного опыта преодоления трудностей адаптации и социализации (И. В. Ковязина, Г. В. Остякова, М. В. Морозова) [49; 23];

– волонтёр, как личность, которая проявляется в осознанной ценностной необходимости инициативы в области социокультурных преобразований (Н. В. Шарковская);

– волонтёр как человек с особыми потребностями, который может влиять на решение социальных проблем в обществе через реализацию собственного опыта (А. И. Токарева) [93, с. 52].

Независимо от представленных позиций все авторы едины во мнении, что волонтёров необходимо готовить к их волонтёрской деятельности, в том числе студенческую молодёжь. Выделяют три этапа волонтёрского взаимодействия: поиск нуждающегося – взаимодействие с заинтересованными организациями – оказание помощи [34; 41; 55].

Например, предлагается модель подготовки организаторов волонтёрского движения в педагогическом вузе для работы с детьми с ОВЗ в условиях инклюзивного образования с приложением к диплому, который даёт право организовывать эту работу в учреждениях образования [34, с. 70–71].

Описана организация компетентностно-ориентированного обучения волонтёров, направленного на формирование навы-

ков работы в команде, лидерства, коммуникации, толерантного отношения к людям с ОВЗ посредством организации тренингов, деловых игр и других интерактивных форм обучения, что определяет качество подготовки волонтёра [64; 67; 78].

Комплексная подготовка волонтёров в вузе состоит из двух частей: предварительное обучение (непосредственная подготовка волонтёров к оперативному проведению мероприятий) и систематическое обучение, которое организуется на постоянной основе (специальные курсы и тренинги для волонтёров). Обучение волонтёров включает теоретическую и практическую часть, а сама подготовка волонтёров осуществляется при участии людей с инвалидностью. Волонтёры проводят мероприятия в коррекционных образовательных организациях в виде тренингов и включённого обучения [78, с. 194–196].

Технологическая карта курсов добровольческого движения в вузе основана на междисциплинарном подходе через практическое применение полученных знаний с формированием компетентностного подхода в процессе воспитания ответственности (Т. В. Дьякова).

Процесс инклюзивной волонтёрской деятельности в условиях образовательного учреждения нацелен на создание «инклюзивного пространства», что способствует реализации программ, направленных на социализацию, трудоустройство и самореализацию студентов с особыми потребностями (М. А. Зыскина, И. В. Клименко, О. А. Волкова, С. А. Канева и др.).

Профессионализация молодых специалистов посредством организации волонтёрской деятельности в вузах преследует цель развития личности студентов через самореализацию и самосовершенствование. Поэтому вузы становятся сегодня не только центрами, которые предоставляют образовательные услуги, но и центрами формирования нравственных качеств [9; 35; 86]. А добровольчество в процессе инклюзивного образования как раз и формирует толерантное отношение на основе инклюзивных ценностей.

Так, Л. Е. Сикорская выделяет ряд побуждающих факторов: самореализация, чувство признания, самовыраже-

ние, опыт лидерства, выполнение общественного долга [86, с. 215–216]. Все авторы делают акцент на социально-психологическую компетентность студентов и выделяют общие свойства личности волонтёра: эмпатия, коммуникабельность, лидерские способности, инициативность (Т. Н. Мартынова, О. В. Решетников, А. Н. Леонтьев, Е. Е. Насиновская, А. В. Батаршев).

Ряд авторов указывают на значимость ценности социального сочувствия для самих волонтёров [142, с. 67]. Многие специалисты в своих исследованиях делают акцент на перспективность развития инклюзивного волонтёрства, где добровольческая деятельность невозможна без феномена альтруизма и эмпатии. Показано, что готовность к помощи в каждом конкретном случае связана с уровнем сопереживания личности, поэтому проявление эмпатии является неотъемлемым свойством личности понимать ощущения, переживания и реакцию другого человека, правильно реагировать на его эмоции. Эмпатию сегодня относят к важной составляющей *soft skills*, и её наличие необходимо при построении межличностных, в том числе инклюзивных, отношений [48; 108]. Правила эмпатического взаимодействия созвучны идеям инклюзии:

– истинное усилие на понимание другого человека, дать почувствовать другому человеку, что вы его понимаете;

– сопереживать и не оценивать; принимать право человека на его реальность, в которой он живёт.

Это является необходимым компонентом волонтёрской деятельности, которая при соблюдении этих условий становится естественной потребностью человека и побуждает к действию на основе свободного выбора личности по формуле конгруэнтности: *чувствую = осознаю = выражаю в общении.* При этом в волонтёрском инклюзивном взаимодействии важно сохранить или развивать способность оставаться самим собой с помощью навыка рефлексии.

Когда волонтёр умеет проявлять эмпатию на основе подлинности в процессе инклюзивного взаимодействия, оба участника процесса начинают взаимодействовать на основе искреннего принятия друг друга; каждый начинает чувствовать себя в безопасности, при этом вести себя так, чтобы это

не противоречило его собственному «Я». Важно оставаться самим собой и общаться как равноправные партнёры, принимать себя и своего партнёра.

При этом ключевой вопрос мотивации, а именно главные факторы, которые способствуют вовлечению людей в волонтёрское действие, на уровне инклюзивного взаимодействия, до конца не исследован.

Как прийти к краеугольному камню инклюзивных взаимоотношений? Как волонтёру реализовать эмпатию как основу подлинности?

Если считать волонтёра лидером ожидаемого взаимодействия, то возникает необходимость в последовательности культуральных действий. Процесс включения волонтёра в инклюзивное взаимодействие начинается с усилия на понимание, потому что целью волонтёрства является создание конструкции здорового взаимодействия, где нет чувства, что «ты меня спасаешь», а есть эмпатическое понимание, которое является критерием истинного состояния дел. Миссия волонтёра состоит в создании инклюзивной культуры – это конструирование инклюзивной коммуникационной волонтёрской сети, в которой возникают временные или постоянные инклюзивные группы, в зависимости от цели.

Мы провели исследование и анализ процесса формирования инклюзивной коммуникационной волонтёрской сети на примере вовлечения в добровольческую деятельность студентов кафедры адаптивной физической культуры и физической реабилитации Луганского государственного педагогического университета. В каждой инклюзивной группе обучаются студенты с особыми образовательными потребностями, в том числе имеющие тяжёлые нарушения двигательной сферы, зрения, слуха, которые взаимодействуют не только во время обучения, но и в общежитии, во время совместных акций и мероприятий.

Процесс вовлечения студентов в добровольческое действие и становление волонтёра как организатора инклюзивного взаимодействия проходит несколько этапов: волонтёр – *playmaker*, волонтёр – фасилитатор, волонтёрство как стиль жизни (И. Клименко).

Первый этап: *волонтёр – playmaker*. На этом этапе волонтёрство в инклюзивной культуре мы рассматриваем как бесконечную игру, в которой нет победителей и побеждённых. Игра стремится к самопродолжению, постоянно включая новых участников (А. Берзницки).

Не играет роли, на каком уровне профессионального развития находится студент. На этом этапе мы считаем усилие на понимание важнее, чем сам результат понимания (А. Берзницки). Волонтёр вовлекается в процесс взаимодействия на основе свободного выбора через интерес участия в новом действии, которое часто может носить характер временного объединения. Все студенты, в том числе с особыми образовательными потребностями, принимают участие в большом количестве различных инклюзивных акций, мероприятий и пр. (рис. 22–24).



Рис. 22. Акция «Внимание! Белая трость!» на пешеходных переходах города

Основной функцией волонтёра-плеймекера на этом этапе является организация инклюзивного взаимодействия. Во-

лонтёр всё время сталкивается с уникальной инклюзивной ситуацией и должен действовать в качестве «свободного художника» и «дизайнера инклюзивной реальности».





Рис. 23. Мастер-класс по организации инклюзивных социокультурных проектов для незрячих и слабовидящих детей школы-интерната им. С. А. Мартиросяна





Рис. 24. Участие волонтёров (студентов инклюзивных групп) в спортивных мероприятиях и учебных занятиях детей

На этом этапе важно не понять, «раскусить» другого, а открыться усилию на непрекращающееся понимание. В инклюзивном взаимодействии, считает А. Берзницки, коммуникативные игры, и особенно этап их совместной подготовки, приводят к включению всех участников в процесс. Именно это способствует эмпатическому принятию друг друга: «Человек человеку – друг, товарищ и…волонтёр» (А. Берзницки). Волонтёр получает опыт особенного командного игрока, у которого при последующих взаимодействиях постепенно формируются лидерские качества, в том числе умения и навыки быстро принимать решение в уникальных ситуациях, создавать ситуации, способствующие вовлечению во взаимодействие всех участников. На рис. 25 представлен процесс перехода к эмпатическому принятию через симпатию и доверие к инклюзивному включению. В процессе общения волонтёра с людьми, которые разрешают ему помочь, возникает симпатия и доверие, происходит инклюзивное включение.



Рис. 25. Процесс формирования инклюзивного включения всех участников инклюзивного взаимодействия на первом этапе «волонтёр – *playmaker*» (А. Берзницки)

На этом подготовительном этапе важно самоопределение и установка волонтёра на избегание предпосылочности, минимизация влияния эмоций, а главное, не попасться в «искус»

изначального позицирования себя в роли «спасателя». Если волонтёр будет отождествлять себя с этой ролью, то это может привести к нарушению статусного баланса и, следовательно, к нарушению «чистоты» восприятия.

Критерием сформированности у волонтёра основных умений и навыков первого этапа является проявление свободного выбора волонтёра в принятии решения об участии в добровольческой деятельности и активной организации инклюзивного взаимодействия.

Второй этап: *«волонтёр – фасилитатор»*. На этом этапе целью волонтёрства становится достижение нового качества взаимодействия. Создаётся такая конструкция здорового взаимодействия, где нет чувства «ты меня спасаешь», а есть эмпатическое понимание, которое позволяет определить истинное состояние участников взаимодействия. Студентам предлагаются программы с полным погружением в условия новой для них инклюзивной культуры. Примером такого взаимодействия может служить организация выездных учебно-адаптационных лагерей для детей и молодёжи с особыми потребностями, которые функционируют в течение 6–12 дней. Роль волонтёра берут на себя участники лагеря независимо от их функциональных возможностей, и все меняют позиции «ведомого» и «ведущего». Они становятся организаторами спортивных программ, хореографических мастер-классов, тренингов, утренней зарядки и других социокультурных мероприятий.

В процессе инклюзивного взаимодействия происходит взаимное «погружение» в условиях инклюзивной культуры. Для участников важнейшим становится *усилие на эмпатическое понимание партнёра*. Оно предполагает формирование у партнёра чувства его адекватного понимания («так, как хотел»).

Ещё одним примером инклюзивного взаимодействия является участие наших студентов в работе лагерей активной реабилитации в г. Евпатория. Цель функционирования лагеря – научить молодых людей, получивших травму позвоночника, самостоятельной (независимой от окружающих) социально наполненной жизни в социуме.

В программе лагеря, сезон которого длится десять дней, волонтёры и участники погружаются в естественную среду

инклюзивного пространства, познают себя и окружающих, раскрывают свой человеческий потенциал. Инклюзивная коммуникация изменяет у ребят «видение» окружающего мира, появляются новые ассоциации. Все участники приобретают и проживают новый опыт, и это даёт новый «прибавочный продукт» – взаимное обогащение и открытие в себе и других новых возможностей.

Этап направлен на *тренировку усилия на понимание* всех участников инклюзивного взаимодействия на основе эмпатии, за счёт исключения собственных сомнений, суждений, советов... И это охраняет волонтёра от безапелляционного желания «спасать», «помогать», врываться в «историю другого». Каждый из участников инклюзивного взаимодействия может себя проверить во всех функциях и позициях.

Кроме того, эмпатия спонтанно проявляется здесь и её невозможно «принести, как домашнюю заготовку»! Волонтёр и участник взаимодействуют на основе «спонтанного» сценария, где есть место эмоциям. Считается, что успешная эмпатия, как *эмоциональное зеркало*, обеспечивает всем партнёрам новое самопонимание и самооценку (L. Brammer, 1985). В инклюзивном взаимодействии такая прибавка появляется у участников всех сторон. Здесь помехой могут стать чисто мыслительные попытки понять, сравнить услышанное, увиденное с собственным мнением... Поэтому существеннейшим качеством волонтёра-фасилитатора становится инклюзивное безоценочное наблюдение.

Процесс инклюзивного взаимодействия на этом этапе возможен:

– если есть открытое и искреннее отношение друг с другом;

– если учёт мнения каждого является основой эффективного взаимодействовия.

Критерием сформированности у волонтёра основных умений и навыков второго этапа является умение работать с разного рода группами и людьми; владение коммуникативным навыком; быстрота реагирования на изменение обстановки, затруднения в общении и успешное их преодоление; открываться людям, мотивировать их на личностные изменения.

Важной компетенцией волонтёра становится рефлексия, которая особенно необходима при возникновении взаимного непонимания участников инклюзивного взаимодействия или невозможности его продолжения.

Третий этап – «*волонтёрство как стиль жизни*». Когда волонтёрство укореняется в инклюзивную культуру и становится стилем жизни. Само определение «волонтёр» исчезает, а человек становится волонтёром по сути. Именно тогда волонтёрство становится культурной ценностью и для его проявления достаточно социального импульса любой, даже незначительной силы.

Таким образом, основой успешного инклюзивного волонтёрства является эмпатическое взаимодействие, при котором мы умеем проявлять чувство эмпатии к себе и другим. *А. Берзницки в этом случае определяет нашу стратегию на эмпатию как универсальную.*

Эмпатическое понимание не является результатом интеллектуальных усилий. Оно зависит, прежде всего, от жизненного опыта, умения слушать другого и быть с ним на одной эмоциональной волне, переживать и сочувствовать, и при этом учиться слышать себя. Настрой на эмпатию должен происходить до начала инклюзивного взаимодействия.

Мы использовали один из методов, который помогает повысить эмпатические способности всех участников инклюзивного взаимодействия. Метод развивает умение более эффективно применять эмпатию в личном и профессиональном общении: *Playback* – краеугольный камень в обучении эмпатии.

Первый инклюзивный *Playback Theatre* был создан в Луганском государственном педагогическом университете на кафедре адаптивной физической культуры и физической реабилитации в ноябре 2020 г. в рамках III Международной научно-практической конференции «Экстрабилити как феномен инклюзивной культуры. Формирование инклюзивной культуры в цифровом пространстве». Плейбек-театр (англ. *Playback Theatre*) – это превращение рассказов зрителей в сценическое произведение, которое представляют актёры (рис. 26).



Рис. 26. Выступление студентов кафедры адаптивной физической культуры и физической реабилитации (актёров инклюзивного *Playback*)

Инициаторами создания инклюзивного *Playback* выступили Константин Баранников (Россия), Арон Берзницки (Израиль), Влада Хмелевская (Латвия), Ирина Клименко (Луганск). Идею поддержали преподаватели и студенты кафедры адаптивной физической культуры и физической реабилитации, где созданы условия для инклюзивного обучения и каждый пятый студент имеет особые образовательные потребности.

Проект открывает новые возможности для формирования инклюзивной культуры образовательного пространства, в котором все участники инклюзивного взаимодействия через технологию *Playback Theatre* учатся понимать ощущения других людей и правильно реагировать на их эмоции, что необходимо и в личных отношениях, и в профессиональной деятельности.

Активными участниками инклюзивного *Playback* кафедры адаптивной физической культуры и физической реабилитации стали преподаватели и студенты разных курсов, в том числе с особыми образовательными потребностями.

Впечатление участника Playback (рис. 27) ***Лизы Тараненко, 1-й курс****:* «Плейбек театр – это импровизация, где зрители рассказывают свои личные истории, а актёры должны рассказать и обыграть эти истории на сцене. Актёры театра дают людям возможность прочувствовать эмоции, чувства рассказчика. Своими постановками мы возвращаем рассказчика в ту самую историю. Для меня Плейбек стал чем-то особенным. Это что-то нереально классное, благодаря этому проекту я познакомилась со многими интересными ребятами. Мы стали одной большой и дружной семьёй. За такое короткое время мы смогли открыться и довериться друг другу, а порой это очень сложно сделать. То, что мы делаем, стало чем-то важным, особенным для меня, теперь это часть моей жизни. Я очень рада, что мне выпала возможность принять участие в этом Инклюзивном Плейбек театре».

Впечатление участника Playback ***Тимура Баткаеава, 2-й курс****:* «Я будто бы вышел из дома и находился со всеми в одной аудитории, проникся эмоциями каждого, кто выступал, высказывал своё впечатление и эмоции. Сложилось такое чувство, будто бы этих людей уже знаю 100 лет – это было очень необычное чувство».

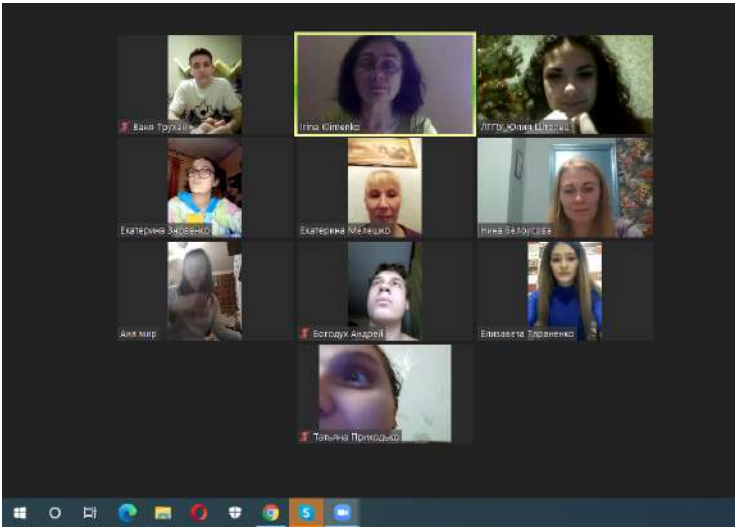


Рис. 27. Участники *Playback* делятся впечатлениями онлайн

Впечатление участника Playback ***Дмитрия Сорокатого, 1-й курс****: «*Этот плейбек стал для меня одним из величайших открытий. Я не мог и подумать, что такое существует. Благодаря нашим преподавателям мы расширили свои возможности, попробовали что-то новое. Каждая встреча была чем-то классным, как будто каждый день ты проводишь со своей семьёй, там можно и пошутить, и поговорить о чём-то. Этот проект подарил мне огромные эмоции, благодаря ему я познакомился со многими людьми и сейчас мы хорошо дружим. Это великолепный способ сплочения и понимания людей».

Впечатление участника Playback ***Екатерины Зновенко, 1-й курс****: «*Мне очень понравился плейбек. Особенно игра наших актёров, которые очень реалистично передают все эмоции, чувства и ощущения. Это достаточно весело и интересно. Благодаря этому проекту я смогла преодолеть страх и стеснение. Хочу выразить огромную благодарность нашим преподавателям, которые всё это время нас поддерживают, подбадривают и помогают нам. Благодаря работе преподавателей наш

коллектив стал сплочённым и дружным. Участие в инклюзивном проекте скрашивает досуг, позволяет нам духовно развиваться».

Впечатление участника Playback ***Анны Мироненко, 3-й курс****: «Payback* даёт представление о том, что такое эмоции. Как их можно выразить? Так же, как люди могут преобразовать разные истории других людей в свою собственную, почувствовать и сыграть её. Невероятно, насколько может такая маленькая игра сплотить даже незнакомых людей. Ценна поддержка преподавателей участникам и актёрам, которые нам это всё объясняли, советовали, как всё можно сделать. Как нам больше и лучше выразить те или иные чувства или как стоит воспроизвести ту или иную ситуацию. Этот проект помогает понять не только себя, но и других. С помощью проекта ты не только "проигрываешь", но и "проживаешь" моменты других жизненных историй, начинаешь понимать мысли и эмоции других людей в тех или иных ситуациях».

Впечатление участника Playback ***Ивана Трухана, 1-й курс****:* «Плейбэк принёс нам много опыта. Именно такой способ прекрасно может сплотить людей, мы были одной командой – одной семьёй. Поддержка преподавателей и их наставления помогли нам пройти через всё. Безумно понравилось участвовать в проекте, с удовольствием продолжил бы дальше со своей безумно талантливой командой. Будем покорять Мир ВМЕСТЕ!!)))».

Впечатление участника Playback ассистента кафедры ***Юлии Штольц****: «Playback* – это форма инклюзивного взаимодействия, в которой актёры превращают личные истории, переживания, волнения, по сути, в художественное произведение на сцене. Мы восхищаемся нашими студентами, которым удалось выполнить эту задачу на высоком уровне. С первой репетиции ребята учились понимать, помогать и слышать друг друга. На наших глазах спонтанно, весело, а главное талантливо студенты дарили зрителям потрясающие впечатления, бурю эмоций и поводов для размышления. Меня как преподавателя до глубины души тронула та поддержка, понимание,

взаимодействие здоровых ребят со студентами с особенностями в состоянии здоровья. Это и есть самая настоящая инклюзия. Хочется выразить благодарность нашим студентам».

Таким образом, сегодня мы формируем инклюзивную культуру, в том числе, и через систему коммуникационной волонтёрской сети, в которой одной из движущих сил волонтёрства являются студенты. Инклюзивная образовательная среда и есть их реальность, а эмпатическое взаимодействие является основой их взаимоотношений друг с другом и окружающим миром. Волонтёр является проводником в новый мир, где добровольчество должно стать стилем жизни каждого человека.

Перспективным является дальнейшее исследование феномена волонтёрства как сочетания бесконечной и конечной игры в процессе инклюзивного взаимодействия.

Выражаю благодарность своему коллеге и соавтору Арону Берзницки за его профессиональные советы, которые позволили переосмыслить и дополнить наш практический опыт в области волонтёрства при инклюзивном взаимодействии. Нашим партнёрам за идею и возможность совместной работы по созданию инклюзивного *Playback* Константину Баранникову (Россия), Арону Берзницки (Израиль), Владе Хмелевской (Латвия), а также моим коллегам, ассистентам кафедры адаптивной физической культуры и физической реабилитации Юлии Штольц, Нине Белоусовой, Екатерине Мелешко, Валентине Гребеник и нашим замечательным студентам, участникам *Playback*.

Особая благодарность ректору Луганского государственного педагогического университета Ж. В. Марфиной за всестороннюю поддержку наших инициатив.

Глава 7
Инклюзивные управленческие поединки

С 2010 г. организация «Белая трость» и партнёры работают над формированием инклюзивной культуры в обществе. В ходе работы по включению людей с инвалидностью и представителей других социально исключённых групп были обозначены основные проблемы, среди которых можно выделить следующие:

1) люди с инвалидностью и представители других социально исключённых групп слабо владеют навыками коммуникации, особенно с представителями других социальных групп;

2) у людей с инвалидностью и представителей других социально исключённых групп практически отсутствуют навыки лидерства и волонтёрства, направленного на решение общественных проблем и задач, напрямую не связанных с проблемами своей социальной группы;

3) люди с инвалидностью и представители других социально исключённых групп на практике слабо владеют навыками работы в сети Интернет, особенно в режиме онлайн-мероприятий.

Перечисленные проблемы создают условия для изоляции этих социальных групп, снижению качества их жизни; появляются дополнительные угрозы для здоровья. Данные проблемы стали в разы более актуальными в период ограничений, связанных с пандемией 2020 г.

С другой стороны, активизирующаяся в последнее время помощь волонтёров-профессионалов во многих случаях направлена на решение сиюминутных потребностей представителей социально исключённых групп. Волонтёрская помощь зачастую ставит целью только облегчение различных видов деятельности людей с инвалидностью и не включает в инструменты, повышающие качество жизни исключённых групп за счёт развития их талантов и способностей. В результате повышается уровень сегрегации людей с инвалидностью представителей других социально исключённых групп, что способствует эмоциональному выгоранию людей, оказывающих

помощь данным группам. Мы находимся в постоянном поиске эффективных технологий, способствующих социализации людей с инвалидностью и представителей других социально исключённых групп, и пробуем внедрять инклюзивное взаимодействие в проекты и технологии, направленные на развитие способностей человека. Таким образом, появилась идея опробовать технологию управленческой борьбы в инклюзивном формате.

Что такое управленческие поединки?

Управленческие поединки – это авторская социальная технология, разработанная В. К.Тарасовым и применяемая для обучения, развития и оценки руководителей и персонала, а также для развития персональных управленческих навыков. Владимир Константинович Тарасов – социальный технолог, основатель и руководитель Таллиннской Школы Менеджеров (Эстония) [75].

Управленческий поединок – это интеллектуальное публичное единоборство двух игроков, где каждый стремится показать своё мастерство в решении заданной конфликтной управленческой ситуации, выступая в разных ролях. Мало добиться результата – желательно сохранить отношения и остаться положительным героем! Эта технология развивает умение строить стратегию и тактику ведения переговоров, находить хорошие управленческие ходы, повышает стрессоустойчивость, способность слушать и слышать оппонента и отстаивать свои интересы.

По окончании поединка судьи выносят решение о преимуществах, удачных ходах и ошибках того или другого участника, наблюдая за их действиями во время поединка, и кратко объясняют свой выбор. Участники имеют возможность учиться на комментариях судей.

Управленческие поединки – это интеллектуальный вид спорта, который уже завоевал своё место в управленческой культуре многих компаний, в деловых сообществах и в повседневной жизни. Существует Федерация управленческой борьбы, региональные отделения расположены по всей России и в некоторых странах зарубежья. Клубы и сообщества

управленцев есть во многих городах России, в Украине, Беларуси, Молдове. Присваиваются спортивные разряды – от третьего до мастера. Проводятся открытые Кубки городов, чемпионаты и турниры по быстрой и классической управленческой борьбе, венец игр – Чемпионат России. Более подробно ознакомиться с технологией «Управленческий поединок» можно на сайте Федерации управленческой борьбы [97].

История возникновения инклюзивных управленческих поединков

В 2019 г. в Самарской области при поддержке Тольяттинского клуба управленческой борьбы был проведён первый инклюзивный турнир по управленческой борьбе. Идея принадлежит арбитру клуба, члену Президиума Самарского регионального отделения Федерации управленческой борьбы (далее – ФУБ), члену ФУБ Татьяне Цитцер (рис. 29). Первый турнир был организован во время проведения дней инклюзии в рамках Конгресса для людей с ОВЗ в Кинель-Черкасском филиале Тольяттинского медицинского колледжа. В филиале учатся незрячие и слабовидящие студенты по специальности «медицинский массаж». В первом инклюзивном турнире по управленческой борьбе приняли участие студенты с инвалидностью по зрению и студенты без инвалидности из Кинель-Черкасского сельскохозяйственного техникума (рис. 28).

Судьями турнира стали представители некоммерческих организаций и консалтинговой компании, имеющие опыт в реализации проектов, включающих инклюзивное взаимодействие, направленное на проявление талантов и способностей представителей различных социальных групп (далее – экстрабилити) и позитивную трансформацию социальной роли всех её участников. Сразу после экспериментального турнира эксперты в области инклюзии, судившие турнир, отметили, что управленческая борьба может стать очередным эффективным контекстом для организации инклюзивного взаимодействия. В результате объединения людей с инвалидностью с представителями других социальных групп в контексте конфликтной ситуации стало проявляться усилие к пониманию и к взаимо-

действию с обеих сторон. Эксперты отметили, что в процессе управленческой борьбы участники становятся равными и пропадает восприятие человека с инвалидностью как отстающего и слабого.



Рис. 28. Участники инклюзивных управленческих поединков в селе Кинель-Черкассы решают конфликтную ситуацию, позади них арбитры внимательно следят за процессом

Уже в 2020 г. в период ограничений, связанных с пандемией, была создана волонтёрская группа организаторов инклюзивных управленческих поединков и принято решение продолжить проект в онлайн формате. С этого времени в сети Интернет на платформе Zoom на регулярной основе, а именно два раза в месяц, проводятся инклюзивные управленческие поединки в тренировочном формате. В ноябре 2020 г. библиотека имени Льва Николаевича Толстого проводит Дни инклюзии в Севастополе, при поддержке ООО «Транс Бизнес Консалтинг-Юг» впервые был организован турнир по инклюзивным управленческим поединкам в режиме онлайн. После турнира проведены тестовые тренировочные инклюзивные управленческие поединки в режиме онлайн на английском

языке, участниками которого стали представители из США, Великобритании, Израиля, Китая, Шри-Ланки, Венесуэлы и России.



Рис. 29. Татьяна Цитцер арбитрирует инклюзивные управленческие поединки

Теория и практика инклюзивной управленческой борьбы стала основным модулем программы дополнительного профессионального образования «Основы формирования инклюзивного взаимодействия: теоретические основы и практические приемы», которая разработана и реализуется в Региональном кадровом центре государственного муниципального управления и Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. Программа создана в партнёрстве с АНО «Белая трость», ООО «Институт дизайна управления и конкурентных стратегий» и ООО «Транс Бизнес Консалтинг-Юг».

Что такое инклюзивные управленческие поединки

Управленческие поединки в сочетании с компонентом инклюзии представляют собой инструмент, с помощью которого становится возможным объединить разных людей – представителей отличных друг от друга культур и социальных групп. Во время инклюзивного взаимодействия в ходе управленческого поединка происходит практическое ознакомление с условиями жизни другой стороны и тренируются навыки мышления и действия с позиции этих сторон.

В инклюзивных поединках участвуют люди разных возрастов, с разными возможностями здоровья (с ОВЗ, без ОВЗ, преодолевающие зависимости и т. д.), представители разных социальных групп, специалисты разных профессий… Все они делятся друг с другом имеющимся опытом и информацией о своей сфере деятельности, образе жизни, способах коммуникации и т. д.

За счёт такого полного смешения у участников формируется более адекватное представление о тех аспектах жизни, с которыми они ранее не сталкивались, либо были знакомы весьма поверхностно. В процессе инклюзивного взаимодействия появляется возможность примерять на себя разные роли и развивается способность мыслить, действовать и воспринимать происходящее под другим углом, умение оценивать ситуацию с разных точек зрения.

Технология проведения инклюзивных управленческих поединков

Инклюзивные управленческие поединки в режиме онлайн включают в себя два этапа.

Первый этап – подготовка управленческих поединков; второй этап – инклюзивные управленческие поединки в тренировочном формате.

На первом этапе группа организаторов определяет дату и тему предстоящего мероприятия. В группу организаторов входят ведущие, арбитр и технический администратор предстоящего мероприятия. Для каждого нового тренировочного

мероприятия выбирается тема, связанная с конкретной социальной группой. К примеру, темой поединков могут стать незрячие; люди, преодолевающие зависимость; спортсмены; библиотекари и т. д.

На организационных встречах по подготовке определяется спикер – представитель выбранной социальной группы, который проведёт мастер-класс, демонстрирующий таланты и способности данной группы. Мастер-класс сопровождается фото и видео. Продолжительность мастер-класса (https://youtu.be/BdJ0Axcay3Q) составляет не более 30 мин. На подготовительных встречах определяется время проведения мероприятия, общий ведущий мероприятия, ведущий по рефлексии и арбитр, технический администратор и организаторы субтитров для людей с инвалидностью по слуху (далее, субтитровщик). На организационных встречах формируется сценарий и программа мероприятия, описываются ситуации, непосредственно связанные с субкультурой выбранной социальной группы.

Важно, чтобы ведущие и арбитр мероприятия были представителями разных социальных групп, к примеру, педагог и человек с инвалидностью. Также для проведения мероприятия необходимы минимум два субтитровщика.

Организаторы распределяют, кто и каким образом будет приглашать новых и опытных участников. Для проведения мероприятия требуется 10–30 человек. Важно, чтобы кроме представителей выбранной социальной группы в мероприятии приняли участие и представители других социальных групп. Качественный состав участников мероприятия должен демонстрировать разнообразие. Встречи организаторов проходят на платформе Zoom, организаторы обмениваются сообщениями в WhatsApp мессенджере, в специально созданной организационной группе.

В результате совещаний один из организаторов разрабатывает информационное приглашение на мероприятие, которое включает в себя форму регистрации, описание ситуаций, которые будут выбирать игроки для участия в конкретной ситуации, ссылку на подключение к интернет-платформе Zoom

и контактные данные технического специалиста. Приглашение с ссылкой на подключение рассылается по электронной почте и публикуется в группах соц. сетей (VKontakte, Facebook). Важно, чтобы приглашение было сформировано в доступном формате для людей с нарушениями зрения, пользующихся программами экранного доступа на своих компьютерах.

Пример приглашения:

А МЫ ТУТ КОНФЛИКТЫ СПОРТИВНЫЕ РЕШАЕМ!

Подумайте минутку и вспомните, где, кроме как в турецких сериалах, страсти кипят не на шутку, где от состояния счастья до драки полминуты, где лицом к лицу сходятся сильные соперники? Ну, конечно, это спорт. Причём неважно какой – командный или индивидуальный. Конфликтов не миновать ни там, ни там. Поэтому в сфере спорта очень важно уметь из конфликтов выходить.

26 февраля мы приглашаем вас присоединиться к спортивным инклюзивным управленческим поединкам.

Начнутся они в 12:00 по Москве.

В Спортивных инклюзивных управленческих поединках примет участие Юрий Буцаев – чемпион и многократный призёр России, призёр чемпионата мира среди молодёжи, многократный победитель и призёр международных турниров, игрок клубов России и НХЛ, мастер спорта по хоккею, руководитель хоккейной школы «Академия Спартак».

Вы можете поиграть и попробовать поконфликтовать с настоящим спортсменом, мастером спорта, а можете просто понаблюдать, как это делает кто-то другой. Присоединяйтесь в пятницу, будем вместе решать непростые конфликтные ситуации в сфере спорта.

Выбрать ситуацию для экспресс-поединка и зарегистрироваться нужно в гугл-док по ссылке [ссылка на ситуации].

Подключиться к конференции Zoom [ссылка на подключение].

Идентификатор конференции: [номер идентификатора].

Код доступа: [цифры кода доступа].

Организаторы:

ГБУК г. Севастополя «РИБС» АНО «Белая трость»

Федерация управленческой борьбы Тольяттинский клуб управленческой борьбы ООО «Транс-Бизнес Консалтинг-Юг.

Второй этап предполагает проведение тренировочных инклюзивных управленческих поединков.

Примерная программа мероприятия:

1. Приветствие ведущего с использованием тифлокомментирования – 5 мин.

2. Представление участников в формате доступном для людей с нарушениями зрения и слуха – 15 мин.

3. Мастер-класс представителя тематической социальной группы – 30 мин.

4. Инструктаж по управленческой борьбе от арбитра мероприятия – 10 мин.

5. Экспресс-поединки (тихий и классический форматы), по окончании каждого поединка рефлексия от участников, судей и арбитра. Рефлексию проводит ведущий по обратной связи – 1,5 ч.

6. Классический управленческий поединок с рефлексией от участников и судей в конце – 30 мин.

Продолжительность мероприятия не менее 3 ч.

В приветствии ведущий рассказывает о сути инклюзивных управленческих поединков по теме предстоящего мероприятия и упоминает о партнёрах и организаторах.

Во время представления участники описывают свою внешность и обстановку своим голосом для людей с нарушениями по зрению и в чате дублируют информацию для людей с нарушениями слуха.

Спикер, представитель выбранной социальной группы, во время своего мастер-класса рассказывает об экстрабилити данной социальной группы, приводит примеры из реальной практики, используя вопросы к аудитории, демонстрирует фото и видео, сопровождаемое по возможности субтитрами для неслышащих и аудиокомментариями для людей с нарушениями зрения (рис. 30).



Рис. 30. Олег вместе с другими арбитрами наблюдает за процессом поединков, чтобы решить, кого отправить на переговоры или кому доверить собственность

После мастер-класса от спикера Арбитр проводит краткий инструктаж по проведению быстрых и классических поединков, демонстрируя видео с примером поединка из предыдущего мероприятия, или проводит демонстрационный поединок с участием опытных игроков.

После технического инструктажа арбитр проводит от 2 до 4 экспресс-поединков, включающие «тихий» поединок. Задача арбитра – привлечь к роли игроков и судей как можно больше участников мероприятия.

По окончании каждого поединка проводится рефлексия. Ведущий по рефлексии спрашивает каждого игрока и судью, какие мысли, эмоции, ощущения он наблюдал у себя во время поединка и переживает в данный момент. Для понимания процесса рефлексии для новичков ведущий может предоставить первое слово в процессе рефлексии участнику предыдущих мероприятий. Важно, чтобы ведущий помог разграничить каждому участнику рефлексию по поводу мыслей – задавая вопрос «О чём думал в процессе?»; по поводу эмоций – задавая

вопрос «Какие эмоции он переживал во время поединка и в текущем моменте?». Рефлексию по поводу телесных переживаний – задавая вопрос «Какие ощущения участник испытывал во время поединка и в данный момент?».

По окончании мероприятия при условии достаточного времени проводится классический поединок с аналогичной рефлексией в конце.

После завершения поединков ведущий по рефлексии проводит финальную обратную связь и приглашает на следующие управленческие поединки, а также в другие инклюзивные социокультурные мероприятия и проекты, которые проводят организаторы и партнёры проекта.

Функции организаторов

Общий ведущий (Модератор). Приветствует участников, рассказывает о сути инклюзивных управленческих поединках и теме мероприятия, представляет партнёров, организует представление участников, представляет ведущего по рефлексии, спикера мастер-класса и арбитра мероприятия.

Ведущий по рефлексии. Знакомит участников мероприятия с культурой рефлексии, проводит рефлексию после каждого поединка, организует финальную обратную связь от всех участников.

Арбитр. Проводит краткий инструктаж по управленческой борьбе, проводит экспресс- и классические поединки, назначает игроков и судей.

Технический администратор. Подключает участников, следит за своевременным включением и выключением микрофонов участниками, не допуская посторонних шумов, помогает ведущему мастер-класса с демонстрацией фото-, видео-, презентаций, помогает арбитру выводить на экран часы для поединков и дублирует ситуации в чат.

Субтитровщик. Дублирует в чат интернет-платформы Zoom всю информацию в упрощённом формате, которую произносят участники мероприятия и которая воспроизводится в голосовом формате в видеоматериалах для людей с ограничениями по слуху.

Формат «тихого» поединка в рамках инклюзивных управленческих поединков

«Тихий поединок» возник благодаря необходимости привлечь к управленческим поединкам слабослышащих людей и сделать их участие в технологии возможным на практике. Идея создания нового формата была с энтузиазмом воспринята членами Федерации управленческой борьбы и активистами УП, что даёт шанс такому виду поединков получить более широкое распространение за рамками инклюзивной среды. На момент написания документа эта форма УП реализуется только в рамках ИУП и только в онлайн-формате.

По сути, «тихий» поединок – это вариация экспресс-поединка, с некоторыми особенностями проведения. Его главное отличие от всех иных типов УП в том, что ситуация разыгрывается в беззвучном формате.

В момент начала поединка все участники конференции (используется платформа Zoom) выключают звук, и всё действие продолжается в чате, письменно, включая «зачитывание» ситуации (она копируется в чат), объявление игроков, жеребьёвку, непосредственно ведение переговоров, переход хода, объявление итогов голосования, комментарии судей и обратную связь тренера (арбитра).

Пример ситуации для инклюзивного классического управленческого поединка

Собеседование

Талантливый IT-специалист попал в автокатастрофу и оказался в инвалидной коляске. Восстановить функцию ходьбы не удалось даже после длительной реабилитации. Некоторое время спустя Жена IT-специалиста робко намекнула, что работать можно и удалённо. И даже показала ему вакансию, которую нашла на работном сайте. IT-специалист отправил на вакансию своё резюме и практически тут же получил приглашение на онлайн-собеседование от HR-менеджера компании. Собеседование прошло очень успешно, HR-менеджеру

он явно понравился. Вот только про инвалидность речь даже не заходила. IT-специалист сделал несколько тестовых заданий, а через день позвонил довольный HR – назначено финальное собеседование с директором компании в офисе!

IT-специалист в сопровождении жены приехал в офис компании к назначенному времени, но оказалось, что вход в деловой центр не оборудован пандусами. Из-за того, что пришлось с большим трудом и нервами преодолевать это препятствие, они опоздали на встречу на 20 минут. Директор не дождался его и уехал по другим делам. В приёмной их встретил HR, возмущённый опозданием, а ещё более тем, что кандидат скрыл существенную информацию о себе.

Роли и интересы

IT-специалист – расстроен, он так и знал, что ничего не получится.

Жена IT-специалиста – надеется, что, получив эту работу, её любимый сможет вернуть себе интерес к жизни. Хочет всем всё объяснить и всё уладить.

HR-менеджер – нуждается в срочном закрытии вакансии, этот специалист обладает необходимой и достаточно редкой компетенцией. Но как быть с инвалидностью? Как это воспримет директор?

Директор компании – крайне недоволен тем, что кандидат не пришёл на собеседование. Работать с непунктуальными людьми не намерен. Потом и проекты так же будут срывать, а ответственность серьёзная.

Ситуации для инклюзивного экспресс-поединка

1. Вы меня задерживаете

Молодая девушка быстрым шагом подходит к банку. Перед ней по ступенькам медленно поднимается парень с костылями. Девушка пытается его обойти, но не получается (выходящие из банка спускаются по лестнице). Девушка в сердцах говорит парню:

– Вы задерживаете всех! Пандус для кого сделан?

2. Неожиданность

Посетитель пришёл в Банк, взял талончик и по вызову присел к операционисту. Девушка-операционист улыбнулась и жестом указала на табличку. На ней было написано: ВАС ОБСЛУЖИВАЕТ СОТРУДНИК С ОГРАНИЧЕНИЯМИ ПО СЛУХУ.

Посетитель прочитал надпись и возмущённо произнёс:

– И что мы с Вами будем делать, на пальцах общаться?!

3. В тесноте и в обиде…

На площадке первого этажа в подъезде соседи всё чаще стали оставлять коляски и велосипеды. Это затрудняет проход, места свободного остаётся совсем немного. Мужчина инвалид, передвигается в инвалидной коляске (живет на 3-м этаже), зашёл к соседке (живет на 2-м этаже), которая оставляет коляску и велосипед, попросить не заставлять проезд к лифту. Соседка раздраженно сказала:

– А что это Вы решили ко мне прийти?! Там колясок и велосипедов много…

4. Случай на переходе

На переходе пешеходы ждут разрешающего сигнала. Парень с самокатом явно торопится. Перед ним стоит мужчина в тёмных очках с собакой. Загорается зелёный разрешающий движение сигнал. Мужчина продолжает стоять. Парень пытается объехать мужчину с собакой, но пешеходы опережают его. Он наталкивается на мужчину, собака начинает лаять. Парень раздраженно кричит:

– Собаку свою держи, тормоз!

5. Бедненький

К пандусу отеля, где проходит научная конференция, подъезжает один из спикеров мероприятия на инвалидной коляске. Поскольку пандус расположен не слишком удобно, спикер остановился перед ним. Вдруг к нему сзади подбегает одна из активных участниц конференции и начинает быстро катить коляску вверх, причитая:

– Бедненький, сейчас я тебе помогу!

6. Только до Чернушки!

Незрячий парень первый раз в жизни поехал один на поезде с учёбы к себе домой в деревню. Он пришёл на вокзал, его встретила служба сопровождения вокзала и довела до вагона. В вагоне сотрудник службы сопровождения попытался передать парня проводнице. Та впервые в жизни увидела слепого, перепугалась, начала причитать: «Да как он поедет?! Да как он в туалет будет ходить?!». В итоге проводница

– в панике. Чтобы успокоить проводницу, парень решил объяснить, что ехать ему недалеко, только до станции Чернушка. Продолжая панику, проводница отвечает:

– До какой Чернушки?! В Чернушке у меня вообще дети садятся!

Благодаря почти двухлетнему опыту проведения инклюзивных управленческих поединков организаторы убедились в том, что данный проект является одним из немногих, в котором проявляется феномен инклюзивного взаимодействия, в котором все участники получают и реализуют возможность проявления своих скрытых талантов и способностей, демонстрируя усилия к пониманию и взаимодействию. Активными участниками инклюзивных управленческих поединков стали люди с инвалидностью по слуху, зрению, с инвалидностью опорно-двигательного аппарата; люди, преодолевающие алкогольную и наркотическую зависимость; люди старшего поколения; педагоги, бизнесмены, сотрудники учреждений культуры, спортсмены и представители других социальных групп. Специальные сценарии мероприятий проекта позволяют каждому участнику вне зависимости от опыта пробовать себя в различных ролях: игрок, судья, арбитр, ведущий мероприятия и мастер-класса, администратор, координатор. Смена ролей позволяет расширить спектр компетенций каждого волонтёра-участника. В результате участники проекта активно включаются в процесс нетворкинга, создавая другие социальные и обучающие проекты. Проведение инклюзивных управленческих поединков в гибридном формате даёт возможность всем участникам повышать свой уровень компьютерной грамотности и развивать компетенции, позволяющие фор-

мировать инклюзивную культуру в цифровом пространстве. Контекст управленческой борьбы между представителями совершенно разных социальных групп позволяет развить не только навыки решения конфликтов, но и навыки проявления и отстаивания своих интересов и ценностей, что крайне важно для представителей социально исключённых групп. Игровая форма проведения мероприятия позволяет развивать стрессоустойчивость в экологичном ключе. Благодаря включению людей с инвалидностью по зрению и слуху все участники получают уникальную возможность развивать непривычные для себя каналы получения и передачи информации. Включение каждого участника в мероприятии в активную деятельность через выбор своей роли и возможности её смены, а также регулярность проведения встреч вызывают устойчивый интерес, который проявляется в повторных участиях. Организаторы наблюдают проявление инициативы участниками по вовлечению своих знакомых и коллег. Все участники на практике имеют возможность проявления своего творчества, ценности и других аспектов своей уникальности через участие в организации мероприятий и через возможность внесения своих изменений мероприятия. Все сказанное способствует успешной социализации представителей социально исключённых групп и реализации волонтёров – профессионалов в социальной деятельности. Волонтёры – участники инклюзивных управленческих поединков интегрируют в современное общество ценности инклюзивной культуры проактивного уровня.

Глава 8
Организация инклюзивных экспедиций и регат, в том числе в гибридном формате на примере проекта «Паруса духа»

Идея о кругосветном путешествии на парусном судне в инклюзивной команде пришла жителю Таганрога Сергею Бурлакову в августе 2011 г. Первоначально инклюзивный экипаж включал в состав человека с инвалидностью по зрению, человека с нарушениями опорно-двигательного аппарата, профессионального яхтсмена. В развитие этой идеи появился проект «Паруса духа», в рамках которого проводятся морские экспедиции и парусные регаты, с включением в экипажи людей с ОВЗ и представителей других социально исключённых групп.

В октябре 2011 г. состоялась первая экспедиция проекта «Паруса духа» в водах Южной Адриатики. В состав инклюзивной команды вошли президент АНО «Белая трость» Олег Колпащиков, параспортсмен Сергей Бурлаков и яхтенный капитан Виктор Клоков.

С 2011 г. экспедиции в рамках проекта стали ежегодными. Со временем проект приобрёл черты гуманитарной миссии. В ходе экспедиций участники обучаются морской практике, в странах по маршруту следования проводятся социокультурные мероприятия, направленные на развитие инклюзивного взаимодействия.

С 2020 г. ввиду появившихся ограничений, связанных с пандемией, проект «Паруса духа» реализуется в гибридном формате – оффлайн-мероприятия дополняются онлайн-включениями. Например, когда капитан – человек, дистанционно удалённый – участвует в управлении яхтой с инклюзивным экипажем на борту используя средства видеосвязи.

Главная цель проекта «Паруса духа»: развитие инклюзивного яхтинга как открытой модели проявления особых талантов и способностей человека.

Проект состоит из спортивных, творческих и просветительских мероприятий. Каждый этап проекта включает:

– учебно-тренировочные сборы и инклюзивные парусные регаты, водноспортивные мероприятия в России и других странах;

– экспедиции – морские переходы на парусно-моторном судне в составе инклюзивной команды по заранее спланированным маршрутам;

– участие инклюзивного экипажа в регатах, проводимых в России и других странах по маршруту следования экспедиции;

– активную социально-культурную и просветительскую деятельность по маршруту следования экспедиции (круглые столы, семинары, мастер-классы, концертные выступления, художественные перфомансы, флешмобы, выставки).

Инклюзивная команда экспедиции принимает участие в социально значимых мероприятиях в местах пребывания по маршруту следования. Идея проекта реализуется благодаря созданию инклюзивных экипажей. В условиях длительных переходов люди с ограниченными возможностями здоровья раскрывают скрытые ранее таланты и способности – «экстрабилити». И это благотворно влияет на всех участников.

В проекте «Паруса духа» проявляется позитивное влияние яхтинга на социальную сферу. Наблюдение за участниками проекта показывает, что человек, принявший участие в регате или переходе под парусом в составе инклюзивной команды, получает возможность для позитивной трансформации своей социальной роли.

Для достижения цели создаётся инклюзивное поле, где взаимодействие человека с инвалидностью и человека без инвалидности происходит естественным путём. Яхтинг выбран не случайно, он имеет свои преимущества:

– необходимость взаимодействия всех участников команды для достижения результата;

– каждый член экипажа гарантированно задействован в решении общих задач;

– условия позволяют распределять нагрузки соразмерно индивидуальным способностям участников;

– максимальная активизация внутренних ресурсов человека при особом внимании к мерам по обеспечению безопасности;

– возможность реализации общественно-полезной деятельности на региональном, федеральном и международном уровне;

– формирование уникальной позитивной роли представителей социально исключённых групп в современном обществе.

Необходимые условия, оборудование и материалы для проведения инклюзивных парусных экспедиций в гибридном формате:

– водоём с возможностью судоходства;

– тёплое время года;

– наличие яхт-клубов или портов для стоянки;

– помещения или специальные места на открытом воздухе для проведения гуманитарных мероприятий в рамках экспедиции, снабжённые мультимедийным оборудованием для демонстрации материалов и подключения в режиме онлайн;

– специальное оборудование и расходные материалы для проведения социокультурных мероприятий;

– команда профессиональных яхтсменов (минимум 2 человека);

– парусно-моторное или парусное судно, оборудованное местами для ночёвки и оборудованием для приготовления питания, вместительностью 4–10 членов экипажа;

– при отсутствии спальных мест на борту необходимо туристическое снаряжение для ночёвки на берегу: палатки, спальники и т. д.;

– яхта берётся в аренду или предоставляется партнёрами на безвозмездной основе;

– инклюзивный экипаж, включающий волонтёров с инвалидностью и без инвалидности, представителей разных социальных групп;

– индивидуальная страховка от несчастного случая, включающая спортивные риски;

– каждый участник обязан иметь при себе паспорт для удостоверения личности;

– каждый участник обеспечивает себя одеждой для экспедиции: спортивная форма и непромокаемые куртка и брюки, специальная яхтенная или спортивная обувь на светлой подошве, перчатки для работы с такелажем);

– для обеспечения онлайн-включений необходимы: смартфон с наушниками для волонтёра, который осуществляет фото и видеосъёмку во время экспедиции; волонтёр с ноутбуком, администрирующий конференции на подготовительном этапе, во время экспедиции и во время итоговых мероприятий на берегу; платформа для проведения видеоконференций; страница или группа в соцсетях для распространения информации и трансляции онлайн-включений из экспедиции;

– специальный чат в мессенджерах, доступных для людей с разными нозологиями, в который включены организаторы и участники экспедиции;

– письменное согласие каждого участника на обработку персональных данных и использование фото и видео контента с его участием;

– письменное подтверждение того, что каждый участник ознакомлен с информацией о технике безопасности на яхте;

– для финансирования экспедиции может понадобиться действующая некоммерческая организация, которая возьмёт на себя роль официального организатора.

Необходимые условия, оборудование и материалы для проведения инклюзивных парусных регат в гибридном формате:

– водоём с возможностью судоходства яхт, выбранного для регаты класса;

– тёплое время года;

– наличие причала на берегу для посадки участников на яхты;

– наличие помещения или специального места на открытом воздухе для проведения мастер-классов, концерта и организации питания и пр., защищённых от дождя и оборудованных сидячими местами;

– концертная площадка должна иметь звуковое оборудование.

Участники, оборудование и материалы для мастер-классов:

– ведущие мастер-классов, концерта, семинара;

– волонтёры;

– участники концертной программы;

– медицинский работник и спасатели (минимум два человека);

– команда профессиональных яхтсменов (минимум один профессионал на одну яхту);

– главный судья регаты;

– парусно-моторные и парусные судна, вместительностью 2– 10 членов экипажа;

– спасательный и судейский катер, специальные знаки для выставления дистанции (яхты, катера и знаки для регаты арендуются или предоставляется партнёрами на безвозмездной основе);

– сувенирная и наградная продукция, включающая стартовый номер участников регаты, кубки и медали для призеров;

– инклюзивный экипаж, включающий волонтёров с инвалидностью и без инвалидности, представителей разных социальных групп;

– индивидуальная страховка от несчастного случая, включающая спортивные риски;

– каждый участник обязан иметь при себе паспорт для удостоверения личности;

– каждый участник обеспечивает себя одеждой для регаты: спортивная форма (непромокаемая, ветрозащитная), специальная яхтенная или спортивная обувь на светлой подошве, перчатки для работы с такелажем.

Для обеспечения онлайн-включений необходимы:

– смартфон с наушниками для волонтёра, который осуществляет фото и видеосъемку во время мероприятия;

– волонтёр-администратор для конференции на подготовительном этапе и во время мероприятия;

– волонтёр-ведущий в онлайн;

– ноутбук для волонтёра-администратора в онлайне:

– платформа для проведения видеоконференций;

– страница или группа в соцсетях для распространения информации и трансляции онлайн-включений мероприятия;

– специальный чат в мессенджерах, доступных для людей с разными нозологиями, в который включены организаторы и участники регаты;

– письменное согласие каждого участника на обработку персональных данных и использование фото- и видеоконтента с его участием;

– письменное подтверждение того, что каждый участник ознакомлен с информацией о технике безопасности на яхте;

– для финансирования экспедиции может понадобиться действующая некоммерческая организация, которая возьмёт на себя роль официального организатора.

При проведении инклюзивных экспедиций и регат крайне важно, чтобы каждый из организаторов понимал идеологию мероприятия, направленного на организацию инклюзивного взаимодействия и был ознакомлен с конкретными функциями и обязанностями той роли, в которой он был определён.

Функциональные обязанности и цели для участников экспедиции.

Руководитель экспедиции. Деятельность и поведение:

1) подбирает команду;

2) согласовывает роли;

3) инструктирует команду, вводит распорядок;

4) согласовывает маршрут и изменения маршрута с капитаном;

5) составляет программы социокультурных мероприятий, согласовывает с капитаном, вносит изменения;

6) организовывает программы тренировок;

7) контролирует отчётности по проекту (в том числе информационную и финансовую);

8) входит в состав совета Парусов Духа;

9) разрабатывает стратегию Парусов Духа;

10) взаимодействует с социальными партнёрами и спонсорами.

Цель: приобретение опыта инклюзивного управления (опыта организации инклюзивного взаимодействия) для применения в последующей деятельности.

Участник-волонтёр. Деятельность и поведение:

1) ищет информацию о проекте;

2) подаёт заявку;

3) согласовывает с организатором социальную роль;

4) обеспечивает экипировку, прибывает к месту проведения;

5) определяет свою цель участия;

6) проходит инструктаж;

7) приобретает страхову НС;

8) вступает в социальные группы (соцсети);

9) готовится к парусному спорту;

10) участвует в социокультурных мероприятиях проекта;

11) несёт вахту;

12) участвует в тренинговой программе (даёт обратную связь);

13) пишет посты в соцсетях;

14) даёт интервью СМИ;

15) планирует даты прибытия, выбытия, согласовывает с руководителем;

16) оплачивает свои транспортные расходы;

17) соблюдает распорядок;

18) согласовывает свободное время с руководителем;

19) носит форму проекта;

20) участвует в исследованиях;

21) обеспечивает себя всем необходимыми (с учётом состояния своего здоровья);

22) проходит дистанционный курс подготовки;

23) называет все свои специфические особенности (питание, аллергия, религия);

24) сообщает об ухудшении состояния здоровья;

25) получает сертификат.

Цель: поиск наилучшей деятельности.

Координатор проекта. Деятельность и поведение:

1) ведёт деловую переписку с партнёрами;

2) согласовывает пресс и пост-релизы с партнёрами;

3) согласовывает заказы брендированной продукции;

4) составляет бюджеты на отдельные этапы и мероприятия;

5) ведёт учёт и хранение финансовых документов;

6) заказывает авиа- и ж/д билеты;

7) согласовывает мероприятия с партнёрами на местах;

8) составляет сценарий мероприятия;

9) организовывает мероприятия/часть мероприятий;

10) готовит программу мероприятий на месте;

11) готовит презентации по проекту;

12) взаимодействует с участниками;

13) согласовывает логистику каждого участника;

14) готовит информационный отчёт по проекту;

15) сдаёт финансовый отчёт в бухгалтерию;

16) ведёт реестр организаций и участников;

17) создаёт группы в мессенджерах и взаимодействует с участниками;

18) ставит задачи фотографу;

19) отслеживает реализацию мероприятий, заявленных в договоре;

20) организовывает экскурсионную программу;

21) ведёт переписку с представителями СМИ;

22) осуществляет перевод;

23) обучает другого координатора (нового координатора);

24) ведёт учёт и выдачу сувенирной продукции;

25) заказывает изготовление и выдаёт наградную продукцию;

26) контролирует размещение логотипов партнёров на продукции (организовывает брендирование);

27) закупает расходные материалы и организовывает их доставку;

28) соблюдает распорядок;

29) согласовывает свободное время с руководителем;

30) руководит волонтёрами и ставит задачи;

31) организовывает транспортную логистику на мероприятиях;

32) обеспечивает мобильную связь и интернет;

33) участвует в тренинговой программе и даёт обратную связь;

34) следит за регулярностью опубликования постов;

35) занимается расселением участников;

36) организует питание для участников;

37) собирает персональные документы (копии документов и контакты, обработка персональных данных);

38) оформляет страховку НС на участника (при необходимости);

39) контролирует сценарий мероприятия и вносит изменения;

40) взаимодействует с организаторами социокультурных мероприятий.

Цель: реализатор уникальных проектов (самостоятельная реализация уникальных проектов).

Капитан экспедиции. Деятельность и поведение:

1) составляет маршрут и корректирует в зависимости от условий и расписания прибытия/выбытия, согласовывает с руководителем;

2) арендует корабли, занимается чартерными вопросами;

3) инструктирует участников по безопасности и правилам поведения на судне;

4) подписывает трёхстороннее соглашение (капитан, руководитель, участник);

5) вносит, согласовывает с руководителем изменения в расписание мероприятий в зависимости от маршрута;

6) назначает ответственных по питанию, уборке и другим работам;

7) определяет вахты и тренировочное время;

8) составляет круизный лист и вносит изменения;

9) проверяет наличие персональных документов участников экспедиции;

10) составляет бюджет сопутствующих расходов: аренда, топливо, парковки, питание, транспортные расходы профессионального экипажа;

11) ведёт переговоры с портами прибытия;

12) участвует в мероприятиях проекта онлайн, на корабле, на суше, в регатах;

13) представляет проект ПД;

14) даёт интервью СМИ;

15) участвует в тренингах и даёт обратную связь;

16) проверяет эксплуатационные возможности судна перед выходом в море;

17) организует текущий ремонт судна;

18) обучает инклюзивный экипаж яхтенному делу;

19) участвует в экскурсионной программе, в её составлении;

20) организует купание с корабля, фридайвинг и прочие водные активности;

21) ведёт подсчёт миль, пройденных участниками;

22) оформляет пограничный и таможенный проход;

23) принимает решение об участии в экспедиции человека с ОВЗ в зависимости от его состояния здоровья;

24) организует условную доступность на судне, в портах (маринах);

25) входит в состав совета Парусов духа;

26) следит за ресурсами воды, топлива, газового оборудования и др.;

27) следит за утилизацией мусора, консультирует по экологии деятельности в море и в портах;

28) подбирает профессиональный экипаж шкиперов яхтсменов.

Цель: создание новых сценариев для применения своего профессионализма.

Организатор социокультурных мероприятий. Деятельность и поведение:

1) участвует в составлении сценария;

2) взаимодействует с партнёрами;

3) определяет материально-техническую базу мероприятия;

4) составляет проект сметы;

5) следит за соблюдением сценарного плана мероприятия;

6) обучает волонтёров;

7) страхует, заменяет внезапно выбывших исполнителей (фотографа, ведущего, ведущего мастер-класса и др.);

8) описывает мастер-классы и другие элементы сценария (концерты, круглые столы, спортивные мероприятия);

9) участвует в обратной связи;

10) участвует в планировании и подведении итогов;

11) организует дизайн (размещение стоек, баннеров и пр.);

12) составляет райдер мероприятия;

13) организует встречу и размещение випов;

14) организует транспорт, питание;

15) исследует место проведения мероприятия на предмет доступности и пр. условий, накануне мероприятия;

16) корректирует сценарий, подготавливает место проведения;

17) распределяет роли, меняет роли среди исполнителей;

18) организовывает взаимодействие между участниками (буквально за руку);

19) определяет количество сувениров, распределяет их на мероприятия;

20) организовывает взаимодействие со СМИ, фотографами, операторами;

21) составляет, уточняет и передаёт ведущему списки партнёров (спонсоров) мероприятия;

22) готовит благодарственные письма и награды.

Цель: приобретение компетенций организатора инклюзивных социокультурных мероприятий.

Контент-менеджер. Деятельность и поведение:

1) пишет в соцсети, на сайт;

2) пишет пресс релизы, пост релизы, согласовывает их с партнёрами;

3) имеет и дополняет список партнёров;

4) рассылает релизы по СМИ;

5) собирает и хранит фото, видео;

6) визуально оформляет тексты (фото, видео);

7) берёт интервью у участников;

8) мониторит сети о Парусах духа;

9) редактирует, согласовывает материалы;

10) организовывает съёмки, снимает сам;

11) участвует в написании сценариев;

12) организовывает перевод, тифлокомментарии, субтитры;

13) придумывает и применяет хэштеги;

14) продвигает публикации, размещает на сайтах партнёров;

15) участвует в составлении информационного отчёта, предоставлении информации о публикациях;

16) участвует в составлении медиаплана;

17) участвует в жизни проекта;

18) участвует в подготовке презентаций (печатных, электронных, живых);

19) ведёт свою базу партнёров и пополняет её (НКО+СМИ+прочие);

20) ведёт группы мессенджера;

21) придумывает и разрабатывает мероприятия-онлайн;

22) участвует в инклюзивных практиках;

23) организует информацию для карты и нетворкинга;

24) отслеживает эмоциональное состояние участников проекта, делает из этого пост или предоставляет возможность участнику это сделать.

Цель: создание области/сферы/площадки в информационном пространстве для увеличения числа устойчивых интересных связей среди представителей разных социальных групп.

С 2011 г. в рамках проекта в экспедициях пройдено более 20 000 морских миль и проведено более двух десятков регат в России и в других странах (рис. 31, 32).



Рис. 31. Инклюзивная команда после регаты:
Олег Колпащиков держит в руках большой кубок за 1-е место

22–25 сентября в Ростовской области состоялась инклюзивная экспедиция по маршруту Таганрог – Обуховка – Таганрог. Инклюзивный экипаж состоял из 10 человек, в числе которых три профессиональных яхтсмена, два участника – преодолевающие химическую зависимость; два участника – преподаватели вузов, два участника – люди с инвалидностью и один участник – студент из Республики Конго.



Рис. 32. Во время морского перехода:
Олег Колпащиков беседует с участниками экспедиции

Парусно-моторная яхта «Буревестник» на безвозмездной основе предоставлена партнёром проекта Южным Федеральным университетом. Финансовую поддержку оказало АО «Концерн Росэнергоатом». На предварительном этапе подготовки, который стартовал в январе 2020 г., определены организаторы экспедиции, маршрут, программа мероприятий, бюджет и партнёры. Совещания по организации проекта проходили в дистанционном формате с использованием платформы Zoom. В команду организаторов вошёл президент АНО «Белая трость» Олег Колпащиков, руководитель инклюзивного центра ЮФУ Лариса Гуттерман и яхтенный капитан Виктор

Клоков. Организаторы сформировали инклюзивную команду из студентов и преподавателей ЮФУ и УРФУ и представителей реабилитационного центра «Слон» (Ростово-на-Дону). За неделю до старта экспедиции участники и организаторы провели онлайн-встречу, на которой познакомились друг с другом и с программой мероприятий, координатор экспедиции Виктор Клоков провёл инструктаж по технике безопасности в морских переходах и дал свои рекомендации к списку необходимых вещей для участия в экспедиции. Каждый участник предварительно оформил индивидуальную страховку от несчастных случаев, предполагающую занятия спортом, так как это является обязательным требованием для участников мероприятий. Капитан экспедиции Алексей Суховеев приготовил яхту к переходу, закупил продукты питания и топливо. Координатор экспедиции организовал стоянку для судна в месте прибытия и разработал социокультурную программу с приготовлением донской ухи. Для участников экспедиции была изготовлена форма, состоящая из футболки и бейсболки, с размещённой на ней информацией об экспедиции и партнёрах проекта. По окончании подготовительного этапа на сайте и в социальных сетях организатора был опубликован релиз мероприятия [7].

На этом подготовительный этап был завершён, и команда проекта перешла к реализации экспедиции и гуманитарных мероприятий. 22 сентября состоялся круглый стол в гибридном формате, объединивший две офлайн-площадки, одна из которых организована в «Точке кипения» г. Ростов-на-Дону, вторая – в Педагогическом университете г. Таганрога. На мероприятии руководитель проекта презентовал предстоящую экспедицию и другие инклюзивные социальные проекты организации «Белая трость» и партнёров. В онлайн-формате к мероприятию присоединились участники из других городов и представили свои инклюзивные проекты и активности. В этот же день часть команды с руководителем экспедиции переехали в г. Таганрог и совершили выход в акваторию Азовского моря с представителями местных общественных организаций. Во время двухчасового выхода про-

ведено онлайн-включение с экскурсией по парусному судну «Буревестник», в котором смогли принять участие все желающие. На борту прошла презентация проекта «Паруса духа» и мероприятий в Ростовской области. 23 сентября утром команда экспедиции стартовала из порта Таганрога по акватории Азовского моря и реки Дон в сторону Обуховки. Перед отплытием руководитель экспедиции на собрании напомнил правила безопасности и провел инструктаж по решению бытовых вопросов на яхте, поговорили об организации питания и ночного отдыха, о мерах в случае возникновения морской болезни у новичков, выучили главное правило: капитан всегда прав и все его указания выполняются без обсуждений. Участникам был представлен капитан экспедиции, выбраны волонтёры, которые будут включены в процесс приготовления питания и видеосъёмку.

После этого состоялось самоопределение всех участников в те роли, в которых они хотят себя испытать, руководитель экспедиции познакомил участников с понятием инклюзивного взаимодействия экстрабилити. После отшвартовки из яхт-клуба г. Таганрог каждый участник экспедиции совершил экскурсию по яхте с завязанными глазами, проведённую незрячим руководителем экспедиции. Для безопасности каждый участник надел спасательный жилет. После обеда, приготовленного волонтёрами для новичков парусного спорта, профессиональные яхтсмены тренировались по управлению парусами и рулем (рис. 33).

После швартовки в яхт-клубе посёлка Обуховка команда приняла участие в ужине с донской рыбацкой ухой, приготовляемой и употребляемой в пищу с соблюдением ритуалов, к примеру, к столу подаётся бульон отдельно в кружках, отдельно на тарелки выкладывается рыба нескольких сортов, отдельно готовится и подаётся специальный соус, которым поливается рыба. После ужина координатор проекта распределил участников по спальным местам.



Рис. 33. Олег Колпащиков проводит по яхте экскурсию, чуть поодаль от него женщина с повязкой на глазах вслед за ним ощупывает руками устройство яхты



Рис. 34. Прогулка по селу Обуховка

На следующий день утром команда совершила прогулку по селу с визитом в местный православный храм. После отшвартовки из села Обуховского и во время перехода в порт г. Таганрога команда провела вторую тренировку по управлению яхтой, приготовила обед, вышла в онлайн на Facebook, где все участники в режиме видеотрансляции поздравили зрителей с международным Днём моря, который отмечается 24 сентября. Волонтёр-видеооператор снял с каждым участником короткий видеоролик с обратной связью по участию в экспедиции, ролики были показаны на следующий день во время финальной видеоконференции. В конце первого и второго дня экспедиции руководитель подвёл итоги каждого дня и экспедиции в целом. Каждый участник рефлексировал из выбранной в момент самоопределения роли и говорил о своих мыслях, эмоциях, ощущениях и поведении во время мероприятия.

25 сентября в «Точке кипения» в Ростове-на-Дону прошли итоговые мероприятия экспедиции «Паруса духа – 2021». В мероприятии, которое прошло в гибридном формате, приняли участие представители реабилитационных центров, работающих с людьми, преодолевающими зависимость из Ростовской и Свердловской области, педагоги и студенты Южного Федерального университета и Уральского Федерального университета, представители концерна Росэнергоатом, команда экспедиции. В первой части мероприятия Олег Колпащиков и Алена Неволина, волонтёр экспедиции и начальник центра академического развития УРФУ, вместе с неслышащей студенткой ЮФУ провели перформанс «Оживление», во время которого тренер с инвалидностью по слуху с помощью жестового языка помогает человеку без инвалидности научиться переживать свои чувства и эмоции, тренер с инвалидностью по зрению помогает участнику без инвалидности научиться доверию. Для этого незрячий тренер проводит прогулку для человека без инвалидности по зданию и снаружи. Весь процесс участник перформанса без инвалидности проходит с повязкой на глазах.

Во второй части итогового мероприятия участники экспедиции, которые находились в «Точке кипения» и удалённом

доступе в конференции *Zoom* провели финальную рефлексию с демонстрацией фото и видео, снятых во время экспедиции. В конференции участвовал представитель концерна Росэнергоатом, принявший эстафету мероприятий «Паруса духа». После экспедиции Таганрог – Обуховка – Таганрог в Ростовской области в г. Волгодонске также при поддержке Росэнергоатома прошёл первый инклюзивный праздник «Паруса духа».

В декабре 2020 г. состоялось финальное мероприятие «Паруса духа», на котором участники регат и экспедиций 2020 г. продемонстрировали фото-, видеоматериалы и поделились отсроченной обратной связью.

Инклюзивная регата «Паруса духа». Заречный 2020.

В сентябре 2020 г. в Свердловской области прошла очередная регата «Паруса духа», первая для г. Заречный, выбранного не случайно. С 2019 г. организация «Белая трость» совместно с Институтом дизайна, управления и конкурентных стратегий совместно с представителями местных некоммерческих организаций и волонтёрами при поддержке государственной корпорации Росэнергоатом, Министерства социальной политики Свердловской области и администрации г. Заречного начали долгосрочный проект по формированию инклюзивной культуры города. Одним из мероприятий программы была выбрана инклюзивная регата «Паруса духа». В начале 2020 г. прошло совещание в администрации города, в котором приняли участие представители организации «Белая трость», волонтёры из Заречного, сотрудники Белоярской атомной электростанции, люди с инвалидностью и без инвалидности. На совещании определена дата двухдневного мероприятия в начале июня 2020 г. В связи с развитием пандемии коронавируса мероприятия в июне были отменены, и организаторы вернулись к вопросу в начале августа, в этот момент ограничения были ослаблены и концерн Росэнергоатом одобрил подготовленный в начале года проект по проведению инклюзивных регат в четырёх городах присутствия АЭС в России. В начале августа организаторы регаты собрались на совещание в режиме онлайн. В совещаниях по подготовке приняли участие сотрудники, отвечающие за информационную работу, Белоярской АЭС,

которая находится в Заречном, представители администрации, руководитель отдела культуры, координатор и руководитель проекта, представители организации «Белая трость»; позже к организационному комитету по подготовке инклюзивной регаты были подключены представители местной некоммерческой организации яхт-клуба «Коматек» и коммерческой организации, занимающейся проведением праздников. В начале работы оргкомитета в августе была определена дата мероприятия, возможное место проведения, предварительный формат, состав и количество участников. Важным вопросом стало определение официального формата мероприятия, который будет удовлетворять существовавшим на тот момент правилам ограничения проведения массовых мероприятий. В итоге формой мероприятия был выбран концерт с включением активностей на воде. Параллельно при поддержке яхт-клуба «Коматек» шла работа по организации активностей на воде в виде парусной регаты. На водоёме Заречного не было парусных яхт, поэтому требовалось организовать доставку лодок, подходящих для инклюзивной регаты. В итоге выбраны парусные яхты типа СБ 20, так как экипаж такой лодки вмещает четыре человека, и конструкция яхты предусматривает достаточный уровень безопасности для новичков с ОВЗ. В регате могут принимать участие люди с ОВЗ с разными нозологиями, ограничения могут касаться людей с тяжёлыми психическими расстройствами и тяжёлыми нарушениям опорно-двигательного аппарата. По практике проведения инклюзивных регат можно отметить, что традиционно в регатах принимают участие люди с инвалидностью по зрению и слуху, в том числе тотально незрячие и неслышащие люди с ментальными особенностями и люди с нарушениями опорно-двигательного аппарата, в том числе передвигающиеся на инвалидных колясках. Каждый экипаж регаты в Заречном формировался по принципу: один профессиональный яхтсмен, два волонтёра-участника, один волонтёр-участник с инвалидностью. Организаторы договорились об аренде яхт, их доставке с клубом «Повелитель паруса». Этот же клуб предоставил профессиональных шкиперов на каждую из трёх яхт, принявших участие

в мероприятии. Организацию судейства взяла на себя сотрудник яхт-клуба «Коматек», главный судья по парусному спорту Свердловской области Татьяна Кокосова. Спасательные катера были предоставлены общественной организацией г. Заречного. После определения формата регаты участники распределились на шесть инклюзивных экипажей, включающих людей с ОВЗ (по 3 человека в каждом). Были запланированы две серии гонок по три команды. Каждая яхта с профессиональным шкипером провела серию гонок с экипажем из первой тройки и серию гонок с экипажем из второй тройки. По итогам двух серий гонок подведены итоги, по количеству полученных очков команды были распределены по шести местам.

На предварительном этапе подготовки определено место мероприятия – загородный клуб «Ривьера». Туда выехала команда, состоящая из руководителя регаты, руководителя яхт-клуба «Повелитель паруса», сотрудника информационной службы Белоярской АЭС, сотрудника общественной приёмной госкорпорации Росатом и руководителя общественной организации г. Заречного. Команда организаторов определила место для концерта, гонок на парусных яхтах, места для инклюзивных мастер-классов и питания участников.

На предварительном этапе согласована сувенирная продукция для инклюзивной регаты, составлена концертная программа из профессиональных творческих коллективов Екатеринбурга, Заречного, планировалось выступление профессионального незрячего певца из г. Верхняя Салда Вячеслава Трубина. Руководство загородного клуба предоставило площадку для мероприятия на безвозмездной основе. Все участники регаты перед мероприятием оформили специальную страховку, предполагающую занятие спортом. Партнёр регаты Уральский федеральный университет пригласил для участия студентов с инвалидностью и студентов из Иордании и Индонезии. УрФУ взял на себя съёмку и производство видеоклипа о мероприятии с тифлокомментариями для незрячих и титрами для неслышащих. Питание (чай, полевая каша) предоставила Белоярская АЭС. Организационная группа проводила совещания и обменивалась информацией, используя

платформу Zoom и WhatsApp-мессенджер. В ходе подготовки мероприятия решено организовать онлайн-включение с показом регаты, концерта и интервью участников. Ведущая в онлайне – Анна Миркина, призёр соревнований по танцам на колясках из Тюмени; Анна Семилетова, сотрудник «Белой трости» – оператор и интервьюер на месте проведения мероприятия. По результатам предварительного этапа выпущен пресс-релиз с расписанием, составлено положение об инклюзивной регате, опубликована форма для регистрации, подготовлена смета, арендовано оборудование и яхты, изготовлена сувенирная и наградная продукция, напечатан баннер, заказан транспорт для участников из Свердловской и Калининградской области. Заказана гостиница и организовано питание для шкиперов, судей и участников из Калининградской области. На этом предварительный этап подготовки завершился.

В мероприятии «Паруса духа» в Заречном приняли участие люди с инвалидностью, люди, преодолевающие зависимость, сотрудники Белоярской АЭС и администрации г. Заречный, профессиональные яхтсмены, творческие коллективы, волонтёры и жители Заречного. Открытое для зрителей мероприятие началось с приветствий мэра г. Заречный Андрея Владимировича Захарцева и руководителей, сотрудников, организаторов и партнёров. После торжественного открытия руководитель проекта незрячий тренер Олег Колпащиков провёл вводный семинар по инклюзивному взаимодействию. Главный судья Татьяна Кокосова и координатор проекта «Паруса духа» из Калининграда Александр Вахрамеев провели инструктаж по организации регаты и безопасности участников. Волонтёрами мероприятия стали представители некоммерческой организации «Урал без наркотиков» – люди, преодолевающие зависимость. После теоретической части волонтёры-участники разделились на несколько групп. Первые три команды начали гонки на воде, в одном из шатров стартовал перформанс «Оживление», который проводили тренер с нарушением слуха Екатерина Имулаева и незрячий тренер Олег Колпащиков. Часть гостей стали участниками инклюзивного концерта и подвижных игр, представленных ведущим. После

первой серии гонок начался обед, вторая «тройка» команд приступила к гонкам. В этот момент стартовала онлайн-трансляция мероприятия, в которой приняли участие люди из России и Израиля. Во время онлайн-включения зрители увидели инклюзивную регату, концерт и интервью участников и руководителя Белоярской АЭС. После второй серии гонок на сцене состоялось награждение всех команд сувенирной продукцией и призёров кубками и медалями. После награждения было создано общее фото участников и зрителей на фоне баннера. Организаторы и волонтёры мероприятия собрались в конце для рефлексии. Итоги регаты опубликованы на сайте организации «Белая трость» и в социальных сетях.

Этап подведения итогов включал презентацию регаты в г. Заречном на финальном мероприятии проекта «Паруса духа», которое прошло на платформе Zoom в декабре 2020 г. Некоторые участники регаты в Заречном стали волонтёрами последующих регат и экспедиций «Паруса духа» в 2020 г. (поддержка концерна Росэнергоатом). Волонтёры регаты стали организаторами и волонтёрами III Международной научно-практической конференции Экстрабилити как феномен инклюзивной культуры, которая прошла в декабре 2020 г. в Уральском Федеральном Университете. Волонтёры регаты приняли участие и в других инклюзивных проектах, организованных АНО «Белая трость» и партнёрами. В феврале 2021 г. Уральский федеральный университет подготовил видео с тифлокомментариями и субтитрами для неслышащих на русском (https://youtu.be/tqH6_-z_UKI) и английском языках (https://youtu.be/hgBQ7cMEcg4).

Глава 9
Становление и развитие инклюзивного волонтёрства в Забайкальском крае

С внедрением в образовательный процесс инклюзивных практик внимание многих исследователей обратилось к проблемам лиц с инвалидностью [113; 136]. Необходимость развития инклюзии стала одним из важных направлений во всех сферах деятельности человечества. Не обошло стороной и волонтёрство, относительно новым направлением стало инклюзивное волонтёрство, объединяющее людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и не имеющих ограничений по здоровью, готовых и способных помогать нуждающимся в решении социально значимых проблем [112]. Главная цель инклюзивного волонтёрства – дать возможность людям с нарушением здоровья полноценно участвовать в жизни современного общества.

В соответствии с Концепцией развития добровольчества (волонтёрства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена Распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р.), за последние годы отмечается значительный рост количества инклюзивных практик и мероприятий, которые позволяют популяризировать инклюзивную культуру, развивать скрытые способности, активизировать инклюзивное взаимодействие, изменять социальное окружение, обогащать социальный опыт как гражданам, имеющим ограничения по здоровью, так и социуму, который должен быть толерантен, доступен и активен к проблемам жителей с инвалидностью и ОВЗ.

Вовлечение в инклюзивное волонтёрство лиц с ограниченными возможностями через всестороннюю поддержку будет только способствовать их развитию и реализации образовательных, творческих, спортивных и иных способностей этих людей.

На базе Забайкальского государственного университета (ЗабГУ) работают несколько волонтёрских и педагогических студенческих отрядов, входящих в Открытую ассоциацию

волонтёрских отрядов «Город›ОК», которая была основана в ЗабГУ 17 мая 2007 г. с целью координации работы студенческих волонтёрских отрядов. Деятельность ОАВО «Город′ОК» направлена на обучение волонтёров по различным направлениям добровольчества; сотрудничество с различными добровольческими организациями; развитие и координацию деятельности отрядов для активации их работы в различных сферах жизни общества; реализацию социальных инициатив молодёжи. В ассоциации осуществляют свою деятельность отряды социального, экологического, спортивно-массового, инклюзивного направления, финансового просвещения и пропаганды здорового образа жизни.

Из многочисленного количества существующих в Забайкальском крае волонтёрских (добровольческих) отрядов и молодёжных ассоциаций, к великому сожалению, целенаправленной работой по подготовке волонтёров и внедрению в регионе инклюзивных практик занимается только студенческий социально-педагогический отряд «Ойкос» (перевод с греч. «Наш дом»), что подтверждает версию Н. А. Сударкиной о недостаточном развитии инклюзивного волонтёрства в России [90].

Студенческий социально-педагогический отряд «Ойкос» создан в 2004 г. на базе ЗабГУ, основным приоритетом в работе являлось социальное волонтёрство, основным направлением деятельности последние 7 лет – инклюзивное волонтёрство.

Согласно положению о СППО «Ойкос», руководство возложено на директора Регионального центра инклюзивного образования ЗабГУ. Цель РЦИО ЗабГУ – обеспечение безбарьерной образовательной среды и создание специальных условий для студентов-инвалидов различных категорий, направленных на обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров [53].

Для эффективной работы отряда и развития инклюзивного волонтёрства в Забайкальском крае активистами отряда и первичной организации студентов-инвалидов в 2017 г. был создан проект «Школа инклюзивного волонтёрства (ШИВ)

ЗабГУ» [79]. Пройти обучение и стать волонтёром инклюзии может абсолютно каждый студент. Школа уже осуществила восемь выпусков, один из которых — волонтёры-школьники. Программа обучения состоит из теоретического и практического курса. Теоретический курс представляет собой лекции, связанные с технологиями работы с инвалидами и лицами с ОВЗ. Лекционный материал для обучающихся в ШИВ осуществляют компетентные сотрудники РЦИО и преподаватели кафедры психологии образования ЗабГУ, имеющие профессиональную подготовку. Приглашаются специалисты реабилитационных центров «Росток» и «Дар» Забайкальского края (г. Чита), имеющие многолетний практический опыт работы с инвалидами и лицами с ОВЗ. Практический курс состоит из тренингов, мастер-классов и занятий по русскому жестовому языку (РЖЯ). Тренинги на командообразование проводятся командиром ССПО «Ойкос». Практические занятия, обучающие квесты для участников школы организовывают и проводят студенты с инвалидностью, например, практика сопровождения незрячего человека, обеспечение доступной архитектурной среды, помощь в перемещении инвалида-коляскочника и другие. Азы РЖЯ преподают сертифицированные сурдопереводчики. В завершение обучения волонтёры сдают зачет по программе «Школа инклюзивного волонтёрства» с получением именных сертификатов. После прохождения школы волонтёры получают сертификаты и по желанию вступают в ряды отряда «Ойкос» (рис. 35).

На этом обучение для студентов-волонтёров не заканчивается. Благодаря современным техническим возможностям ребята продолжают развиваться и учиться на различных научно-образовательных онлайн- и офлайн- площадках, изучая программы в сфере инклюзивного образования и волонтёрства, таким образом, расширяя свой кругозор знаний, возможностей и опыта. Ежегодно волонтёры отряда проходят обучение в онлайн-формате в Ресурсном учебно-методическом центре по обучению лиц с инвалидностью и ОВЗ Новосибирского государственного технического университета (РУМЦ НГТУ) по программе «Подготовка волонтёров по фор-

мированию навыков сопровождения лиц с инвалидностью», Ресурсном учебно-методическом центре Северо-Западного федерального округа по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в Череповецком государственном университете (РУМЦ СЗФО ЧГУ) – «Волонтёры социальной и образовательной инклюзии».



Рис. 35. Выпускники «Школы инклюзивного волонтёрства»

Традиционно в начале учебного года ректор ЗабГУ профессор С. А. Иванов проводит встречи в онлайн- и офлайн-форматах со студентами первого курса, имеющими нарушение здоровья. Встречи в неформальной, доверительной обстановке позволяют решать все образовательные, социально-бытовые и другие вопросы, волнующие этих студентов. Для администрации университета важно во время диалога уяснять, чем живёт и что важно для современного студенчества [73].

В рамках научно-педагогического направления студенты с инвалидностью и без таковой выполняют научно-исследовательские работы студентов в области разнообразных видов

инклюзии и докладывают свои результаты на различных студенческих научно-практических конференциях.

Для ребят, активно развивающихся в сфере волонтёрства, в частности в инклюзивном направлении, существует возможность посещения форумов, конференций и образовательных площадок в других городах. Так, командир отряда в декабре 2019 г. приняла участие в работе всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Экстрабилити как феномен инклюзивной культуры: формирование инклюзивной культуры в организациях», заняв 2-е место в конкурсе социально значимых проектов «Инклюзивные сервисы в Забайкальском крае». Студентка психолого-педагогического факультета Татьяна Сорокина приняла участие в межрегиональном форуме «Социальное волонтёрство в Сибирском федеральном округе» (г. Бердск Новосибирской области). За два дня форум, задачами которого было знакомство с лучшими практиками России в области социального волонтёрства и обмен опытом между сибирскими волонтёрскими организациями, посетило более 200 человек. Чита, Братск, Новокузнецк, Хабаровск, Омск, Барнаул, Донецк – это только краткая география мероприятия.

Как показывает практика, инклюзивное направление добровольчества несёт и реабилитирующий аспект для лиц с инвалидностью и ОВЗ. «Ойкос» является отрядом смешанного типа, состоящим из студентов, имеющих ограничения, и без таковых, активно осуществляющих свою деятельность в педагогическом, социокультурном направлении, а также в области адаптивной физической культуры, здорового образа жизни, пропагандируя занятия паралимпийскими, сурдлимпийскими и многочисленными коллективными и индивидуальными видами адаптивных настольных и напольных спортивных игр.

Активное участие волонтёров Ойкоса в различных проектах привлекает внимание и живой интерес со стороны молодых людей с аномалиями развития, мотивируя их на поступление в ЗабГУ. В настоящее время на 10 факультетах вуза обучается более 80 студентов с инвалидностью по очно-заочной форме.

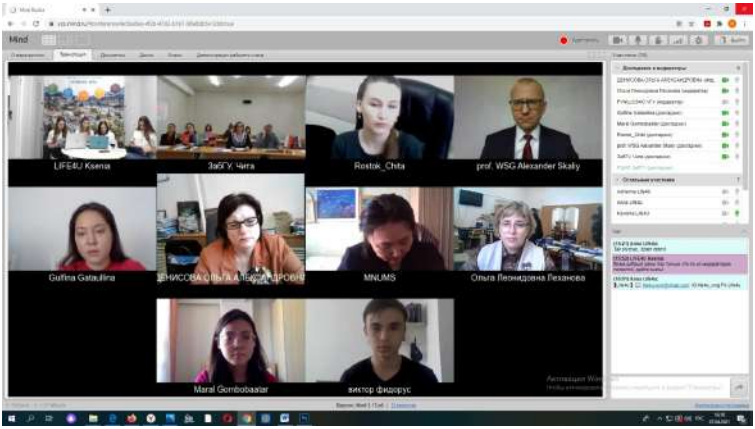


Рис. 36. Участники международной научно-практической конференции «Доступность высшего образования для лиц с ОВЗ» на онлайн-площадке

Ежегодно в ЗабГУ проводится ряд международных научных мероприятий: «Доступность высшего образования для лиц с ОВЗ», «Психолого-педагогическая адаптация студентов с инвалидностью и ОВЗ в вузе», «Адаптивные аспекты детей с аутизмом и их семей», «Современные методы реабилитации лиц с детским церебральным параличом» и др., в которых принимают участие и выступают с докладами под руководством научных руководителей добровольцы «Ойкос». В 2021 г. наши студенты приняли участие в I Международной студенческой научной онлайн-конференции вместе со студентами и научными руководителями университетов из России, Польши, Монголии, Казахстана, Чехии, Белоруссии, Киргизии. Студентка социологического факультета Карина Лоншакова рассказала о проекте Всероссийского общества родителей детей-инвалидов Забайкальского края «ЙО-жик – секция адаптивной физической культуры». Наталья Федотова, имеющая инвалидность по зрению, представила свой доклад на тему «Проблемы интеграции детей с нарушением зрения в образовательных учреждениях Забайкальского края». В 2019 г. на средства гранта реализован проект «Увижу мир руками», направленный на со-

циокультурную реабилитацию и адаптацию детей, имеющих нарушения зрения, через реализацию творческого потенциала средствами арт- и изотерапии.



Рис. 37. Занятие волонтёра с ребенком, имеющим нарушение зрения в рамках проекта «Увижу мир руками»

Приобретённые в результате участия в проекте знания и навыки незрячими и слабовидящими детьми позволили им удовлетворять свои повседневные жизненные потребности. Вера Грудинина выступила с сообщением по улучшению психофизического здоровья детей-инвалидов с использованием методики интегративной терапии и коррекции высших психических функций в условиях центра «Росток». Татьяна Сорокина поделилась практическим опытом реализации программы «Зимний музыкальный каток» для детей с инвалидностью и ОВЗ. Мероприятие направлено на реабилитацию детей с детским церебральным параличом, аутизмом, синдромом Дауна,

слабовидящих и слабослышащих. Организация занятий на коньках, в рамках специально разработанных программ, с помощью обученных волонтёров, позволила улучшить процесс реабилитации, коммуникации, адаптации и социализации маленьких благополучателей.



Рис. 38. Зимний музыкальный каток

Спортивное направление, реализуемое в университете, способствует адаптации и служит как формой активного досуга, так и методом физической реабилитации студентов с инвалидностью через занятия АФК. Имеющиеся в наличии адаптивные спортивные настольные игры позволяют развивать координацию движений и мелкую моторику рук, улучшают ловкость, чувствительность, общее физическое развитие. Ежегодно по этим играм РЦИО и волонтёры «Ойкос» проводят обучение всех желающих лиц с ограниченными возможностями технике игры, тренировки, соревнования, а также мастер-классы для популяризации игр среди жителей Забайкальского края [10].



Рис. 39. Турниры по настольным спортивным играм

Волонтёры отряда проходят курс обучения и судейству, чтобы впоследствии участвовать в проведении городских, краевых и даже международных турниров по адаптивным на-

стольным спортивным играм (НСИ). Популярными у студенческой молодёжи и жителей Забайкальского края стали такие массовые спортивные мероприятия, как интегрированный турнир по настольным спортивным играм «Без барьеров – к успеху». Ежегодно в ЗабГУ проходит турнир по НСИ среди студентов с инвалидностью и ОВЗ, поступивших на I курс обучения, приуроченный к международному дню студенческого спорта «Адаптивный спорт для каждого». В ходе турнира студенты-первокурсники знакомятся с адаптивными играми, пробуют свои силы и соревнуются. Результатом работы РЦИО является желание молодёжи заниматься АФК, НСИ и выступать в сформированных командах студентов на различных площадках. Активные тренировки студента с нарушением зрения Сергея Пляскина по настольной игре шоудаун позволили ему поддерживать в течение трёх лет звание чемпиона Забайкальского края.



Рис. 40. Турнир «Адаптивный спорт для каждого»

С 2015 г. в университете ежегодно проходит Международный фестиваль «Вместе мы можем больше» для лиц с инвалидностью и ОВЗ. Фестиваль направлен на расширение ус-

ловий социальной адаптации людей с нарушением здоровья, духовной и физической реабилитации, а также привлечение внимания государственных структур к проблемам инвалидов и молодёжи. Трёхдневный фестивальный марафон проходит в два этапа – социокультурный и спортивный. В заключительный день победители и призёры представляют свои номера на гала-концерте.

Социокультурное направление в свою очередь играет большую роль в адаптации студентов, имеющих ограниченные возможности здоровья. Оно подразумевает привлечение студентов с инвалидностью и ОВЗ к организации и участию в масштабных городских, краевых, а также международных мероприятиях. Акции, флешмобы, квесты, помощь в организации праздников для школ, детских домов, реабилитационных центров и т. д., а в фестивале русского жестового языка «Мы слышим друг друга» волонтёры сопровождают участников и сами выступают на сцене, демонстрируя умение передавать свои эмоции жестами.



Рис. 41. Фестиваль русского жестового языка «Мы слышим друг друга»

По нашему опыту, волонтёр, изъявивший желание активно работать с различной категорией инвалидов, имеющих глубокие нарушения (тотально слепой, ампутант, инвалид-колясочник), после короткого времени общения с ними порой просто прекращает свою деятельность, объясняя это своей неготовностью в морально-психологическом плане продолжать инклюзивное волонтёрство. Вот почему необходимо наставничество педагогов и специалистов по воспитательной работе, обладающих навыками и опытом социальной работы с инвалидами. Соблюдение этических мер является важным направлением в выстраивании своих как индивидуальных, так и групповых взаимоотношений.

Уже третий год в Забайкалье работает квест-площадка «Темнота. Тишина». Проект представляет собой интерактивную площадку с элементами квеста. Сценарий на площадках, который готовят и реализуют студенты с нарушением зрения и слуха, обучающиеся в нашем университете, разворачивается в полной темноте и тишине. По замыслу организаторов, каждый из его участников в течение квеста живёт жизнью незрячего или не слышащего человека. Он на себе ощущает, каково это – выполнять ежедневные задачи, не имея зрения и слуха. Отличие и уникальность данного проекта не только в том, что он позволяет людям проникнуться жизнью человека, имеющего сенсорные нарушени, но и то, что именно такой человек становится спутником на площадке и провожает людей в «свой мир». Со слов тотально слепого магистра первого курса обучения Александра Писаренко: «В период квеста “Темнота” приходится переключаться на совсем другие чувства. На зрение как таковое уже невозможно опираться в темноте. Приходится использовать другие чувства, которые мы не используем в обыденности или мало используем. И это даёт возможность по-новому взглянуть на окружающий мир».

В настоящее время студенты с нарушением слуха реализуют проект проведения образовательной площадки «Говорящие руки», направленный на создание механизма по получению специфических навыков по использованию русского жестового языка (РЖЯ), как важнейшего коммуникационного

и вспомогательного средства в учебно-образовательном и воспитательном процессе, а также профориентации школьников с нарушением слуха, их родителей и учителей-педагогов специализированной школы «Открытый мир».

В программе проекта предусмотрено проведение обучающей программы (114 часов) по «сурдокоммуникации» и «практического курса РЖЯ». Ещё одним направлением деятельности проекта стало проведение цикла обучающих профориентационных семинаров, проводимых специалистами РЦИО ЗабГУ по вопросам получения высшего образования и трудоустройства молодых людей с нарушением слуха.

Участники проекта получают знания и умения в области сурдокоммуникаций, учителя-педагоги – соответствующую специализацию для дальнейшей работы с целевой группой проекта, привлекаемые к проекту родители глухих детей – новый канал общения и коммуникации со своими детьми. В заключение по итогам реализации проекта в ЗабГУ будет проведена научно-практическая конференция с привлечением специалистов в области инклюзивного образования и органов исполнительной власти.

Развитие инклюзивного волонтёрства строится также на взаимодействии с населением Забайкальского края путём создания социально значимых проектов для категории лиц с ОВЗ и инвалидов. Так, например, в 2019 г. издаётся аудиожурнал «МировоЗрение» – социальный информационный проект, который создан в целях удовлетворения потребностей населения, имеющего нарушения здоровья по зрению. Основной целью издания журнала является обеспечение людей и студенческой молодёжи актуальной информацией о новостных событиях в жизни университета, региона, страны, а также материалов актуальных для сопровождения в образовательном пространстве студентов данной категории. Подбором материала, озвучиванием, редакцией, размещением на сайтах занимаются студенты как с ограниченными возможностями по зрению, так и без таковых.

19 февраля 2020 г. в ЗабГУ по инициативе волонтёров инклюзивного направления был запущен проект «Клуб интел-

лектуальных современных искусств ЗабГУ» (КИСИ). Он представляет собой игры, основанные на знаменитой телевизионной игре «Что? Где? Когда?», только проводится в аудиальной форме и с повязками на глазах. Они направлены на всестороннее гармоничное развитие людей с инвалидностью, расширение процесса интеграции инвалидов в гражданское общество, внедрение в практику современных, адаптированных к потребностям незрячих форм активного отдыха. I интегрированная интеллектуальная прошла игра среди студенческой молодёжи на тему «История Забайкалья». Игра была разделена на 3 блока: история Забайкалья, знаменитые люди Забайкалья, флора и фауна Забайкалья. С помощью блоков определен уровень интеллектуальных способностей участников в знании истории, культуры и природы родного края. Следующим этапом в реализации стало проведение игры в августе 2019 г. в рамках польско-российского студенческого проекта «Помощь другим – это наше хобби!». Это стало первым опытом проведения международных интеллектуальных современных игр (КИСИ), в которых приняли участие тотально слепые и слабовидящие студенты ЗабГУ и студенты университета Высшей Школы Экономики (WSG) г. Быдгощ, Польша. Игры состояли из трёх этапов и проходили под общей тематикой: знания своей малой родины (история, история в людях, флора и фауна). Сохранилось главным условие проведения: аудиальное восприятие вопросов, а глаза участников были закрыты повязками. Польские студенты получили незабываемые впечатления, выразили массу положительных эмоций и огромное желание продолжить онлайн участие в играх данного формата.

Второй сезон интегрированных игр Клуба интеллектуальных современных искусств «КИСИ» был открыт 22 февраля 2020 г. игрой на знания в области русского языка и литературы. В турнире приняли участие три команды: мужская, женская и смешанная, сформированные из слабовидящих и тотально слепых читинцев. Игра включала в себя два блока по 25 вопросов по русскому языку и литературе.

Прошло несколько игр, приуроченных к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне. 17 октября 2020 г. в ЗабГУ

состоялась IV Игра КИСИ среди студентов с инвалидностью и ОВЗ. Команда победителей получила возможность представить ЗабГУ на межрегиональной онлайн-встрече, в рамках которой прошла V Межрегиональная игра Клуба интеллектуальных современных искусств (КИСИ) ЗабГУ. За звание самой эрудированной боролись три команды студентов с ОВЗ из НГТУ, ЧГУ и ЗабГУ. В ходе состязания студенты проверили свои знания по истории Великой Отечественной войны, ответили на четыре блока вопросов, представленных в аудиальной форме: «Герои Советского Союза», «Города-герои», «Знаменательные события» и «Фрагменты из песен военных лет». В игре была проведена разминка капитанов команд.

Завершающей игрой на тему 75-летия Победы в ВОВ стала VII Игра интеллектуального клуба, прошедшая в международном онлайн-формате, участниками которой стали студенты из Донецкого национального государственного университета, Полесского государственного университета и ЗабГУ (рис. 42).

Опыт реализации проекта КИСИ ЗабГУ был представлен на заседании V Международного инклюзивного инженерного клуба на тему «Векторы современного инжиниринга в области сопровождения лиц с инвалидностью», организатором онлайн-встречи выступил РУМЦ НГТУ.

По получении положительного отклика после года проведения турниров по интеллектуальным играм «КИСИ» ЗабГУ было принято решение о создании аналогичного проекта для лиц, имеющих нарушение слуха. Так появился проект «СУРДик» – сурдологический интеллектуальный клуб. В рамках данного направления предусматривается проведение интеллектуальных игр по актуальным темам для лиц с нарушением слуха. Разработан визуальный формат проведения игр посредством мультимедиа, а также привлечения сурдопереводчика.

Актуальность и важность развития инклюзивного волонтёрства зависит от тесного сотрудничества отряда с общественными организациями города: Забайкальское региональное отделение (ЗРО) ОООИ «Всероссийское общество глухих», ЗКО «Всероссийское общество слепых», ЗРО «Все-

российское общество инвалидов», ГУК «Специализированная библиотека для слабовидящих и незрячих» Забайкальского края, и другими.





Рис. 42. Игры Клуба интеллектуальных современных искусств

Наблюдаемая важность направления инклюзивного волонтёрства и поддержка организаций является поводом для расширения работы в инклюзивном направлении. Совместно с представителями общества глухих активистом нашего отряда, председателем первичной организации студентов-инвалидов Данилом Бриком был выигран грант в рамках Всероссийского конкурса лучших региональных практик поддержки волонтёрства «Регион добрых дел» 2020 г. на создание Забайкальского Ресурсного Центра инклюзивного волонтёрства. Проект направлен на создание постоянной площадки для развития инклюзивного волонтёрского движения на территории Забайкальского края и организации практической подготовки студентов-волонтёров для сопровождения на мероприятиях по образовательной, социокультурной и физической реабилитации инвалидов. В рамках проекта предусмотрен ряд мероприятий: создание ресурсной базы для разработки, реализации и информационного сопровождения социально значимых инклюзивных проектов волонтёрами на территории Забайкальского края; организация образовательных курсов по теоретической и практической подготовке студентов-волонтёров по сопровождению мероприятий, проводимых для инвалидов всех возрастов и нозологий; семинары по социальному проектированию и участие в грантовых конкурсах.

В период самоизоляции при Covid-19 специалистами РЦИО и волонтёрами «Ойкос» организован и проведён ряд онлайн-мероприятий по социальной и физической адаптации с демонстрацией навыков и умений на занятиях настольными играми. 14 августа 2020 г. проведён детский онлайн-турнир по адаптивным настольным спортивным играм «Матрешка» и «Шаффлборд», в котором участвовали дети и их родители; онлайн-турнир по адаптивным настольным спортивным играм «Матрешка» и «Кульбутто» среди детей с нарушением здоровья, находящихся на социальной реабилитации в амбулаторных и стационарных условиях в медико-социальных центрах реабилитации Забайкальского края.

В период пандемии Covid-19 волонтёры отряда не остались равнодушными и участвовали в реализации проекта

«#МыВместе». Общероссийская акция взаимопомощи «#МыВместе» направлена на поддержку пожилых, инвалидов, маломобильных граждан и медицинских сотрудников во время пандемии коронавирусной инфекции. Во всех регионах России волонтёры помогали и продолжают оказывать поддержку, доставляя лекарства и продукты, товары первой необходимости перечисленным категориям граждан.

Памятная медаль «За бескорыстный вклад в организацию общероссийской акции взаимопомощи «#МыВместе», учреждённая Президентом России, была вручена студентке Забайкальского госуниверситета, заместителю командира ССПО «Ойкос» Татьяне Сорокиной 24 сентября 2020 г. на торжественном собрании в краевой филармонии.



Рис. 43. Знак отличия «Лучший инклюзивный волонтёр года ЗабГУ»

Активная жизненная позиция волонтёров смешанного отряда «Ойкос» при поддержке администрации ЗабГУ (ректор проф. С. А. Иванов) позволяет с уверенностью смотреть в будущее нашей работы, востребованной и актуальной при

любых жизненных ситуациях и условиях нуждающейся категории жителей Забайкальского края. Для популяризации данного направления ректором ЗабГУ был утверждён знак отличия «Лучший инклюзивный волонтёр года ЗабГУ». Это почётное звание будет присваиваться волонтёрам инклюзивного направления за значительный личный вклад в развитие инклюзивного волонтёрства в Чите и Забайкальском крае, а также за поддержку и безвозмездную помощь людям с ограниченными возможностями здоровья в течение двух лет. В числе первых 4 декабря 2020 г. знак отличия получили ребята, работающие в инклюзивном направлении более двух лет – экс-командир студенческого социально-педагогического отряда «Ойкос» Вера Грудинина, заместитель командира Татьяна Сорокина и наставник первичной организации студентов-инвалидов ЗабГУ Даниил Брик. Все награждённые студенты представляют ППФ.



Рис. 44. На вручении знаков отличия, 2020 г.

Наша задача – поддерживать и развивать инклюзивную культуру, способствовать процессу интеграции инвалидов в гражданское общество, а также привлечения общественности и СМИ к проблемам людей с инвалидностью и ОВЗ.

Глава 10
Волонтёрство в университете: от инклюзивного образования к инклюзивной культуре

Развитие инклюзии в обществе ставит в ряд приоритетных направлений деятельности вуза формирование у студентов готовности принятия разнообразия, способности выстраивать конструктивные взаимоотношения в гетерогенном обществе.

Применительно к системе образования инклюзивная культура рассматривается с разных позиций: как «особая система отношений всех субъектов образовательного процесса (администрации, работников, обучающихся, их родителей, социальных партнёров), функционирующая на основе принимаемых всеми ценностей и принципов инклюзии, позволяющих эффективно взаимодействовать в условиях разнообразия для выполнения миссии образовательной организации» [92, с. 78]; как интегративное личностное качество, характеризующееся признанием ценности и уникальности каждого, разделением идей сотрудничества и взаимопонимания, инклюзивным самосознанием и поведением, готовностью «включать» и «включаться» в совместную деятельность [2].

Одним из важных условий развития инклюзивной культуры выступает «деятельностный подход, предполагающий организацию деятельности и взаимодействия через обеспечение перехода от позиции наблюдателя действия к активному со-участию, со-действию, активизацию внешней физической и внутренней психической активности при личностном осознании значимости действия» [83]. Поэтому включение студентов в разные формы инклюзивной активности становится одним из ресурсов развития личности и образовательной среды в вузе.

Деятельность по развитию инклюзивной культуры в университете решает многие задачи:

1. Формирование соответствующих личностных качеств студентов. Период юношеского возраста призван акту-

ализировать смысловые конструкты личности. Формируется Я-концепция, происходит ценностная ориентировка. В этом отношении важно зафиксировать понимание разнообразия окружающего мира и умение его принимать.

2. Условие и форма выражения активности. Юношеский возраст сензитивен для самовыражения. Молодёжь не просто имеет потенциал для активности. Важна форма, направление активности, обеспечивающая определённое социальное позиционирование. Просоциальная активность, направленная на людей, которым нужна помощь в бытовых и образовательных ситуациях, предоставляет данную возможность.

3. Транслирование культуры университета в социум. Образование в университете не должно замыкаться на себя. Получаемые результаты образовательного процесса должны находить выражение и реализацию вне вуза. Получаемое личностное развитие в студенческие годы должно переходить в соответствующее поведение вне вуза. Таким образом, инклюзивное образование в университете предопределяет формирование инклюзивной культуры общества.

Волонтёрство стало сегодня важным направлением организации внеаудиторной работы в вузе. И это оправданно, так как потенциал и возможности для развития личности и становления мировоззрения у добровольческой деятельности огромен. В университетах сегодня представлены практически все направления волонтёрской работы – от помощи нуждающимся детям до экологических и зоологических сфер деятельности.

Относительно новым видом волонтёрского труда стало инклюзивное волонтёрство. Эта деятельность рассматривается многими учеными и практиками как форма гражданского участия в общественно полезных делах, способ коллективного взаимодействия людей с разными возможностями и эффективный механизм решения актуальных проблем в социуме. Мы понимаем волонтёрство в контексте инклюзии с разных сторон: и как включение в добровольческую деятельность людей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и инвалидностью, и как реализацию добровольческих проек-

тов, направленных на развитие инклюзивной культуры, и как деятельность по сопровождению людей с особенностями, с особыми образовательными потребностями, с целью содействия им в адаптации, социализации и самореализации.

По мнению Л. И. Быстровой, Л. В. Галихановой, Е. В. Крутицкой «инклюзивное добровольчество – это эффективный способ объединения усилий и ресурсов общества и государства в решении социальных задач, мобилизации общественной инициативы, социальной консолидации общества, метод воздействия на повышение эффективности социальной политики и в целом – достижения благополучия общества. Основная миссия волонтёрских центров инклюзивного добровольчества в общем виде состоит в том, чтобы более эффективно вовлекать больше добровольцев, в том числе людей с инвалидностью, в общественно полезную деятельность для участия в решении социально значимых проблем общества» [63].

Определённым потенциалом в развитии инклюзивного волонтёрства обладают специально созданные подразделения по инклюзивному образованию на базе университетов. С 2016 г. в Российской Федерации активно развивается сеть ресурсных учебно-методических центров по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (РУМЦ). На сегодняшний день создан 21 РУМЦ, объединяющий вузы практически во всех субъектах РФ, в том числе в Тюменском государственном университете (далее – ТюмГУ), с целью повышения доступности и качества высшего образования.

Одной из важнейших задач сети РУМЦ во взаимодействии с вузами-партнёрами является развитие волонтёрского движения в сфере инклюзии и подготовка волонтёров к работе в инклюзивной среде. Опыт Тюменского государственного университета позволяет говорить о позитивных результатах, достигнутых в этом направлении в рамках реализации проекта «Университет инклюзивного добровольчества «Про-СО» и разработанной на его основе дополнительной общеобразовательной программы для студентов-волонтёров «Инклюзивное волонтёрство в университете».

Проект «Университет инклюзивного добровольчества “Про-СО”» (далее – УИД) создан в 2018 г. Он стал победителем конкурса грантов Федерального агентства по делам молодёжи РФ и был успешно реализован в 2018–2020 гг. с привлечением более 600 человек.

Почему «Про-СО»? Этот проект про СОобщество заинтересованных и активных, про СОциальные инновации в образовании, про СОтворчество и СОтрудничество добровольцев для решения актуальных задач и СОдействия развитию инклюзивного образования, СОдружество тех, кто сможет продуктивно работать в сложных условиях, проектировать, получать качественный продукт. Мы считаем, что, как все важное начинается с малого – как зёрнышко прорастает и становится колоском, так и одна идея может вырасти в большой и значимый для множества людей проект. Для решения важных задач необходимы совместные усилия. Каждый сможет внести свою лепту, «посадить» своё «зёрнышко». Но при этом основополагающим является объединение и продуктивное взаимодействие заинтересованной молодёжи.

В ходе разработки проекта перед нами встала задача сделать его в большей степени образовательным. Чтобы в итоге был прирост не только позитивных эмоций и социальных контактов (хотя это тоже важно), но и компетенций, включающих понимание, знания, способности. Поэтому направленность УИД – образование, вовлечение и проектирование. Результат для участников – наращивание компетенций в инклюзивном взаимодействии, проектировании, инклюзивном лидерстве. В идеале – команда, принявшая участие в проекте, должна стать транслятором инклюзивных ценностей в своем вузе и через организацию инклюзивного волонтёрского движения и события инклюзивной направленности способствовать развитию инклюзивной культуры студенческого сообщества.

За указанный период «Университет инклюзивного добровольчества «Про-СО» состоялся в очном формате в городах Тюмень, Томск, Нижневартовск (осенняя, зимняя, весенняя сессии). Обучение осуществлялось также и дистанционно, в форме онлайн-общения и самообразования. Очная форма

предполагает организацию сессий, на которые собираются добровольческие отряды, команды волонтёров вузов, представители общественных организаций и тех, кто занимается добровольчеством в инклюзивной сфере.

В рамках сессии выделяется образовательная часть, включающая инклюзивные мастер-классы, занятия в интерактивной форме и тренинги. Важной составляющей программы является методический семинар для руководителей волонтёрских движений в вузе.

Так, в 2018 г. выездная осенняя сессия УИД проводилась на базе АНО ОДООЦ «Ребячья Республика "Олимпийская Ребячка"» (г. Тюмень). В сессии приняли участие 12 команд добровольцев в сопровождении руководителей из вузов Тюменской области, Омской области, Томской области, Красноярского края, Ханты-Мансийского автономного округа. Общее количество участников 128 чел., из них: 62 человека – студенты члены команд вузов; 12 человек – руководители команд добровольцев (преподаватели и сотрудники вузов); 30 человек – волонтёры и организаторы; 24 человека – приглашённые гости и эксперты из числа профессорско-преподавательского состава ТюмГУ и вуза, научный сотрудник института образования Технического университета, г. Дрезден, ФРГ (Ю. В. Койнова-Цельнер, доктор философских наук (*PhD*), кандидат педагогических наук), руководители и члены Регионального отделения Всероссийского общества инвалидов (ВОИ), руководители добровольческих организаций г. Тюмени, представители органов власти Тюменской области и г. Тюмени (Департамента образования и науки, Департамента труда и занятости населения, Департамента по спорту и молодёжной политике Администрации г. Тюмени). В рамках события были организованы мастер-классы, спортивные инклюзивные игры, дискуссионные площадки и образовательные семинары.

Одно из центральных мест в образовательной программе «Университета» занимала проектная сессия, где команды участников разрабатывали проекты в сфере инклюзивного добровольчества. Потенциал такой деятельности мы видим в развитии компетенций волонтёров, которые позволят им

наиболее успешно реализовывать и продвигать свои проекты. На очной сессии студентам предоставлялась возможность получить обратную связь от опытных экспертов, одним из которых был, например, начальник Управления молодёжной политики ТюмГУ, а также выпускники программы переподготовки, реализованной в университете – «Менеджмент гетерогенных групп», которые сами являются руководителями добровольческих организаций и волонтёрских проектов. Участники защищали свой проект перед компетентным жюри.

На УИД учились не только волонтёры, но и руководители команд. Они приняли участие в стратегической сессии «Инклюзивное добровольчество: задачи и решения» по актуализации задач развития инклюзивного добровольчества в вузе и разработке путей их решения. Методологический семинар для руководителей команд провела профессор из университета г. Дрездена на тему «Лидерство при кооперативном взаимодействии». На методическом семинаре для всех участников «Инклюзивное добровольчество как форма социальной активности молодёжи» выступили руководители и представители различных добровольческих организаций, раскрыли собственный опыт деятельности в сфере инклюзивного волонтёрства.

Дискуссионная площадка «Инклюзия. Разнообразие. Добровольчество» была посвящена обсуждению вопросов, связанных с проблемами совмещения учебной и добровольческой деятельности, понимания инклюзии и развития инклюзивной культуры в вузе.

Основной принцип программы подготовки студентов к добровольческой деятельности – возможность обмена опытом, практиками и ресурсами. Поэтому на протяжении всей сессии студенты вовлекались во множество разных видов коммуникации: инклюзивные игры (дартс, гольф, жмурки); зарядка в виде прогулок с завязанными глазами по территории центра, где проходила сессия; просмотр и обсуждение фильмов; «сквозные» творческие игры и задания; рефлексивное подведение итогов дня и т. п.

Кроме этого, каждая команда представила визитку в творческой форме и организовала презентационную площадку.

Каждый вуз-участник представил свой опыт инклюзивного добровольчества, шло живое общение, консультирование, рождались новые идеи, люди обменивались контактами, договаривались о совместных проектах. Чувствовалось присоединение к большому и значимому для всех делу. Важным в нашей деятельности мы считаем продвижение идей инклюзивного добровольчества в СМИ, в социальных сетях.

В рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования РФ каждый РУМЦ ежегодно реализует программу обучения волонтёров вузов-партнёров «Инклюзивное волонтёрство в университете». РУМЦ ТюмГУ за последние 3 года обучено более 170 студентов, участвующих в добровольческой деятельности. Обучение ведётся очно и дистанционно. Для организации самостоятельной работы создан банк электронных образовательных ресурсов, включающий записи вебинаров, презентации, учебно-методические материалы и научные публикации. Результаты тестирования по итогам реализации программы показывают положительную динамику в развитии компонентов инклюзивной культуры студентов.

Таким образом, образование волонтёров в сфере инклюзии становится ресурсом как для самого студента в плане развития личности и формирования готовности к взаимодействию в гетерогенной социальной среде, так и для вуза в контексте распространения инклюзивных ценностей в студенческой среде и развития инклюзивной культуры посредством организации волонтёрами событий инклюзивной направленности. Одним из главных принципов всех событий выступает принцип «ничего для нас без нас», поэтому обязательным условием является активное вовлечение студентов с инвалидностью и ОВЗ.

Однако к организации инклюзии необходимо подходить очень внимательно, чётко осознавая её ценности и смыслы. Формирование инклюзивной культуры в университете «не терпит суеты» и не может подменяться разовыми акциями. Проведение мероприятий инклюзивной направленности, взаимодействие с людьми с инвалидностью, организация социально-психологического сопровождения – всё должно носить системный характер. По форме и содержанию данную деятель-

ность можно рассматривать как педагогическую. Поэтому необходимо понимать и включать в волонтёрскую деятельность педагогические принципы, обеспечивающие качественное достижение результатов, в данном случае образовательных.

Принцип природосообразности – один из старейших педагогических принципов, предполагающий обязательный учёт особенностей человека, определяющих их возможности, уровень развития личностных качеств; опора на мотивы и потребности людей. Как отмечал К. Д. Ушинский: «Если педагогика хочет воспитать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех отношениях» [33, с. 296]. Важно понимание человека (людей) с которыми организуется инклюзивная деятельность. Обязательно нужно исследовать и учитывать индивидуальные особенности.

Принцип гуманизации может быть рассмотрен как принцип социальной защиты человека, как принцип очеловечивания отношений, когда процесс строится на полном признании прав человека и уважения к нему. Напомним принцип «Ничего для нас без нас», который призывает к экологичности взаимодействия.

Принцип демократизации означает предоставление участникам инклюзивных процессов определённых свобод для саморазвития, саморегуляции и самоопределения, самообучения и самовоспитания. В каждом мероприятии, встрече необходима актуализация личной активности людей. Осуществление перехода к самостоятельности, субъектности в деятельности.

Данные принципы дают нам возможность осознать подход при организации деятельности инклюзивной направленности, как в отношении другого человека, так и самого процесса. Если инклюзия в переводе обозначает «включение», то необходимо понимание Кого и Куда включаем.

Иоганн Гёте писал: «Принимая человека какой он есть, мы делаем его хуже; принимая его таким, каким он должен быть, мы помогаем ему стать таким, каким он может быть». Данное высказывание в сфере инклюзии может акцентировать наше внимание на следующем:

1. Целостность, многомерность человека некорректно сводить только к одной его характеристике. Это характеризует стереотипность восприятия, когда по отдельной характеристике судят в целом о человеке. Когда, например, инвалидность становится в восприятии, взаимодействии наиболее значимой. Человек по своей природе должен быть трансцендентен. Перефразируя высказывание киногероя (О. Янковский в фильме «Приходи на меня посмотреть»): «Личность одной инвалидностью не исчерпывается».

2. Смысловой аспект любой педагогической деятельности – обеспечить условия для прогрессивного становления человека. Уметь видеть «зону ближайшего развития» человека и именно в позитивном контексте – важное понимание и цель каждого организатора образовательного процесса.

Необходимо понимание позиции человека в инклюзивном взаимодействии и типа отношения к нему. В данном контексте можно говорить о двух подходах:

1. Субъект-объектный подход. Характеризуется активностью организатора взаимодействия и пассивностью участников. Например, волонтёры проводят мероприятия (активны), а участники с инвалидностью выступают только в роли зрителей (пассивны). Данный подход не приемлем в инклюзивной среде, он не учитывает ни один из приведённых принципов. Участники воспринимаются только как объекты воздействия, что в свою очередь не мотивирует их на активные действия и воспринимается как навязанность и внешнее давление, принуждение. Не предусматривает включённости (инклюзии).

2. Субъект-субъектный подход. Признаётся активность всех участников взаимодействия, паритетность и включённость. Все осознают свою включённость в деятельность, имеют свои зоны активности и ответственности. Этот подход отражает сущность инклюзии.

Таким образом, при организации инклюзивного взаимодействия в волонтёрской деятельности важно не направлять воздействие на кого-либо, а включать во взаимодействие как полноправного субъекта.

Организацию и реализацию инклюзивных процессов с позиции педагогики наиболее полно иллюстрирует со-бытийный подход В. И. Слободчикова: «Педагог целенаправленно, специально и осознанно начинает выстраивать со-бытийную образовательную общность – как совокупного (коллективного) субъекта совместно-распределённой образовательной деятельности» [89, с. 13]. То есть, взаимодействие, совместную деятельность нужно рассматривать как организацию со(вместного) бытия. Как метко заметил А. А. Остапенко: «Настоящесть событий и “понарошечность” мероприятий в воспитании» [Там же, с. 14]. Противопоставление событий и мероприятий метафорически отражает противопоставление целей и содержания организуемой деятельности. Если незрячего студента пригласили в зал на концерт с танцами и пантомимой, и он просто сидел в зале – то это, конечно, мероприятие (в негативном контексте) при субъект-объектном подходе. Если же мероприятие уже на организационном этапе включало студентов с инвалидностью, и они знают зоны своей компетентности в нём, то мероприятие для этих студентов становится событием как активностью, которая позволяет им социально активно реализовать свой потенциал. Когда они понимают и чувствуют включённость в него.

Таким образом, инклюзия проявляется (осуществляется; перманентно и имманентно присутствует), если сформирован (представляем, осознаваем и т. д.) общий предмет деятельности (ценность, событие), и организуется общность бытия, в котором мы субъектно взаимодействуем.

Мы не делаем акцентированного различия между пониманием «мероприятие – событие». В данном случае нами уточняется содержательность и инклюзивность (включённость) взаимодействия, обозначается их уровень: возможность и необходимость организации и реализации мероприятия как события.

При организации инклюзивных событий важно понимать общую установку, определяющую их направленность. Одним из оснований такого анализа может выступать позиция А. Г. Асмолова: выделение культуры полезности и культуры достоинства (табл. 3).

Таблица 3

Анализ характеристик культур «полезности и достоинства»

Культура полезности	***Культура достоинства***
Формовка, штамповка человека для решения типовых задач	Поддержание разнообразия личности, подготовка к решению нестандартных жизненных задач
Человека подгоняют под программу	Программа создаётся с учётом мотивов и способностей
Человека оценивают	Человека ценят
Подготовка к определённому этапу жизни	Социализация и индивидуализация
Учебно-дисциплинарная модель унифицированного образования	Личностно ориентированная модель вариативного образования

Под инклюзивными событиями мы понимаем организованные активности с целью формирования инклюзивной культуры при гетерогенности включённых в него на всех этапах участников.

Гетерогенность участников рассматривается как разнообразие в социальном смысле, то есть осознаваемое различие между людьми в контексте психических и физических возможностей, национальности, возраста, пола и т. д. Как отмечает известный российский исследователь и пропагандист инклюзии в образовании С. В. Алёхина, «организация инклюзивной новогодней ёлки для детей с детским церебральным параличом (ДЦП) – не является инклюзивным мероприятием. А вот организация новогодней ёлки, на которой могут быть любые дети, в том числе и с ДЦП, будет подлинным инклюзивным мероприятием».

Важными характеристиками организации и реализации инклюзивных событий являются предметность, целенаправленность и результативность.

Предметность – точное понимание фокуса события. Чем точнее определён и осознаваем предмет события, тем точнее мы можем его организовать и реализовать.

Целенаправленность – предвосхищаемый результат события. В сопряжённости с предметностью мы должны реальней осознать: что хотим получить в результате данного события.

Например, цель мероприятия – формирование инклюзивной культуры. Это некорректно, потому что реально не достижимо. Через одно мероприятие, даже самое событийное, у всех его участников не может сформироваться инклюзивная культура.

Результативность – фиксирование, анализ и интерпретация результата инклюзивного события. Это привлекает наше внимание к двум этапам – констатирующему и контрольному. Организуя событие, необходимо понимание потребностей, первоначальных установок, уровня сформированности предмета данного события. Например, если предметом события будут стереотипы в отношении людей с инвалидностью, то во входной анкете мы можем узнать представления участников, их уровень осведомлённости в этой сфере. Это даёт возможность предметней подойти к организации события не только с позиции цели, но и понимания характеристики аудитории. Любое мероприятие должно заканчиваться получением обратной связи, что необходимо, прежде всего, для самих участников – как способ фиксации индивидуального результата. Для организаторов – способ анализа эффективности мероприятия.

Одним из лидеров в инклюзивном волонтёрстве в России является команда АНО «Белая трость – Екатеринбург» (О. Колпащиков). За время работы ими были сформулированы важные положения в сфере инклюзивных практик.

Так, инклюзивное социокультурное мероприятие определяется авторами как вид деятельности, который направлен на:

– создание позитивного социального нововведения, решающего ту или иную проблему общества;

– включение в деятельность максимально широкого спектра социальных групп;

– включение в деятельность социальных групп, которые ранее не вовлекались во взаимодействие;

– позитивное воздействие на общество [111].

Особенностью инклюзивного социокультурного мероприятия является то, что его организационная структура и целевая группа – инклюзивные, то есть включающие различные социальные группы.

Принципы организации инклюзивных социокультурных мероприятий (О. Колпащиков):

– инклюзивная команда участников и организаторов. Важно помнить, что число людей с инвалидностью должно составлять не более 30 % от общего числа участников;

– сценарий мероприятия направлен на проявление экстрабилити представителей максимального количества социальных групп;

– сценарий мероприятия предполагает взаимодействие представителей различных социальных групп (до, во время и после мероприятия, в том числе активный нетворкинг, т. е. взаимодействие с целью создания новых инклюзивных проектов);

– мероприятие интересно и доступно представителям различных социальных групп;

– оформление и дизайн мероприятия являются его особой ценностью;

– в мероприятии задействован каждый его участник;

– фокус внимания находится на организации взаимодействия между представителями культур, которые до этого не взаимодействовали [111].

Инклюзивные события в университете, которые, в том числе, организуют и в которых участвуют волонтёры, можно условно разделить:

1) на общекультурные. Когда инклюзия является частью образования, образованности, культуры человека. Цель таких событий – становление личности человека. К ним можно отнести: адаптационные и традиционные события, инклюзивные игры;

2) профессиональные. Когда инклюзия – это часть профессиональной подготовки специалиста. В данном случае цель – формирование соответствующих компетенций. К таким событиям мы относим: предметную подготовку, научно-исследовательскую работу студентов (НИРС) и инклюзивную практику (рис. 45).



Рис. 45. Общекультурные и профессиональные инклюзивные события

Общекультурные и профессиональные инклюзивные события не противопоставляются друг другу, а дополняются.

Общекультурные инклюзивные события

Адаптационные – включение инклюзивных событий в период адаптации первокурсников. Важно использовать потенциал этого периода для знакомства с ценностями университета, принимаемыми правилами поведения и взаимодействия. Необходимо продемонстрировать первокурсникам инклюзивные ценности: значимость и потенциал социального разнообразия; приветствие открытости и включённости; ценности взаимоподдержки и взаимодействия.

В большинстве университетов проводят адаптационные дни, тренинги и т. д. Включение в них инклюзивных контекстов позволит не только информировать первокурсников об инклюзивной среде университета, но и обеспечить становление инклюзивной культуры вуза. В Тюменском государствен-

ном университете студенты старших курсов выступают волонтёрами при организации инклюзивных событий в рамках адаптационного практикума.

Одной из форм организации адаптационного события является дискуссия. Важной её характеристикой выступает предметность. В данном случае дискуссия – это не форма свободного общения, а целенаправленный метод поиска, выявления истинного мнения, нахождения правильного решения проблемного вопроса на основе выяснения и сопоставления различных точек зрения. Таким образом, необходимо удерживать фокус аудитории на анализируемой проблеме и путём задавания специально выстроенных вопросов приводить к педагогически обоснованному результату. Технически этот процесс восходит к майевтике (Сократ) как способу задавания вопросов для помощи рождения истины у человека.

Тема для дискуссии должна быть известна аудитории, и лучше ознакомить с ней заранее либо информировать здесь и сейчас. Хорошую результативность дают дискуссии, в основе которых лежит обсуждение литературных произведений, кинофильмов.

Например, чтение и обсуждение книги «Как я воспринимаю, представляю и понимаю окружающий мир». Автор этой книги, Ольга Скороходова, в раннем детстве потеряла зрение и слух. Однако она получила высшее образование, прочитала много книг и сама писала стихи. В книге Ольга делится с нами своими чувствами и переживаниями, иногда специфическими для слепоглухих, а иногда – даже более неожиданно – точь-в-точь такими же, как и у всех нас.

По нашему опыту хорошую основу для дискуссии составляет произведение «Белое на чёрном» (Рубен Давид Гонсалес Гальего): «Быть дебилом не так уж и трудно. Все смотрят мимо тебя, не замечают. Ты не человек, ничто. Но иногда из-за природной доброты или по профессиональной необходимости собеседник выясняет, что внутри ты такой же, как и все. В одно мгновение безразличие сменяется восхищением, восхищение – глухим отчаянием перед реальностью».

Просмотр фильмов «Особенные», «Тэмпл Грандин» и других в аудитории или заранее позволяет целенаправленно, предметно рассмотреть и проанализировать компоненты инклюзии. Если времени для дискуссии не много (до часа), можно провести анализ видеороликов, короткометражных фильмов. Например, «Интервьюер».

Традиционные – инклюзивные события, приуроченные к определённым ежегодным датам. В частности, к ним можно отнести: 15 октября – День Белой трости; 16 ноября – День толерантности (рис. 46) и др.



Рис. 46. Проведение Дня толерантности в институте психологии и педагогики ТюмГУ (студенты читают стихи, написанные людьми с инвалидностью)

Традиционной волонтёрской практикой стало проведение акции «Белая трость шагает по планете», приуроченной ко Дню Белой трости. Студенты, члены добровольческого движения ТюмГУ, идут в магазины, общественный транспорт, другие общественные места, раздают листовки и разъясняют правила взаимодействия с людьми с инвалидностью.

Инклюзивные игры – сквозное мероприятие для студентов вуза, направленное на формирование инклюзивных компетенций: включённости, понимания социального разнообразия, умений взаимодействия и взаимоподдержки (рис. 47, 48).



Рис. 47. Проведение игры «Инклюзивный повар»



Рис. 48. Проведение игры «Инклюзивный дартс»

Инклюзивные игры являются неотъемлемой частью «Фестиваля инклюзивной культуры «Университет – территория инклюзии», который ежегодно проводится в Тюменском государственном университете. Волонтёры ТюмГУ выступают здесь и как организаторы игр и мастер-классов, и как наиболее активные участники, показывая пример другим студентам и вовлекая в совместные виды активности в рамках фестиваля.

Профессиональные инклюзивные события направлены на формирование профессиональных компетенций у студентов соответствующих направлений подготовки (например, 44.03.01 *Педагогическое образование*, 44.03.02 *Психолого-педагогическое образование* и др.). Безусловно, такая подготовка очень важна и для студентов, занимающихся волонтёрской деятельностью в сфере инклюзии.

Предметная подготовка – организация непосредственной образовательной деятельности через дисциплины инклюзивной направленности: «Инклюзия в образовании», «Сопровождение детей с особыми образовательными потребностями» и т. п.

Инклюзивная практика – рассматривается нами как часть образования в сфере инклюзии через осуществление реальных профессиональных проб. В частности, базой для практики могут выступать образовательные организации для детей с ОВЗ.

Научно-исследовательская работа студентов – предполагает проведение исследований, организацию и реализацию социальных проектов в сфере инклюзии. Подобная работа может вестись как в рамках учебного плана, так и во внеаудиторной деятельности. Сегодня достаточно много фондов и грантодателей осуществляют поддержку в сфере инклюзии. Поэтому важно использовать данные ресурсы в просоциальных целях.

Таким образом, организованность, предметность, системность обеспечивают последовательность и целенаправленность формируемых компетенций студентов. Важным компонентом воспитательной деятельности вуза является организация волонтёрского движения. При этом необходимо

предусматривать возможность обучения волонтёров в области теории и практики инклюзивного взаимодействия и организации событий инклюзивной направленности. Объединяя студентов внутри университета и выходя во внешний социальный контекст при государственной поддержке, обеспечивается положительный эффект перехода от инклюзивного образования к инклюзивной культуре.

Глава 11
Добровольное привлечение молодых людей, оставшихся без попечения родителей, к программам ровеснического менторства: опыт из Сербии

Система социальной защиты в каждой стране существует, чтобы оказывать поддержку и помощь самым незащищенным категориям населения, обеспечивать минимальное удовлетворение потребностей всех граждан и предотвращать социальную исключённость отдельных лиц и групп [38]. Молодые люди, по каким-либо причинам включённые в систему социальной защиты, сталкиваются с разнообразными вызовами, которые нередко приводят к осложнениям в разных областях их жизнедеятельности. Одна из категорий детей и подростков, отчётливо заметных в системе социальной защиты Сербии, – дети и подростки, оставшиеся без родительской опеки. Речь идёт о детях, вследствие различных причин, отделённых от своих биологических семей и растущих в специальных учреждениях или приёмных семьях. В Сербии, по данным на 2019 г., 5 945 детей, отделённых от семей и проживающих в детских домах или приемных семьях [84]. Исследования постоянно подтверждают, что дети, растущие в системе опеки, а особенно в детских домах, имеют значительно большие сложности в жизнедеятельности по сравнению с ровесниками вне системы. Это в значительной степени усиливается и самим составом воспитанников детских домов, поскольку вследствие деинституционализации и уменьшения количества детей в детских домах в последние двадцать лет произошли значительные изменения в характеристиках воспитанников. Актуальная картина показывает, что среди детей учащается количество медицинских и социальных проблем, психиатрических осложнений, поведенческих отклонений [11]. Эти сложности создают им значительные препятствия в социальной интеграции и интеракции с людьми и группами лиц вне детских домов, что особенно ярко выражается после окончания срока опеки.

В Республике Сербия дети, не имеющие родительского опекунства, теряют право на опеку с наступлением совершеннолетия или, в случае продолжения образования, с завершением обучения, максимально до 26 лет. В этот момент молодые люди должны тем или иным образом интегрироваться в общество, даже если не чувствуют себя достаточно подготовленными к этому, что обусловливает значительные трудности в приспособлении к требованиям общества и коммуникации с окружающими [105]. Чтобы помочь молодым людям как можно успешнее преодолеть этот кризис и достичь удовлетворительного уровня социальной интеграции, необходимо планировать программы постинституциональной защиты, которыми бы не только поддерживался переход детей, лишённых родительской опеки, из системы опеки в общество, но и в то же время давалась возможность через разнообразные просоциальные активности включаться в жизнь общества и позиционироваться в обществе как активные участники.

Одна из программ, позволяющая молодым занять активную позицию в процессе включения в общество после прекращения опеки, это система ровеснической поддержки, которая подразумевает привлечение молодых людей к оказанию различных видов помощи и поддержки своим ровесникам.

Сила системы в привлечении ровесников к воздействию на других молодых людей, принимая во внимание тот факт, что влияние со стороны ровесников в юности нередко становится доминантным по сравнению с влиянием со стороны семьи. Характеристики отношений между молодыми людьми, такие как неформальность и близость общения, используются в этой системе в качестве пространства для позитивного ровеснического влияния. Одна из моделей ровеснической поддержки, успешно использующаяся в процессе становления самостоятельности молодых людей, лишённых родительской опеки, к которой молодые люди могут быть привлечены как волонтёры, – ровесническое менторство.

Принимая во внимание примеры удачной практики в области ровеснического менторства (например, Delman & Klodnick, 2017 [122]; Dekker & Sheehan, 2012 [121]; Herrera,

DuBois, & Grossman, 2013 [131]; Kent County Council, 2016 [135]) и специфику целевых групп, обусловливающую необходимость адаптации определённых действий, относящихся к этому типу поддержки, в Сербии за прошедшие два года организована пилотная программа ровеснического менторства, предназначенная как для использования, так и для исполнения молодыми людьми, лишенными родительской опеки.

В работе после короткой презентации процесса планирования программы ровеснического менторства будет представлен опыт в инициировании и внедрении этого вида программ с особым фокусом на волонтёрское привлечение молодых людей, лишенных родительской опеки, в роли наставников.

Планирование программы ровеснического наставничества

Ровесническое наставничество – это вид ровеснической поддержи, в которой отношение подопечный-наставник выстраивается между двумя молодыми людьми. Это отношения, в которых наставник является позитивным примером для своего ровесника, которому необходимы помощь и поддержка [134]. Наставник – человек того же или близкого возраста, обладающий бóльшими знаниями, опытом, умениями, что само по себе может служить позитивным примером поведения.

Цели программ наставничества могут значительно варьироваться, но на основе первичных целей их можно разделить на две категории: деятельность с инструментальными и развивающими целями, то есть в этом смысле выделяется инструментальное и развивающее наставничество [81].

Инструментальное наставничество, как правило, длится меньше и подразумевает связывание наставника и подопечного ради совершенствования какого-то конкретного знания или умения. Это может быть задание вроде подготовки к экзамену, изучения языка, освоение компьютерной программы, обучение какому-либо танцу и т. д. Не существует ограничений в плане областей наставничества. Отличительным знаком здесь является сама инструментальная цель, то есть наставничество осуществляется, чтобы была достигнута конкретная ощутимая цель. Все планируемые мероприятия прямо направ-

лены на осуществление конкретной цели, а по её достижении наставничество выполняет свою роль и в тот же момент заканчивается. Таким образом, фокус ставится на достижение практических целей, а значит, выбор и подготовка наставника не представляют большой сложности. С другой стороны, развивающее наставничество направлено на стимуляцию развития молодой личности. Логические рамки, стоящие за развивающим наставничеством, предполагают установление твёрдой дружеской связи между наставником и его подопечным, подталкивающей последнего к позитивным изменениям или успешным адаптациям к вызовам, с которым он сталкивается [130; 134]. По этой причине основным фокусом наставничества являются сами менторские отношения между наставником и подопечным. Менторское отношение имеет большое значение и в инструментальном наставничестве, являясь важным фактором, во многом помогающим, а нередко и решающим в достижении (или не достижении) поставленных целей. Между тем, когда речь идёт о развивающем наставничестве, изменения происходят постепенно, и редко целью наставничества является встреча с некой конкретной темой. В развивающем наставничестве фокус на установление и поддержание отношений, которые со временем влияют на молодого человека, а мероприятия, проводимые наставником, очень разнообразны и различаются в зависимости от потребностей и сходств между молодым человеком и его наставником. Это могут быть развлечения, вроде похода на концерт или спортивную площадку, или образовательные встречи ради изучения конкретных навыков, или совместное решение определённых практических вопросов, таких как поиск жилья или работы. Фокус направлен на деятельность, поддерживающую и укрепляющую дружеские отношения, но при этом и оказывающую менторское влияние, направляющее, поддерживающее и стимулирующее развитие личности. Исходя из сложности задачи, стоящей перед наставниками, необходимо чтобы их подготовка охватывала развитие и/или приобретение комплекса навыков (активное слушание, рефлексия, суммирование сказанного и т. д.), а также наличие надзора в течение

всего процесса. Ровесническое менторство с целью развития заканчивается в соответствии с положениями об оптимальной продолжительности программ и потребностями молодых людей, включённых в процесс.

Программы ровеснического менторства организуются через специфические фазы подготовки, реализации и оценки. Подготовка включает детальное планирование, и в этот момент идентифицируются потребности молодых людей, наставника и окружения в целом, определяется объём и структура программы, ставятся цели программы, определяются временные границы, идентифицируются целевые группы подопечных и наставников, анализируются доступные технические и людские ресурсы и помещения, рассматриваются потенциальные расходы на запуск и выполнение программы, уточняются роли и ответственность лиц, включённых в программу, программа согласовывается с законами, разрабатываются методы оценки программы [81].

Имплементация программы ровеснического наставничества включает в себя определение и проведение специфических и связанных между собой последовательных подфаз, таких как рекрутинг, скрининг, тренинг, вынесение решения, формирование пар, осуществление мероприятий, надзор и завершение [127]. Поиск потенциальных наставников ведётся через рекрутинг. Методом скрининга оценивается индивидуальная пригодность наставника. Эта оценка кроме первоначального анализа доступных данных может охватывать дополнительные континуированные проверки с помощью тренингов и встреч с супервизорами. Обязательным компонентом программы является тренинг потенциальных ровеснических наставников, в ходе которого усовершенствуются их знания и умения, как и приёмы ведения менторского процесса. Вынесение решения представляет собой очередную фазу, имеющую результатом одобрение или отклонение зарегистрированных кандидатов. При создании пар подопечный – наставник важно составить подходящие пары в соответствии с заявленными потребностями молодых людей, характеристиками наставника и подопечного и их общими интереса-

ми. Важно отметить, что эта фаза ни в коем случае не должна проводиться незапланированно, случайным выбором (*ad hoc*) или по принципу первого впечатления (например, кто с кем сел на встрече). Такой подход грозит уменьшению шанса на успешное наставничество и получению положительных эффектов. Центральной частью реализации является проведение конкретных менторских мероприятий, т. е. проведение встреч между наставником и подопечным, которые могут быть реализованы различным образом.

Супервизорская поддержка менторов является следующим компонентом, неотъемлемым, когда речь идёт об эффективных программах ровеснического наставничества, чья динамика и структура определяется в зависимости от специфичности самой программы. Через супервизорский надзор реализуется мониторинг процесса наставничества. Формальное окончание наставничества – завершающая фаза, которая планируется с самого начала процесса наставничества и которую нужно реализовать в интересах наставника и подопечного. К завершению наставничества ни в коем случае нельзя подходить без подготовки. На практике имеется большое количество примеров программ, которые завершились грубым разрывом процесса, а их оценки показывают, что такой конец программы уничтожает её положительные эффекты [116]. Из-за этого окончание программы нужно планировать с самого её начала.

Фаза оценки в программах ровеснического менторства подразумевает системный сбор информации о мероприятиях, характеристиках и результатах программы. Оценка – неотъемлемая часть программы, предусмотренная планом, и её не следует воспринимать как отдельный процесс, проводимый в самом конце программы. Минимальной степенью оценки является исследование эффектов как у подопечных, так и у наставников. Эти эффекты могут быть проверены в фокус-группах с участниками или с помощью индивидуальных интервью. Кроме выявления эффектов необходимо в соответствии со спецификой самих программа ровеснического наставничества посвятить особое внимание анализу и оценке выстроен-

ных между наставником и подопечным отношений и удовлетворённости участников программой. Общий проект оценки может включать в себя детальный анализ достижения эффектов, в соответствии с поставленными целями и качеством полученных менторских отношений через реализацию первоначальных оценок с наставниками и подопечными и сравнения результатов с данными, полученными в конце программы, и анализом изменений. Кроме наставника и подопечного в качестве источников данных о полученных эффектах на обе целевые группы могут быть включены супервизор и координатор наставника. Кроме того, всем сотрудникам, включённым в программу, следует участвовать в процессе оценки программы, чтобы были проанализированы все её аспекты и составлен план улучшения программы в следующем цикле. Оценка должна отслеживать все фазы программы ради получения адекватных данных о ходе и эффектах программы. Потому план оценки должен быть составлен до начала реализации программы, данные должны систематически собираться в течение всего хода программы, а эффекты измеряться дополнительно по ее окончанию. Особое место в оценке программы ровеснического наставничества занимает формальная организация встречи наставника и подопечного спустя шесть месяцев после окончания программы. Эти встречи имеют двойную функцию. Они являются бустер-сессией для молодых людей, т. е. усиливают эффекты программы наставничества. С другой стороны, эти встречи являются возможностью долгосрочного отслеживания сохранения эффектов программы.

Учреждение программы ровеснического наставничества для молодых людей, лишённых родительской опеки

Несмотря на то, что ровесническое наставничество не новый концепт, в Сербии нет организаций, специализирующихся на нём и занимающихся им профессионально. Были попытки внедрить традиционное менторство (взрослый – ребёнок) через различные программы старшего брата / старшей сестры (с теми или иными успехами), в основном фокусируясь на инструментальном наставничестве (достижение молодым чело-

веком или ребёнком, принимающим менторскую поддержку, определённых целей). Между тем ровесническое наставничество не развито, а существующие программы реализованы без должного следования важным рекомендациям по предупреждению осложнений у наставников и молодых, принимающих поддержку, что отразилось на эффективности этих программ.

Принимая во внимание исследования о предположительной эффективности программ менторства [52; 125; 132] и результаты изучения оценок [117; 128; 141; 143], в Сербии в течение 2019–2020 гг. была запущена и проведена пилотная программа ровеснического наставничества для молодых людей, лишенных родительской опеки, которые выпустились или находятся в процессе выпуска из детских домов или приемных семей. Основа программы создана через проект Еразмус+ «Ровеснические наставники в действии: включение в общество через ровесническое наставничество» [105], поставленная цель заключалась в предотвращении социальной исключённости молодых людей из системы социальной защиты через предоставление ровеснической поддержки в самой сложной части периода транзиции. Программа возникла из необходимости введения менторских программ, основанных на научно-исследовательском фундаменте, и активно включающих в процесс молодых людей, оставшихся без родительской опеки, в роли ровеснических наставников.

Главными носителями программы в Сербии были организации гражданского общества ЦЕПОРА – Центр позитивного развития детей и молодёжи и Содружество молодых «Мой круг», членами которого являются молодые люди из системы социальной защиты.

Программа создана в рамках законодательства из области социальной защиты [38] и из области молодёжной политики, следуя Национальной стратегии развития молодёжи [68], особенно когда речь идёт о волонтёрском привлечении молодых людей из социально незащищённых групп и усилению их социальной интеграции.

Программа ровеснического наставничества организована и проведена с учетом всех фаз и оценок эффективности. Ре-

крутинг менторов реализован через продвижение программы в среде молодых людей, лишённых родительской опеки, вышедших из учреждений социальной защиты, из рядов членов содружества «Мой круг».

В этой фазе молодым людям было представлено значение их волонтёрского участия, чтобы мотивировать их к включению в программу. Скрининг реализован через анализ поданных заявлений от менторов и вступительных интервью с ними. В фазе скрининга не было реализовано исключение менторов, а следующая фаза – тренинг использовалась для дополнительной оценки индивидуальных качеств каждого ментора. В первый год программы было привлечено 15 потенциальных менторов.

Менторы в программе ровеснического наставничества обучались развивающему и инструментальному наставничеству. Чтобы ровеснические наставники могли адекватно отвечать потребностям подопечных, их подготавливали при помощи всеохватывающих тренингов, которые представляли собой первую их деятельность в рамках программы. Для тренинга был разработан путеводитель для ровеснических наставников, который следует содержанию обучения и включает в себя этический кодекс ровеснического наставника [45].

Обучение проводилось в серии из девяти тренинг-сессий, продолжительностью 4 недели, по 2–3 рабочих дня в неделю. Каждая сессия длилась 3 рабочих часа. Первая сессия «Введение в ровесническое наставничество» покрывала темы о характеристиках, обликах и типах ровеснического наставничества, включая и обзор роли ментора. Вторая часть «Кто такие подопечные?» была направлена на анализ характеристик молодых людей, оставшихся без родительской опеки, и специфики периода выпуска из детского дома или приемной семьи. В третьей сессии «Что является, а что не является ровесническим наставничеством» анализировались цели, и потенциальные мероприятия наставничества; а в четвёртой сессии «Отношения наставника и подопечного» с будущими менторами обсуждались вопросы об ответственности за изменения, о близости и границах в менторских отношениях

и примеры выстраивания отношений через конкретные мероприятия. Следующие три сессии «Навыки ровеснического наставника» были направлены на коммуникацию (невербальная коммуникация, активное слушание, рефлексия и постановка вопросов), эмоции (эмпатия, доверие, взаимоуважение) и находчивость (инициирование деятельности, установление приятельства, постановка целей, решение проблем, принятие решений). Шестая сессия «Планирование и ведение менторского процесса» была направлена на симуляцию создания пар и их первой встречи, планирование мероприятий, передачу знаний и подготовку к окончанию процесса. В завершающей сессии «Этический кодекс ровеснических наставников» потенциальные менторы были ознакомлены с процедурами защиты наставников и подопечных в программе (Этический кодекс и Политика защиты детей и молодёжи). Такой структурой тренингов удалось достичь того, что потенциальные менторы овладели основными знаниями о процессе менторства, подготовились к вызовам в работе с молодыми людьми, лишенными родительской опеки, ясно осознали границы своей роли, ознакомились с ответственностью в менторских взаимоотношениях и сформировали реалистичные ожидания от исхода самого процесса. Кроме того, на тренингах были улучшены коммуникативные и эмоциональные навыки, а также социальная интеллигентность потенциальных менторов. Из всех рекрутированных волонтёров тренинг начало и окончило 11 участников.

В следующей фазе производился окончательный отбор менторов. Решения принимались на основе всех собранных данных о кандидатах, дополнительных оценках, полученных в ходе тренингов, а также факторов, относящихся к самим менторам, например, оценки их свободного времени, мотивации после прохождения тренингов, готовности работать с целевыми группами подопечных. В целях проверки перечисленных элементов проводились интервью с потенциальными менторами после завершения тренингов. Все подходящие менторы были включены в базу наставников, то есть количество менторов складывалось не из количества подопечных; в базу были включены только те, что успешно завершили

тренинг и показали высокие возможности к успешному выполнению роли наставника. На практике был высокий шанс того, что некоторые потенциальные менторы по какой-либо причине (объективных вроде недостатка времени или субъективных, таких как оценки их навыков) не удовлетворяют критериям так называемых «развивающих» наставников и смогут быть значимым ресурсом для проведения инструментального наставничества.

Чтобы получить возможность сформировать пары наставник – подопечный, необходимо было иметь конкретную базу молодых людей, которые будут включены в программу в качестве подопечных. Потому параллельно с подготовкой менторов предпринимались действия по селекции молодых людей – участников программы. Далее, в соответствии с потребностями конкретного участника программы, решалось, требуется ли ему ментор для инструментального или развивающего наставничества. Если речь шла об инструментальном наставничестве, критерием выбора являлось обладание конкретным навыком или умением, при этом оценивалось, сможет ли конкретный наставник составить пару с конкретным подопечным. Когда же речь шла о развивающем наставничестве, основной фокус был на оценке совместимости наставника с подопечным. Эта фаза была реализована в несколько шагов, с возможностью изменения пар до или в процессе следующих фаз программы, то есть с оценкой, являются ли сформированные пары наиболее адекватными. Формирование пар проводилось на основе оценки общих интересов, ценностей и особенностей личности наставника и подопечного. С этой целью проводились разнообразные интересные для молодых людей занятия, с помощью которых тренеры получили желаемую информацию, помогающую в анализе сформированных пар.

После первоначального решения о формировании пар проводилась индивидуальная встреча или групповое мероприятие, на котором присутствовал наставник, подопечный и особа, ответственная за контроль над формированием пар. Эта деятельность служила в определённой степени знаком

правильности выбора или возможностью для изменения решения, а также сближения наставника и подопечного и установления базового доверия, как основы успешного начала их отношений. Кроме того, эти мероприятия использовались и для представления основной информации о самой программе, её продолжительности, динамике, чтобы все участники имели реальные ожидания. Совместные встречи использовались для планирования первых совместных мероприятий, чтобы молодые люди имели поддержку в ходе их первых шагов в случае необходимости. В конце встречи подписывалось символическое соглашение о сотрудничестве между наставником и подопечным, подтверждением готовности обеих сторон к участию в процессе. Шесть пар было сформировано для организации развивающего наставничества, а в инструментальное наставничество включилось семь менторов.

Реализация программы ровеснического наставничества для молодых людей, оставшихся без родительской опеки

Планом предусмотрено, что один цикл программы, охватывающий проведение всех фаз программы, длится два года, то есть 24 месяца. В данный момент реализация программы всё ещё в процессе. Две пары завершили формальные отношения развивающего наставничества, а у четырёх пар менторство продолжается. Кроме того, семь менторов провело курсы инструментального наставничества с 11 молодыми людьми. Ровеснические наставники до этого момента вложили в программу более 650 часов волонтёрского труда в прямой помощи и поддержке молодым людям, вышедшим, или находящимся в процессе выхода из системы социальной защиты.

В процессе менторской деятельности наблюдалась значительная разница между развивающим и инструментальным наставничеством. Наставники и подопечные, поставившие целью инструментальное наставничество, адаптировали свою деятельность под поставленные цели. Например, если целью было овладение конкретной компьютерной программой, вся деятельность была связана с обучением этой программе. Между тем, если речь шла о развивающем наставничестве, централь-

ный фокус был на качестве отношений между наставником и подопечным, проводились различные мероприятия, с помощью которых участники выстраивали и укрепляли дружеские отношения. Вначале мероприятия чаще всего выбирались из совместных интересов (например, поход в боулинг) или охватывали знакомство с новым для одной из сторон опыта (например, посещение скалодрома). Встречи выбирались так, чтобы сделать возможной совместную деятельность, время от времени давая возможность подопечному достичь определённых успехов, а также выйти из зоны комфорта в надёжном и заботливом окружении. Это не значит, что менторские мероприятия проводились исключительно в контексте развлечений. Исходя из того, что подопечный должен доверять наставнику, получать от него поддержку и пример, наставническая деятельность нередко охватывала решение определённых, весьма конкретных и практических вопросов (вроде заполнения заявления на трудоустройство, поход в государственные органы для получения личного документа, починки шкафа на кухне). Менторов подталкивали к тому, чтобы включать подопечных в проблемы личного характера, таким образом, развивая взаимное уважение и доверие у обеих сторон процесса.

В ходе развивающего наставничества частой была ситуация, когда наставник и подопечный занимались овладением большого количества малых целей, среди которых были и цели инструментального характера. Это ни в коем случае не угрожало менторским отношениям, а наоборот, усиливало качество менторства, поскольку наставник и подопечный ставились в ситуацию совместного овладения определённым знанием или навыком, что добавляло качества динамике отношений, их углублению и проверке способа преодоления препятствий или потенциальных несогласий между наставником и подопечным. Постановка инструментальных целей имела большое значение в самом начале менторства, поскольку молодым людям часто было проще на начальных стадиях, не имея доверия к наставнику, фокусироваться на конкретных задачах. Тогда успех в достижении первой общей цели использовался в качестве мотивации молодого человека, помогал ценить совместный труд, устанавливать основные цели.

Рекомендованная динамика встреч между наставником и подопечным была раз в неделю, но она устанавливалась индивидуально в каждом случае, в соответствии со свободным временем и потребностями обеих сторон. Мероприятия не проводились реже, чем два раза в месяц, поскольку в противном случае существовал риск распада отношений. В этой фазе процесса активную роль в контроле и организационной поддержке проведению волонтёрской деятельности, как и в обеспечении различными ресурсами, играл координатор ровеснических наставников.

Один из обязательных элементов развивающего наставничества, который повышал качество волонтёрского опыта – супервизорство. Имея в виду, что ровесническое наставничество – вид ровеснической поддержки, супервизор должен был оказывать поддержку менторам в их работе, а также страховать от того, чтобы они не взяли на себя «больше, чем могут вынести», то есть остались в границах своей роли. В программе надзором занимались те же специалисты с развитыми навыками супервизорства и консультирования, что проводили тренинги. Супервизорские сессии проходили в течение всего хода программы по заранее подтвержденному плану. Применённая динамика включала проведение индивидуальных или групповых встреч раз в месяц. Преимущества групповых супервизорских встреч заключались в горизонтальном обмене опытом, мнениями, вызовами и их решениями со стороны самих менторов, с помощью и направлением со стороны супервизоров. Такой вид поддержки во многом помог дополнительному укреплению взаимосвязей между самими менторами, усилению чувства единства, уменьшению чувства изолированности и одиночества у некоторых менторов. С другой стороны, индивидуальный надзор давал возможность детального контроля за потребностями и трудом каждого отдельного ментора, то есть супервайзер имел больший контроль за процессом, возможность поднимать отдельные больные темы, неподходящие для обсуждения в группе, как и возможность усиливать ощущение доверия у ментора. На практике в программе были применены оба метода – индивидуальная и групповая поддержка

менторов, чтобы воспользоваться сильными сторонами обоих и дать менторам как можно более качественную поддержку. На супервизорских встречах менторам предоставлялась поддержка через информирование, решение сложностей в работе и дополнительное подбадривание. Супервизорство помогало в мониторинге работы ментора, анализа их надёжности, безопасности, поддержания здоровых границ, стабильности состояния, удовлетворённости участников. Значительным сегментом контроля было распознавание ситуаций, в которых ментор выходит из своей роли и входит в роль другого профессионала (например, психиатра или психотерапевта). В таких случаях супервизор вмешивался и рекомендовал ментору подтолкнуть своего подопечного к получению поддержки по правильному адресу, чтобы он мог получить адекватную помощь и поддержку, а ментор защищался от взятия на себя чужой ответственности.

Важным сегментом в реализации программы была подготовка к окончанию наставничества, проводившаяся во время тренировок ментора, а затем запланированная динамика представлялась наставникам и подопечным на вводных встречах. После этого в течение всего процесса контролировалась динамика времени и развития менторских встреч. По правилам инструментальное наставничество продолжается столько, сколько нужно для овладения конкретным знанием и завершается по достижении цели. С другой стороны, для развивающего наставничества гораздо сложнее определить продолжительность и момент завершения процесса. Примеры положительной практики рекомендуют, что процесс наставничества должен длиться от шести месяцев до одного года. Более короткие сроки ставят под вопрос возможность достижения целей по развитию, а продолжительность более года приводит к риску появления контрэффектов и развития у молодого человека так называемой зависимости от поддержки.

План окончания развивающего наставничества помимо объяснений на тренингах и начальных встречах организован по следующему принципу: на супервизорских встречах проверялся ход менторства, с менторами отмечались изменения

в наставнических отношениях и изменения, наблюдающиеся у подопечного. В начале пятого месяца менторства осуществлялся обзор текущей ситуации с менторами, анализировалось, насколько далеко к целям, обозначенным вначале менторства, продвинулся подопечный. На этой встрече давалась оценка, достигнута ли цель или необходимо продлить процесс наставничества, сколько месяцев следует продолжать наставничество в этом конкретном случае. Если наставничество необходимо продолжать, то с подопечным проводилась беседа о продолжении наставничества и оговаривалась примерная временная динамика продолжения. Процесс оценки повторялся за месяц до истечения договоренного периода наставничества. Если цель не достигнута, рассматриваются другие виды поддержки, которые можно предложить молодому человеку и которые бы адекватно отвечали его потребностям. В случае, если цель достигнута, последний месяц посвящается окончанию менторства, с подопечным разговаривают о предстоящих шагах и планируют завершающие мероприятия с наставником.

В процессе завершающих мероприятий важно суммировать результаты совместного процесса, выделить успехи, достигнутые в ходе менторства. После первых шести месяцев организуется праздник для всех наставников и подопечных, завершивших процесс за этот период. Важно, чтобы все пары участвовали в праздновании окончания процесса, через который они прошли. Потому, если нет возможности организовать праздник для большего количества пар (например, для пары, которая закончила процесс за 8 месяцев, а остальные пары будут работать еще 2 месяца), необходимо организовать индивидуальные праздники, в которых участвуют наставник и подопечный, в присутствии супервайзера и других лиц, знакомых подопечному, которые будут поздравлять его и ментора с их совместными успехами. В отдельных случаях процесс может завершиться вследствие отказа с одной из сторон или появления непримиримых различий между наставником и подопечным. В таких случаях желательно организовать завершающую встречу с супервайзером, на которой следует суммировать

проведённые мероприятия, суммировать результаты и предотвратить завершение процесса с неприязнью. Кроме того, допустимо рассмотрение возможности перевода подопечного в пару с другим ментором, перенаправление его к другому виду поддержки, в другую организацию или общество. В нашей конкретной программе встречи по формальному окончанию менторства назначены со всеми парами, которые завершили процесс, и эти встречи послужат основой для оценки долговременности эффектов.

Оценка программы ровеснического наставничества для молодых людей, оставшихся без родительской опеки

Реализация программы ровеснического наставничества оценивается отслеживанием ряда количественных и качественных показателей. На данный момент всего две пары официально закончили участие в программе, так что результаты оценки собраны на основе продолжительного отслеживания работы всех пар, а дополнительные позитивные эффекты ожидаются с увеличением количества участников, закончивших наставнические отношения. Но имеющиеся данные говорят об успешности программы.

Значительные сдвиги замечены в уменьшении уровня нервозности и стресса, которые молодые люди ощущали перед началом программы, улучшены субъективные оценки интегрированности в общество и присутствие активной сети ровеснической поддержки, которую молодой человек построил и/или усилил при поддержке ментора. Успехи, достигнутые в программе менторства, выраженно индивидуальны, поскольку сами цели поставлены в соответствии с индивидуальными потребностями молодых людей. В целом можно систематизировать домены достижения целей в области работы (получение и успешное удержание работы, переход на другую работу); образования (продолжение обучения, доквалификация или переквалификация); личностных характеристик (улучшение социальных навыков, усиление уверенности в себе и самоуважение); в социальном плане (укрепление доверия в окружении, уменьшение предрассудков и социальной дистанции

по отношению к обществу, в котором молодой человек проживает после выпуска из учреждения или приемной семьи). Как особенно важное выделяется качество выстроенных между наставником и подопечным отношений, которые участники оценивают чаще всего как «искренние и дружественные, которые сейчас много значат в их жизнях». Осуществление инструментального наставничества привело к прямому развитию различных конкретных навыков, вроде овладения языком или определённой компьютерной программой, развитием социальных и практических жизненных навыков (готовка или выращивание цветов). Когда речь идёт об оценке деятельности со стороны самих волонтёров, выступающих в программе в роли менторов, данные указывают на их высокую удовлетворённость как организационными, так и программными аспектами программы ровеснического наставничества. Заметно развитие их навыков активного слушания, коммуникации, умения решать конфликты, оценки потребностей и предоставления адекватных ответов. Они выраженно высоко оценивают собственное удовлетворение от участия в программе (4.91 по пятибалльной шкале), замечают влияние программы на личное развитие и как особенно значимое выделяют продолженное супервизорство.

Заметно, что результаты оценки программы ровеснического наставничества для молодых людей, оставшихся без родительской опеки, в Сербии совпадают с программами, применяемым в мире [120; 134]. На основе оценки программы, в которых участвовало 18 диад американских менторов и подопечных (из групп с повышенным риском) выяснено, что достигнутые сильные связи внутри диад сделали возможным позитивное развитие молодых подопечных. Кроме развития психосоциального статуса достигнуты и ключевые цели в области образования и профессиональной ориентации [120]. Систематическая демонстрация вмешательства или полное ровесническое менторство в работе с молодыми людьми, выражающими определённые социоэмоциональные проблемы, указывает на следующие результаты: развитие отношений с родителями и сверстниками, развитие просоциального пове-

дения, лучшая академическая успеваемость, окончание школы, трудоустройство и удержание рабочего места, отвыкание от злоупотребления психоактивными веществами, лучшее качество жизни, развитие навыков решения проблем и критического мышления, контроль гнева и т. д. [145].

Заключение и рекомендации

Опираясь на актуальные научные знания и опыт в волонтёрском привлечении молодых людей, лишённых родительской опеки, в программы ровеснического наставничества можно привести отдельные рекомендации по успешной организации программ волонтёрства, адресованных молодым людям из этой группы. Во-первых, желательно напрямую привлекать молодых людей, не имеющих родительской опеки, на роль менторов для молодых людей из той же целевой группы. Значение такого выбора в уважении потенциала самих молодых людей, их вклада в программу и помощь обществу в целом, уважении специфики целевой группы; в часто встречающемся у молодых людей чувстве, что «настоящую» поддержку они смогут получить только от тех, кто прошёл через то же, что и они, то есть имеют опыт в системе социальной защиты. Во-вторых, исключительно важно адекватно подготовить волонтёров к деятельности и ответственности, которую они возьмут на себя, участвуя в программе. Поэтому тренинг волонтёров следует организовывать через многодневную комплексную подготовку, которая позволит им обладать знаниями и навыками, необходимыми для успешного выполнения волонтёрской деятельности. В-третьих, постоянное супервизорство в ходе реализации программы, то есть предоставление профессиональной поддержки волонтёрам, напрямую увеличивает их уверенность в работе и удовлетворённость собственным участием в процессе, предупреждает определённые проблемы в реализации и помогает справляться с вызовами, с которыми они сталкиваются в ходе программы. Особое значение имеет предоставление поддержки волонтёрам при завершении программы и активное включение всех участников в процесс оценки опыта волонтёрства.

Глава 12
Формирование инклюзивной культуры через реализацию моделей инклюзивных практик в образовательном пространстве (на примере Полесского региона Республики Беларусь)

Международная «Конвенция о правах инвалидов», принятая резолюцией (61/106) Генеральной Ассамблеи ООН в декабре 2006 г., закрепила на законодательном уровне необходимость решать проблемы, лежащие как в общественной жизни людей и государств, так и в жизни каждого человека, имеющего какие-либо особенности развития и/или инвалидность.

Инвалидность в качестве проблемы существования человечества является постоянной и многогранной [88]. Почти каждый человек в течение жизни может иметь временные или постоянные нарушения, а с увеличением продолжительности жизни возрастные проблемы с функционированием может испытывать всё больше людей.

Инвалидность – это сложное явление, следовательно, меры вмешательства по преодолению ущерба, обусловленного инвалидностью, носят комплексный и системный характер и варьируются в зависимости от конкретных условий [19; 87; 88; 144]. Решением этих проблем занимается большое количество специалистов в области медицины, социальной защиты, педагогики и др. Эволюция подходов к решению проблем инвалидности характеризуется объединением двух концептуальных взглядов на здоровье и его нарушения, что нашло отражение в научной полемике медицинской и социальной моделей болезни [19; 124].

Медицинская модель рассматривает болезнь, травму или другое нарушение здоровья как личную проблему, которая требует высокопрофессиональной медицинской помощи в виде индивидуального лечения. Контроль ограничений жизнедеятельности является целью лечения или приспособления и изменения поведения индивида. В данном случае полученная инвалидность рассматривается как первичная проблема. Поэтому

медицинская помощь, доступность лечения и реабилитации, качество оказания помощи являются основополагающими аспектами [88]. Однако такая точка зрения может быть охарактеризована как констатация проблемы и вызванных ею нарушений, что в определённой мере носит ограничительный характер.

Социальная модель рассматривает проблему инвалидности с позиций человеческой жизни в целом со всеми нарушениями, главным образом, с точки зрения интеграции индивида в общество, с позиции защиты прав человека (социальный и политический аспект), а результатом реализации такого подхода предполагаются социальные изменения [3; 18; 88].

В 2001 г. принята Международная классификация функционирования (МКФ), ограничений жизнедеятельности и здоровья – *International Classification of Functioning, Disability and Health*, разработанная Всемирной организацией здравоохранения, пришедшая на смену «Международной классификации нарушений (МКН), ограничений жизнедеятельности и социальной недостаточности» [62]. Принятие новой классификации в международном сообществе – это переход от позиции последствий болезней к составляющим здоровья и аспектов, связанных со здоровьем. «Международная классификация функционирования (МКФ), ограничений жизнедеятельности и здоровья» входит в группу международных классификаций: «Международная классификация болезней» (МКБ-10), «Классификация по уходу» «Международная классификация стандартов образования – ISCD», а также «Стандартные правила по созданию равных возможностей для лиц с ограничением жизнедеятельности» (утверждены на 48-й сессии Генеральной ассамблеи ООН в 1993 г. – резолюция 46/96) [19; 51; 62; 87; 107].

Одной из целей МКФ является создание унифицированного стандартного языка и определение рамок для описания показателей здоровья и показателей, связанных со здоровьем. МКФ позволяет оценить степень медико-социальной дезадаптации (или ее отсутствие) индивидуума в обществе и окружающей среде, а не последствия болезни. Область действия МКФ шире проблем инвалидности [51; 62; 88].

Использование МКФ позволяет унифицировать общие понятия в таких областях, как страхование, образование, экономика, медико-социальная экспертиза и реабилитация людей с инвалидностью (в разделах: социальная защита, трудоустройство, профессиональная пригодность, гигиена, социальная политика) [51; 62].

Многие люди с инвалидностью и/или особенностями развития, несмотря на все принимаемые усилия, всё-таки имеют определённые трудности к включению их в социально-экономическую жизнь. Однако результаты исследований и практика свидетельствуют о том, что любой человек, имеющий особенности развития, может при соответствующих условиях достичь определённого уровня своей полезности обществу. Для этого общество должно найти способы, средства и методы всеобщей интеграции. Это длительный процесс, в котором важную роль играет образование человека с инвалидностью, прежде всего, как средство его социальной интеграции. В связи с этим есть необходимость в расширении возможностей обучения для людей с инвалидностью в образовательных учреждениях и создании для этих целей необходимых условий. Поэтому важным моментом в развитии гражданского общества является создание новой модели образования, которая позволяет учитывать права и интересы всех людей без исключения. Такую модель принято называть моделью инклюзивного образования.

Республика Беларусь в 2015 г. подписала, а в 2016 г. ратифицировала Конвенцию о правах инвалидов. Это, в свою очередь, вызвало необходимость разработать и утвердить Национальный план по реализации положений Конвенции для обеспечения скоординированных действий органов законодательной, исполнительной, судебной власти и гражданского общества, направленный на формирование правовых, организационных и институциональных условий по обеспечению равенства прав инвалидов и созданию условий их интеграции во все сферы жизнедеятельности общества [71].

Национальным планом предусмотрено внесение изменений в законы «О социальной защите инвалидов в Республи-

ке Беларусь», «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов», «Об архитектурной и градостроительной деятельности в Республике Беларусь» и другие нормативные правовые акты.

Вопросы социальной интеграции лиц с инвалидностью и/или особенностями развития связаны, с одной стороны, с проблемами заболевания или состояния человека, а с другой – с самим обществом, его возможностями, взглядами, опытом, традициями и т. д. Поэтому проблема интеграции в обществе, которая предполагает «восстановление, восполнение, объединение в целое каких-либо частей», имеет ряд аспектов, среди которых можно выделить как наиболее значимые социальный и педагогический (образовательный) [101; 102].

Социальная интеграция предполагает взаимодействие человека с особыми нуждами в системе социальных отношений определённого общества на основе усвоения социального опыта с учётом его особенностей.

Педагогическая (образовательная) интеграция предполагает различные модели совместного обучения и является определённым средством социальной реабилитации. В основе современной теории образовательной интеграции лежит антропологический подход, рассматривающий человека как уникальный субъект во всём многообразии проявления индивидуальных свойств и качеств [102].

Таким образом, интеграция в широком смысле слова трактуется как включение человека с особенностями жизнедеятельности в социальную среду, в первую очередь, через систему образования.

Развитие инклюзивного подхода в образовании рассматривается ЮНЕСКО, ОБСЕ и другими международными организациями в качестве приоритетного направления развития национальных систем школьного образования, так как реализация права граждан на получение качественного образования и социальную интеграцию является важным фактором устойчивого развития общества [40; 59]. Под инклюзивным образованием понимается «создание равных возможностей для получения образования всеми без исключения, включе-

ние в образовательный процесс всех детей вне зависимости от происхождения, культуры, пола, нарушений развития» [40]. Таким образом, говоря об инклюзивном образовании, исследователи подразумевают включение в общий образовательный процесс детей с особыми образовательными потребностями, в том числе детей с особенностями психофизического развития (ОПФР) [40; 59; 101; 102; 107].

«Образовательная инклюзия — это система условий, процесс и результат удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей каждого ученика посредством вовлечения его в учебную, общественную, культурную жизнь класса и школы в целом». Целью инклюзивной школы является создание необходимых условий для получения каждой личностью адекватного ее способностям образования и предоставление максимальных возможностей для развития.

Инклюзивное образование основывается на следующих положениях:

«1) равенство прав всех людей при обязательном учёте их индивидуальных особенностей и возможностей;

2) недопустимость любого вида дискриминации, т. е. любого ограничения права на образование и участие в социальной жизни;

3) признание права на удовлетворение особых образовательных потребностей любого ребёнка путём создания специальных условий обучения;

4) ответственность общества за создание условий, обеспечивающих социализацию каждого ребёнка;

5) создание условий для получения образования в общеобразовательных учреждениях».

Инклюзивное образование можно считать важным шагом на пути формирования инклюзивного общества с «включающей культурой», которое предполагает обучение в широком смысле в течение всей жизни [101].

Чтобы создать инклюзивное общество, в первую очередь, необходимо сформировать особые условия для обучения и профессиональной подготовки людей с особенностями развития и/или инвалидностью, что описывается термином

«безбарьерная среда» или более широким понятием – «универсальный дизайн», концепция которого была предложена Университетом Северной Каролины в США в 1990-х гг. [96].

В Республике Беларусь концепция универсального дизайна стала активно обсуждаться в 2012-15 годах. Так, например, Н. Лазовская отмечает, что «безбарьерная среда основана на нормативных требованиях, что же касается универсального дизайна, то, безусловно, нормативные требования являются базовыми, но в универсальном дизайне мы используем широкий арсенал различных приёмов и средств. Это и средства ландшафтного дизайна, цветового, светового, информационного, арт-дизайна. Универсальный дизайн — это новый образ мышления, который требует разработки методологии, приёмов, средств, это концепция, которая не имеет конечного состояния». Универсальный дизайн, по словам Д. Семенкевича, «абсолютно другая философия, подход к среде, где она удобна и доступна для всех категорий граждан» [96].

Особое место в процессе создания инклюзивного общества отводится его институционализации. Важную роль в этом процессе занимают университеты, являющиеся центрами научных исследований и подготовки специалистов, обладающих не просто набором определённых компетенций, но и ищущих новые пути и формы работы [108].

В Полесском государственном университете с 2007 г. ведётся подготовка специалистов в области реабилитации, эрготерапии, адаптивной и лечебной физической культуры. На протяжении всего периода обучения преподаватели и студенты находятся в поиске различных форм работы, конечной целью которых является улучшение качества жизни людей, имеющих определённые «трудности». Такой подход позволил создать студенческую лабораторию прикладных направлений адаптивной физической культуры, физической реабилитации, эрготерапии и информационных технологий. Данная форма организации учебно-исследовательской деятельности является элементом созданной в университете инновационной экосистемы. Цель создания лаборатории – организация и реализация различных образовательных видов деятельно-

сти и практикоориентированное профессиональное обучение студентов в системе высшего образования в рамках различных направлений работы с детьми, имеющими особенности психофизического развития, различными группами людей с инвалидностью, что, в конечном итоге, позволяет через их взаимодействие повысить качество жизни, создать условия для социальной интеграции в обществе [108]. В рамках деятельности лаборатории можно выделить следующие направления:

1) организация проведения тематических образовательных проектов (например, обучение основам компьютерной грамотности лиц различного возраста с различными видами нарушений силами студентов);

2) разработка и проведение спортивных праздников для детей с инвалидностью;

3) подбор оборудования и отработка методик для реабилитации людей с инвалидностью в рамках образовательного процесса студентов соответствующих специальностей (физическая реабилитация, эрготерапия, адаптивная физическая культура);

4) создание соответствующей потребностям лиц с различного рода нарушениями среды для организации образовательного пространства при получении высшего образования [108].

Работа в направлениях деятельности лаборатории факультета организации здорового образа жизни (название факультета отражает философию «универсального дизайна») позволила реализовать различные проекты реабилитационно-образовательной и социальной направленности: спортивные праздники для детей с инвалидностью как на базе университета, так и в различных учебных заведениях страны (Пинск, Гомель, Барановичи); проведение мастер-классов и семинаров по сопровождению лиц с инвалидностью, волонтёрская деятельность студентов по сопровождению людей с инвалидностью при проведении различных мероприятий реабилитационной (участие в работе лагерей активной реабилитации инвалидов-колясочников), спортивной и физкультурной направленности (волейбол сидя, спартакиада общества слепых и др.). Тесное сотрудничество с организациями системы об-

щего и специального образования позволило университету включиться в реализацию Концепции развития инклюзивного образования лиц с особенностями психофизического развития в Республике Беларусь в качестве важного элемента.

Целью Концепции является *с*оздание целостной, эффективно действующей модели инклюзивного образования через предоставление вариативных форм самореализации для детей с особенностями психофизического развития. Для достижения цели решаются следующие задачи:

1) организация образовательного процесса с учётом особых потребностей детей разных нозологических групп и обеспечение его методического сопровождения;

2) организация психолого-педагогического и социально-педагогического сопровождения;

3) создание адаптивной образовательной среды в учреждениях образования;

4) формирование толерантности у всех участников образовательного процесса;

5) повышение компетенции педагогических работников, направленной на обеспечение их готовности работать в условиях инклюзивного образования;

6) повышение роли и ответственности законных представителей обучающегося с особенностями психофизического развития в получении образования;

7) организация сетевого взаимодействия между социальными партнёрами образовательных отношений.

Деятельность учреждений образования города Пинска, являющегося центром Полесского региона Республики Беларусь, рассматривается как целостный многомерный объект, состоящий из совокупности взаимодействующего множества инклюзивных компонентов. Применяемые современные технологии и стратегии управления позволяют культивировать идею включающего образования.

Функциональная модель образовательной и социальной инклюзии Полесского региона представлена рядом направлений (рис. 49).



Рис. 49. Функциональная модель образовательной и социальной инклюзии Полесского региона

Координацию всех направлений в городе осуществляет управление по образованию Пинского горисполкома, сокоординатором является центр коррекционно-развивающего образования и реабилитации (ЦКРОиР) г. Пинска. В структурной сети насчитывается 42 учреждения дошкольного, общего среднего и специального образования, в которых созданы адаптивные средовые и организационно-педагогические условия, учитывающие специфику соматических и психофизиологических особенностей и уровень возможностей детей с ОПФР.

Для полноценной инклюзии выстроена вертикаль психолого-педагогического сопровождения в процессе движения и освоения детьми социально-педагогического пространства. Служба психолого-педагогического сопровождения создана в четырёх учреждениях дошкольного образования; 18 учреждениях общего среднего образования, в ЦКРОиР.

В практике работы используются разные педагогические технологии сопровождения детей с ОПФР на всех этапах об-

разования. Важными составляющими являются преемственность и непрерывность в работе специалистов, командный подход в работе службы сопровождения.

В приоритете формирование у всех детей принимающего отношения особых детей с самого начала и на протяжении всей школьной жизни. Это целая система, включающая в себя тренинги, классные часы, выездные мероприятия, которые проводятся совместно сотрудниками психологической службы и классными руководителями, а также проектная деятельность и дополнительное образование в учреждениях (все кружки, секции, факультативы являются инклюзивными). Например, в городе функционирует детский парламент, в состав которого включены дети с ОПФР. В учреждениях общего среднего образования осуществляют деятельность: детский совет – СШ № 2, 3 (7 учащихся с ОПФР); школьный парламент – СШ № 10 (8 учащихся с ОПФР); молодёжный совет – СШ № 14 (2 учащихся с ОПФР).

Инклюзивная поддерживающая среда, созданная в учреждениях образования города, способствует стимулированию развития инициативности ребенка с ОПФР, обеспечивает детям доступ к развитию своих возможностей с учетом особых образовательных потребностей.

Реализация направлений модели инклюзивного образования города осуществляется посредством включения детей с ОПФР в разнообразную деятельность, способствующую преодолению социальных барьеров и стереотипов.

Организация инклюзивных мероприятий и практик в социокультурном и образовательном пространстве города обладает уникальными возможностями в демонстрации способностей детского сообщества. Среди таких мероприятий можно отметить ежегодный инклюзивный творческий фестиваль «Мир один для всех», цель которого – расширение социального взаимодействия между детьми посредством включения в творческую деятельность. Так, последний фестиваль («доковидный» период) состоялся 5 декабря 2019 г. на базе Полесского государственного университета». Фестиваль проводился уже в седьмой раз и объединил на одной площадке

более 470 детей, их педагогов, родителей и всех желающих. Участники представляли своё творчество в жанре музыкально-исполнительского и танцевального искусства. На организованной площадке «Со-Действие» интерактив осуществляли волонтёры ПолесГУ и аниматоры благотворительного общественного объединения «С добротой по миру».

Мероприятие способствовало раскрытию творческого потенциала особенных детей и формированию толерантного отношения к детям с ОПФР и инвалидностью у общественности.

Огромными возможностями в реализации творческих задатков детей с ОПФР обладает художественная деятельность. Так, в государственном учреждении образования «Ясли-сад № 16 г. Пинска» действует со-творческая мастерская «НеПросто мастерим» – полноценное инклюзивное пространство, где каждый ребёнок имеет возможность раскрыть свои художественные способности. В процессе продуктивной деятельности воспитанники создают композиции и украшения в различных техниках бисероплетения. Занятия ориентированы на развитие у детей сенсорных функций, двигательно-зрительной координации, а также на формирование у участников навыков социальной коммуникации.

Театр «МОСТИК» (Мы Общаемся, Сотрудничаем, Творим, Играем, Креативим!) в средней школе № 7 г. Пинска функционирует в рамках проведения факультативных занятий «Основы театральной деятельности».

Физкультурно-спортивное направление реализуется через проведение спартакиад, соревнований, массовых состязаний в разной форме (эстафеты, весёлые старты и т.п.).

С целью популяризации и развития игры бочча, как паралимпийского вида спорта, в сентябре 2019 г. на площадке Полесского государственного университета прошли городские открытые соревнования с участием школьной команды «Победители» (13 детей-инвалидов с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата ГУО «Средняя школа № 10 г. Пинска»). Они были направлены на развитие координационных способностей и глазомера, развитие быстроты сложных реак-

ций. Спортивное мероприятие объединило более 40 участников: общественное объединение «Физкультурно-спортивный клуб инвалидов “Ветразь”», волонтёры факультета организации здорового образа жизни ПолесГУ – и отличалось доступностью и состязательным характером.

В ходе проведения «Малых Олимпийских игр» в ГУО «Средняя школа № 1 г. Пинска» (ноябрь 2019) решались задачи развития физических качеств и компенсаторных возможностей детей с ОПФР; воспитания ответственности и взаимовыручки в совместной спортивной деятельности. В этих соревнованиях не бывает проигравших: все участники получают яркие эмоции и радость командной игры. Конкурентная спортивная борьба на равных – отличный мотиватор повышения двигательной и социальной активности, привлечения к ЗОЖ, а также возможность взаимодействия в единой комфортной среде для детей вне зависимости от их физических и психологических особенностей.

Экскурсионно-краеведческая деятельность является составной частью инклюзивного туризма. Осуществляется прохождение маршрута по экологической тропе «В гостях у деда Гаюна» учащимися интегрированных классов ГУО «Средняя школа № 11 г. Пинска» (40 участников). В процессе экскурсий формируются природосберегающие компетенции и личностные качества детей по восприятию эстетической ценности природы, вырабатываются регулятивные действия, решаются задачи этнографического и патриотического направления; закладываются навыки активного социального взаимодействия.

Никакая настоящая инклюзия невозможна без работы с родителями особых и нормотипичных детей. Стратегия взаимодействия с семьями заключается в использовании разнообразных форм сотрудничества, направленных на педагогическое просвещение, оказание консультативной и поддерживающей помощи, вовлечение членов семей в совместные досуговые и организационно-массовые мероприятия.

Осуществляемая проектная деятельность – результативное средство в решении конкретных социально значимых проблем.

Социально-педагогический проект «Разноцветная страна счастья» был ориентирован на привлечение родителей и сиблингов в продуктивное взаимодействие.

Долгосрочная образовательная программа для родителей «Академия отцов» ГУО «Ясли-сад № 10 г. Пинска» (2016–2020 гг.) направлена на формирование активного отцовства.

Реализуемый ГУСО «ЦКРОиР г. Пинска» (2019–2021 гг.) социальный проект «PUFICSPACE. Инклюзивная площадка для активного отдыха и развлечений» конечной целью имеет создание инклюзивной специально адаптированной детской игровой площадки на безбарьерной дворовой территории. Уже установлены игровые комплексы и качели для детей с инвалидностью. Проект является четвертьфиналистом республиканского конкурса социальных проектов *Social Weekend*.

Для удовлетворения основных социальных потребностей (потребность в коммуникациях и самореализации) летом функционирует инклюзивный лагерь «Радуга», который обеспечивает культурно-досуговую деятельность детей с ОПФР в каникулярный период.

Повышение качества образовательной и социальной инклюзии невозможно без консультативно-просветительской деятельности, которая реализуется через создание единого информационного поля. Это реализуется в разных направлениях деятельности, например, в работе учебно-методического объединения директоров учреждений общего среднего, дополнительного и специального образования «Инклюзия – общество равных возможностей», постоянно действующего семинара «Международная и региональная практика реализации инклюзивного образования; через проведение научно-практических семинаров на базе Полесского государственного университета (например, «Инклюзивные процессы в образовании: ресурсное обеспечение») и т. д.

Информация о достижениях в творческой инклюзии, события с инклюзивных мероприятий освещались в периодической печати («Пинский вестник» – региональная газета) и на телевидении (ТРК «Пинск». URL: https://youtu.be/NxywvdQrTCE, https://youtu.be/TLIwtTGCKB4, https://youtu.be/tkrx0Lg7SBA

и др.). Привлечение средств массовой информации к освещению всех инклюзивных событий в городе – важный элемент формирования инклюзивной культуры общества.

Анализ применяемых практик позволяет сделать вывод о формировании в регионе устойчивой и качественно выстроенной модели инклюзии, которая имеет системный, взаимодополняющий и поддерживающий характер, создаёт психологически комфортное и социально адаптирующее пространство. Результатом функционирования данной модели выступают проявившиеся позитивные изменения ситуации социального отчуждения.

Важность реализации данной модели заключается в достижении детьми с ОПФР определённого общественного статуса и утверждении своей социальной значимости. Инклюзия является ресурсом взаимного обогащения, в котором можно выделить следующие направления:

1) дети с особенностями развития быстрее овладевают академическими навыками и коммуникативными компетенциями; получают позитивные эмоции от участия в совместных мероприятиях и творческих делах, признание со стороны других детей; снижается уровень тревожности, повышается самооценка, самостоятельность, усиливается желание и стремление к самореализации и развитию;

2) для других детей важным является изменение представления о людях с особенностями развития, формирование установок принимающего отношения, проявления терпимости и сострадания – качеств, необходимых современному обществу; повышается активность в учебной деятельности, улучшается эмоциональная атмосфера в классе/группе;

3) родители, сопровождающие детей с особенностями развития, получают поддержку и новый опыт общения; повышается уровень воспитательных компетенций, усиливается активная жизненная позиция;

4) для педагогических работников инклюзия способствует смене парадигмы в отношении людей с инвалидностью, развитию профессиональных компетенций, личностному развитию.

Объективно понимая, что инклюзив не терпит формальности, мы стремимся прийти к модели настоящей, а не имитационной инклюзии, к осуществлению главной идеи «От образования для всех — к качественному образованию для каждого».

Перспективы деятельности в данном направлении предполагают расширение круга внешнего социального партнёрства путем взаимодействия с учреждениями образования и организациями города; включение новых направлений в уже существующую разновекторную модель инклюзивных практик.

Реализация Концепции развития инклюзивного образования лиц с особенностями психофизического развития в Республике Беларусь позволила в ходе обобщения опыта сотрудничества университета с центрами коррекционно-развивающего обучения и реабилитации сформулировать идею и разработать проект открытия ресурсного центра лаборатории прикладных направлений АФК, физической реабилитации, эрготерапии и информационных технологий на факультете организации здорового образа жизни Полесского государственного университета. Ресурсный центр будет местом аккумулирования идей и проектов, рождающихся в ходе сотрудничества с различными организациями региона и страны в целом, а также укрепления международных связей.

Таким образом, разработанный и функционирующий в регионе вариант реализации Концепции развития инклюзивного образования в Республике Беларусь, базирующийся на целенаправленной и многоплановой работе, позволяет вырабатывать и реализовывать в рамках сотрудничества разных организаций эффективные методы и направления формирования инклюзивной культуры общества.

Заключение

В монографии представлены результаты коллективных исследований по основным направлениям формирования и существующим перспективам развития инклюзивного волонтёрства в условиях трансформации социума. Достаточно глубоко и доступно описана концепция волонтёрской деятельности и инклюзивного взаимодействия.

Коллеги из разных стран постарались раскрыть особенности инклюзивной волонтёрской деятельности, включающей в себя образовательные и практико-ориентированные программы, направленные на инклюзивное взаимодействие.

Описаны положительные практики инклюзивного сотрудничества с точки зрения информационной, мотивирующей, востребованной и развивающей среды, как состоявшегося факта педагогической и социальной практической деятельности.

Монографий по инклюзивному волонтёрству не очень много, так как для анализа, обобщения результатов, обменом мнениями в области инклюзии нужна постоянная целенаправленная работа, не только с волонтёрами, но и благополучателями. Реалии таковы, что помимо желания студенческой молодёжи или людей из других возрастных категорий, руководителей или общественных деятелей, желающих попробовать свои силы в инклюзивном волонтёрстве, ещё необходима база, создание площадки, наличие руководителя, понимающего все задачи, стоящие перед развитием инклюзивного движения.

Немаловажна и поддержка администрации учреждений, реализация грантовой деятельности, предоставление финансовой помощи меценатов, не равнодушных граждан – всё в комплексе содействует становлению и укреплению инклюзивного волонтёрства в регионе.

В отечественной и зарубежной научной литературе достаточное количество исследований, рассматривающих становление, организационные и социальные аспекты волонтёрского движения. Однако исследований, посвящённых категории эффективности работы волонтёрских организаций, инклю-

зивной направленности, недостаточно. Нет утвердившихся стандартов, раскрывающих систему управления инклюзивной волонтёрской деятельностью, рекомендованных механизмов привлечения и заинтересованности волонтёров. Если для студента с инвалидностью данная работа является важной с точки зрения личностного развития, адаптационных и коммуникационных возможностей, то для студента без ограничений такой способ волонтёрства не всегда востребован по причине личной не готовности.

В представленных трудах авторов данной монографии сделан анализ теоретических аспектов управления и инклюзивного взаимодействия волонтёрской деятельностью как в высших учебных заведениях, так и на площадках общественных организаций. Приведены примеры организации волонтёрского движения в разных странах, исполнение программ и проектов инклюзивной направленности и т. д.

Установлены главные принципы инклюзивного волонтёрства, акцентированные на выполнении приоритетных направлений в образовательной, социальной и досуговой сферах. По нашему мнению, безальтернативна любая программа по развитию инклюзивного волонтёрства, не учитывающая реализацию перечисленных направлений. Доминирование в данной инклюзивной среде студенческой молодёжи уже подразумевает необходимость учитывать их возможности и желание посвящать себя данной деятельности не за поощрения, а по зову сердца!

Надеемся, что материалы монографии будут востребованы заинтресованными лицами, занимающимися развитием инклюзивного волонтёрства. Будем рады и всегда готовы к расширению связей и контактов в сотрудничестве, обмену мнений и реализации совместных инклюзивных проектов.

Сведения об авторах

Бадарч Уламбаяр, магистр по общественному здравоохранению, Медицинский центр, г. Улаанбаатар, Монголия.

Баранников Константин Витальевич, генеральный директор, консалтинговая компания «Институт дизайна управления и конкурентных стратегий», г. Екатеринбург, Россия.

Берзницки Арон Иосифович, доктор психологии, магистр математики, Ассоциация учёных и педагогов «Израильский лицей», Израиль.

Буквич Бранкович Лидия, докторант, Белградский университет, г. Белград, Сербия.

Бямбаа Ариунсанаа, преподаватель, профессор, кандидат мединских наук, Монгольский национальный университет медицинских наук, г. Улан-Батор, Монголия.

Верещак Ксения, магистрант, Университет Экономики в Быдгощи, г. Быдгощ, Польша.

Галактионова Галина Михайловна, кандидат педагогических наук, доцент, Череповецкий государственный университет, г. Череповец, Россия.

Грудинина Вера Евгеньевна, студентка 4-го курса кафедры психологии образования, Забайкальский государственный университет, г. Чита, Россия.

Денисова Ольга Александровна, доктор педагогических наук, профессор, Череповецкий государственный университет, г. Череповец, Россия.

Дубовая Анна Валериевна, **доктор медицинских наук, доцент,** Донецкий национальный медицинский университет им. М. Горького, г. Донецк, Донецкая Народная Республика.

Завадска Анна, магистрант, Университет экономики в Быдгощи, г. Быдгощ, Польша.

Иванов Сергей Анатольевич, доктор технических наук, профессор, Забайкальский государственный университет, г. Чита, Россия.

Игнатенко Григорий Анатольевич, доктор медицинских наук, профессор, Донецкий национальный медицинский университет им. М. Горького, г. Донецк, Донецкая Народная Республика.

Клименко Ирина Викторовна, кандидат медицинских наук, доцент, Луганский государственный педагогический университет, г. Луганск, Луганская Народная Республика.

Ковачевич-Лепоевич Марина, научный сотрудник, Институт педагогических исследований, г. Белград, Сербия.

Колпащиков Олег Борисович, президент Автономной некоммерческой организации развития общественно полезной активности «Белая трость», г. Екатеринбург, Россия.

Кохан Сергей Тихонович, кандидат медицинских наук, доцент, Забайкальский государственный университет, г. Чита, Россия.

Крысенко Елена Александровна, директор, ГУСО «Центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации г. Пинска», г. Пинск, Беларусь.

Кукуев Евгений Анатольевич, кандидат психологических наук, доцент, **Тюменский государственный университет,** г. Тюмень, **Россия**.

Леханова Ольга Леонидовна, кандидат педагогических наук, доцент, Череповецкий государственный университет, г. Череповец, Россия.

Огороднова Ольга Васильевна, кандидат педагогических наук, Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия.

Парадовска Каролина, магистрант, Университет экономики в Быдгощи, г. Быдгощ, Польша.

Патрушева Инга Валерьевна, кандидат педагогических наук, доцент, Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия.

Попович-Читич Бранислава, профессор, Белградский Университет, г. Белград, Сербия.

Романовская Лариса Николаевна, методист, Государственное учебно-методическое учреждение «Учебно-методический кабинет г. Пинска», г. Пинск, Беларусь.

Скалий Татьяна, кандидат наук физического воспитания и спорта, Университет экономики в Быдгощи, г. Быдгощ, Польша.

Цитцер Татьяна Васильевна, директор, ООО «ПроЛайт+», г. Тольятти, Россия.

Чойжил Отгон, кандидат психологических наук, Школа экономики и бизнеса, Монгольский государственный сельскохозяйственный университет, г. Улаанбаатар, Монголия.

Шебеко Людмила Леонидовна, кандидат медицинских наук, доцент, Полесский государственный университет, г. Пинск, Беларусь.

Шеменева Анастасия Сергеевна, председатель профкома студентов, Донецкий национальный медицинский университет им. М. Горького, г. Донецк, Донецкая Народная Республика.

Библиографический список

1. Абдурахманова, В. Ш. Инклюзивное волонтёрство. – Текст: электронный // Академия. – 2019. – № 4 (апрель). – URL: http: //akademnova.ru/page/875550 (дата обращения: 23.04.2021).

2. Алехина, С. В. Инклюзивная культура как ценностная основа изменений высшего образования / С. В. Алехина, А. Ю. Шеманов // Развитие инклюзии в высшем образовании: сетевой подход: сб. статей / под ред. В. В. Рубцова. – Москва: МГППУ, 2018. – С. 5–13.

3. Аухадеев, Э. И. Восстановительное лечение и реабилитация лиц, пострадавших в чрезвычайных ситуациях / Э. И. Аухадеев, Х. В. Иксанов. – Казань: Медицина, 2007. – С. 37–47.

4. Баранников, К. В. Экстрабилити: методика инклюзивного взаимодействия незрячих людей: монография / К. В. Баранников, О. Б. Колпащиков, С. Т. Кохан; под ред. С. Т. Кохана. – Чита: ЗабГУ, 2020. – 313 с.

5. Баринова, Е. Б. Особенности реализации инклюзивного образования в Российской Федерации на современном этапе / Е. Б. Баринова // Современное образование. – 2020. – № 1. – С. 53–63.

6. Белановский, Ю. Не превращайте волонтёрство в мифического монстра / Ю. Белановский. – Текст: электронный // Агентство социальной информации: [сайт]. – 2018. – 5 апр. – URL: https://www.asi.org.ru/2018/04/05/yurij (дата обращения: 23.04.2021).

7. Белая трость. Дискуссия в темноте, MIX-регата, экспедиция на «Буревестнике»: такими будут «Паруса духа» в Ростовской области: [сайт]. – Екатеринбург. – URL: https:// extrability.org/паруса-духа-в-волгодонске/ (дата обращения: 15.03.2021). – Текст: электронный.

8. Биоэтика и медицинская деонтология: учеб. пособие / Н. В. Нагорная, М. П. Лимаренко, А. В. Дубовая [и др.]. – Донецк: Донец. нац. мед. ун-т им. М. Горького, 2013. – 81 с.

9. Бодренкова, Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике: учеб.-метод. пособие. – Москва: СПО СОТИС, 2013. – 320 с.

10. Бралитис, Г. Популяризация и развитие настольных спортивных игр: практ. пособие / Г. Бралитис, С. Т. Кохан, А. К. Середкин; под ред. С. Т. Кохана. – Чита: ЗабГУ, 2021. – 98 с.

11. Буквић, Л. Карактеристике деце без родитељског старања на резиденцијалном смештају у Београду / Л. Буквић, Н. Живковић, Б. Поповић-Ћитић // Дани дефектолога Србије: зборник резимеа (г. Београд, 20–23 февр. 2020 г.). – Београд: Друштво дефектолога Србије, 2020. – С. 158.

12. Бурковский, В. В. Система подготовки студентов-добровольцев в условиях социального партнерства ВУЗа и общественной организации. – Орел: [б. и.], 2010. – С. 100.

13. Буслаева, М. Е. Подготовка студенческой молодежи к организации волонтёрской деятельности с детьми с ОВЗ /, М. Е. Буслаева // Научные исследования. – 2016. – № 10. – С. 87–90.

14. Быстрова, Л. И. Методические рекомендации по развитию сети волонтёрских центров инклюзивного добровольчества / Л. И. Быстрова, Л. В. Галиханова, Е. В. Крутицкая. – Москва: РГСУ, 2018. – 102 с.

15. Войтенко, Р. М. Основы реабилитологии и социальная медицина: концепция и методология / Р. М. Войтенко. – Санкт-Петербург: Медея, 2011. – 104 с.

16. Волкова, О. А. Методы развития социокультурной среды г. Ухты, ориентированные на принципы инклюзии / О. А. Волкова, С. А. Канева // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2018. – № 6. – С. 140–147.

17. Волонтёрство как социальное явление / Е. А. Челнокова, С. В. Булганина, А. С. Челноков [и др.] // Russian Economic Bulletin. – 2020. – Т. 3, № 1. – С. 211–216.

18. Всемирный доклад об инвалидности. – Женева: ВОЗ, 2011. – 28 с.

19. Гайгер, Г. Лечебная физкультура и спортивная медицина в современной системе охраны здоровья и трудоспособности населения / Г. Гайгер, Ф. А. Юнусов. – Казань: Социальное развитие России, 2008. – С. 81–89.

20. Галактионова, Г. М. Волонтёрская деятельность как средство формирования профессиональных компетенций у будущих дефектологов / Г. М. Галактионова // Социализация личности на разных этапах возрастного развития: опыт, проблемы, перспективы: сб. науч. ст. IV Регион. науч.-практ. конф. (с междунар. участием) / отв. ред. Н. В. Михалкович. – Гродно: ГрГУ им. Я. Купалы, 2017. – С. 18–22.

21. Галактионова, Г. М. Выявление особенностей организации сопровождения волонтёрами лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза / Г. М. Галактионова, О. А. Денисова, О. Л. Леханова // Инклюзивное образование: непрерывность и преемственность: материалы V Междунар. науч.-практ. конф.; гл. ред. С. В. Алехина. – Москва: Моск. гос. психол.-пед. ун-т, 2019. – С. 433–437.

22. Галактионова, Г. М. Рабочая тетрадь волонтёра: учеб.-метод. пособие / Г. М. Галактионова, О. А. Денисова, О. Л. Леханова. – Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2018. – 42 с.

23. Галактионова, Г. М. Роль волонтёрской деятельности в социальной адаптации лиц с ограничениями жизнедеятельности / Г. М. Галактионова // Педагогика и современные аспекты физического образования: сб. IV Междунар. науч.-практ. конф. (18–19 апреля 2018 г.) / под ред. Ю. О. Долинного. – Краматорск: Донбас. гос. машиностр. акад., 2018. – С. 318–324.

24. Голикова, Е. М. Индивидуальные траектории инклюзивного обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья в физкультурном образовании / Е. М. Голикова, П. П. Тиссен, Т. М. Панкратович. – Текст: электронный // Теория и практика физической культуры. – 2016. – № 1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/individualnye-traektorii-inklyuzivnogo-obucheniya-studentov-s ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya-v-fizkulturnom-obrazovanii (дата обращения: 24.12.2020).

25. Горлова, Н. И. Становление и развитие института волонтёрства в России: история и современность / Н. И. Горлова. – Москва: Институт Наследия, 2019. – 290 с.

26. Горынина, В. С. Социально-психологические особенности будущих педагогов в системе инклюзивного образования / В. С. Горынина // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60. – С. 427–430.

27. Денисова О. А. Готовность стейкхолдеров к взаимодействиюв инклюзивном образовательном и социокультурном пространстве / О. А. Денисова, О. Л. Леханова // Инклюзия в университетах: глобальные тренды и локальные стратегии: сб. статей междунар. науч. онлайн-форума, 2020. – С. 173–178.

28. Денисова, О. А. Лучшие практики инклюзивного высшего образования в вузах Северо-Западного федерального округа / О. А. Денисова, О. Л. Леханова // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2018. – № 6. – С. 156–169.

29. Денисова, О. А. Проведение просветительской работы в духе конвенции о правах инвалидов региональным вузом: опыт реализации / О. А. Денисова, О. Л. Леханова // Инклюзивные процессы в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования: опыт, проблемы и перспективы: сб. статей Всерос. науч.-практ. конф., 2017. – С. 22–27.

30. Денисова, О. А. Сопровождение студентов с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного высшего образования / О. А. Денисова, О. Л. Леханова // Ярославский педагогический вестник. – 2018. – № 6. – С. 202–211.

31. Деревянкина, Н. А. Психологические особенности волонтёров, осуществляющих инклюзивную деятельность / Н. А. Деревянкина // Вестник Костромского государственного университета. Серия «Педагогика. Психология. Социокинетика». – 2016. – Т. 22, № 3. – С. 222–226.

32. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – Москва; Воронеж: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2004. – 750 с.

33. Джуринский, А. Н. История педагогики: учеб. пособие для студ. педвузов / А. Н. Джуринский. – Москва: Владос, 2000. – 432 с.

34. Дзидзоева, С. М. К вопросу комплексной профессиональной подготовки организатора волонтёрского движения для работы с детьми ОВЗ в условиях педвуза / С. М. Дзидзоева // Обучение и воспитание: методики и практика. – 2014. – № 12. – С. 69–74.

35. Добровольческая деятельность как форма социальной и гражданской активности студенческой молодежи / Т. Н. Мартынова, М. С. Яницкий, А. А. Зеленин, С. А. Пфетцер // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 160–167.

36. Духовно-нравственное развитие и воспитание личности гражданина России в условиях новых стандартов: сб. науч. ст. / под науч. ред. А. А. Симоновой; общ. ред. С. Л. Фоменко. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2015. – 329 с.

37. Задворнова, М. Н. Волонтёрство – актуальное общественное движение современной молодежи / М. Н. Задворнова // Физическое воспитание и студенческий спорт глазами студентов: материалы студ. межвуз. науч.-практ. конф. (г. Москва, 6–8 ноября 2016 г.). – Москва: Русайнс, 2017. – С. 60–64.

38. Закон о социјалној заштити. – Текст: электронный // Службени гласник РС, бр. 24/2011. – URL: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_socijalnoj_zastiti.html (дата обращения: 12.03.2021). – Текст: электронный.

39. Инклюзивное образование в ВУЗе: учеб. пособие / сост. О. Л. Леханова; под ред. О. А. Денисовой. – Череповец: Черепов. гос. ун-т, 2018. – 259 с.

40. Инклюзивное образование: состояние, проблемы, перспективы. – Минск: Четыре четверти, 2007. – 208 с.

41. Инклюзия в культуре народов Поволжья / В. В. Васина, В. С. Горынина, Д. Д. Анкудинова, М. С. Афанасьева // Казанский вестник молодых ученых: исторические науки. – 2019. – № 3. – С. 87–95.

42. Информационный портал волонтёрской организации. – URL: http://wolontariat.org.pl/wiedza/historia-wolontariatu/ (дата обращения: 15.03.2021). – Текст: электронный.

43. Информационный портал. – URL: http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/12/raport_III_Og %C3 %B3lnopolskie_Badanie_Wolontariatu_Pracowniczego.pdf (дата обращения: 12.03.2021). – Текст: электронный.

44. Исмайлова, С. А. Мотивация волонтёрской деятельности / С. А. Исмайлова // Современные научные исследования и разработки. – 2017. – № 5. – С. 149–151.

45. Јовановић, М. Приручник за вршњачке менторе / М. Јовановић, Л. Буквић Бранковић. – Београд: ЦЕПОРА – Центар за позитиван развој деце и омладине, 2020. – 384 с.

46. Калимуллина, О. А. Формирование нравственных качеств современных студентов медицинского добровольчества в условиях свободного времени / О. А. Калимуллина, И. В. Федулова // Вестник Казанского государственного университета культуры. – 2018. – № 2. – С. 160–164.

47. Касацкая И. Ф. Теория и практика экстрабилити в изменении концепции подхода «Не мы инвалиду, а инвалид – обществу и государству» / И. Ф. Касацкая, О. Б. Колпащиков, К. В. Баранников // Инклюзия в образовании. – 2020. – Т. 5, № 1. – С. 40.

48. Клименко, И. В. Формирование инклюзивного мышления у бакалавров адаптивной физической культуры / И. В. Клименко // Вестник Луганского национального университета имени Тараса Шевченко. – 2020. – № 2. – С. 79–83.

49. Ковязина И. В. Психолого-педагогические условия подготовки волонтёров к работе в инклюзивной среде / И. В. Ковязина, Г. В. Остякова // Современное педагогическое образование. – 2020. – № 4. – С. 144–148.

50. Колпащиков О. Б. Организация инклюзивного взаимодействия для реализации скрытых талантов и способностей людей с ОВЗ / О. Б. Колпащиков, К. В. Баранников // Преемственная система инклюзивного образования: взаимодействие

специалистов разного профиля: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. – Казань: Ин-т экономики, управления и права, 2016. – 412 с..

51. Концепция исследований качества жизни в медицине / А. А. Новик, Т. И. Ионова, П. Кайнд / под ред. А. А. Новик. – Санкт-Петербург: ЭЛБИ, 1999. – 140 с.

52. Кордић, Б. Менторство младих у функцији унапређења безбедности образовно-васпитних установа у Б. Кордић, А. Ковачевић и Б. Бановић / Б. Кордић, Б. Поповић Ћитић, Л. Бабић // Реаговање на безбедносне ризике у образовно-васпитним установама. – Београд: Универзитет у Београду. Факултет безбедности, 2012. – С. 167–180.

53. Кохан, С. Т. Всем, сколько можешь, помогай!: метод. рек. / С. Т. Кохан, В. О. Симонова; Забайкал. гос. ун-т. – Чита: ЗабГУ, 2019. – 44 с.

54. Кузнецова, И. Н. Условия вовлечения российской молодежи в социальное служение / И. Н. Кузнецова, С. В. Савенкова // Молодежные инициативы как основа развития гражданского общества в Российской Федерации: региональный и местный уровни: материалы II Всерос. науч.-практ. конф. молодых ученых (г. Чебоксары, 1 декабря 2016 г.). – Чебоксары: Спутник+, 2017. – С. 71–78.

55. Куликова, О. А. Волонтёрская деятельность как механизм преодоления социальной апатии молодежи // Вестник университета. – 2018. – № 1. – С. 168–171.

56. Лалаян, Н. Ю. Направления развития волонтёрской деятельности в современных российских условиях / Н. Ю. Лалаян // Проблемы взаимодействия науки и общества: сб. статей междунар. науч.-практ. конф. – Казань: Аэтерна, 2018. – С. 220–229.

57. Лескова, И. В. Волонтёрские движения: ресурс устойчивого развития / И. В. Лескова // Россия и современный мир: капитал, солидарность, субъективность: материалы XXII Социологических чтений (г. Москва, 6 апреля 2017 г.). – Москва: РГСУ, 2017. – С. 161–164.

58. Локтионова, Т. А. История возникновения и становления волонтёрства в России / Т. А. Локтионова. – Текст: элек-

тронный // Молодой ученый. – 2012. – № 8. – С. 267–269. – URL: https://moluch.ru/archive/43/5210/ (дата обращения: 12.04.2021).

59. Малофеев, Н. Н. Интеграция и специальное образование: необходимость перемен / Н. Н. Малофеев // Дефектология. – 2008. – № 3. – С. 86–93.

60. Мартынова, Т. Н. Организация деятельности по психолого-педагогическому сопровождению лиц с ОВЗ в процессе инклюзивного высшего образования / Т. Н. Мартынова, Т. К. Градусова, К. А. Цвеклинская // Развитие инклюзивного высшего образования в Сибирском федеральном округе: сб. трудов I Всерос. науч.-практ. конф. – Новосибирск: Новосиб. гос. техн. ун-т, 2018. – 277 с.

61. Мартынова, Т. Н. Социальная волонтёрская деятельность студентов вуза в условиях инклюзивного образования / Т. Н. Мартынова, Е. А. Гавло, К. А. Цвеклинска // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 153–159.

62. Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья. – Женева: ВОЗ, 2001. – 342 с.

63. Методические рекомендации по развитию сети волонтёрских центров инклюзивного добровольчества / Д. Ю. Алексеевских, А. А. Бикбулатова, Е. В. Крутицкая. – Москва: Изд-во РГСУ, 2018. – 102 с.

64. Методические рекомендации по развитию сети волонтёрских центров инклюзивного добровольчества / ред.-сост. Л. И. Быстрова, Л. В. Галиханова, Е. В. Крутицкая. – Москва: Изд-во РГСУ, 2018. – 102 с.

65. Молькова, А. С. Волонтёрское движение как форма проявления социальной активности молодежи / А. С. Молькова // Социально-психологические, управленческие и маркетинговые направления развития цифровой экономики: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. по проблемам социальной психологии, управления персоналом, менеджмента и маркетинга (г. Москва, 30 ноября 2017 г.). – Москва: СВИВТ, 2018. – С. 114–122.

66. Морозова, М. В. Волонтёрская деятельность как средство профилактики экстремизма в молодежной среде / М. В. Морозова // Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации: сб. статей 9-й Междунар. науч.-практ. интернет-конф. – Ярославль: ЯрГПУ им. К. Д. Ушинского, 2017. – С. 328–332.

67. Мухаметрахимова, О. С. Организация волонтёрской деятельности как условие формирования инклюзивного образовательного пространства в высшей школе / О. Мухаметрахимова С., Т. Н. Ищенко // Евразийский союз Ученых. Педагогические науки. – 2015. – № 4. – С. 57–59.

68. Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године. – Текст: электронный // Службени гласник РС, бр. 22 од 27 фебруара 2015. – URL: http://www.pravno-informacioni sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2015/22/1/reg (дата обращения: 23.04.2021).

69. Нежина, Т. Г. Мотивация участия молодежи в волонтёрском движении / Т. Г. Нежина, К. А. Петухова, Н. И. Чеченкина // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 3. – С. 49–71.

70. Нийтэд тустай үйл ажиллагаа, сайн дурын үйл ажиллагааны үр нөлөөтэй эрх зүйн зохицуулалт. Судалгаа. Хууль зүйн зохицуулалтын төв. – Улаанбаатар, 2013. – URL: http://nli.gov.mn/pdf (дата обращения: 10.04.2021). – Текст: электронный.

71. О ратификации конвенции о правах инвалидов: Закон Республики Беларусь [от 18 октября 2016 г. № 424-З] // Национальный правовой интернет-портал.

72. Организация медико-социальной реабилитации за рубежом / Ф. А. Юнусов, Г. Гайгер, Э. Микус, О. Манувальд. – Москва: Социальное развитие России, 2008. – 332 с.

73. Осьмук, Л. А. Высшее инклюзивное образование: от теории к практике / Л. А. Осьмук, В. В. Хитрюк, С. Т. Кохан. – Чита: ЗабГУ, 2019. – 210 с.

74. Отгонбаяр, П. Хүүхдийн тархины саа өвчний тархалт, эрт илрүүлэлт, АУ-ы докторын зэрэг горилсон бүтээл / П. Отгонбаяр. – Улан-Батор, 1998.

75. Официальный сайт Школы Владимира Тарасова: [сайт]. – Таллин, 2021. – URL: https://tarasov.ru (дата обращения: 04.04.2021). – Текст: электронный.

76. Панкова, С. Ю. Организация профориентационной работы с детьми-инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях Сахалинской области: метод. рек. / С. Ю. Панкова, Р. Н. Иринархова. – Южно-Сахалинск: Изд-во ГБОУ ДПО ИРОСО, 2018. – 54 с.

77. Педагогическое образование в современной России: стратегические ориентиры развития: монография / И. В. Абакумова, С. В. Алехина, О. В. Андрюшкова [и. др.]; науч. ред. Ю. П. Зинченко. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Изд-во Южного федер. ун-та, 2020. – 612 с.

78. Пилипенко, А. Ю. Опыт развития студенческого волонтёрства и обучения волонтёров в Псковском государственном университете / А. Ю. Пилипенко // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2018. – № 6. – С. 191–199.

79. Положение о школе инклюзивного волонтёрства ЗабГУ. – 2017. – URL: http://zabgu.ru/files/html_document/pdf_files/fixed/Regional'ny'j_centr_inklyuzivnogo_obrazovaniya/Polozhenie_SHkola_inklyuzivnogo_volonterstva.pdf (дата обращения: 14.04.2021). – Текст: электронный.

80. Поповић-Ћитић, Б. Менторство у превентивним програмима / Б. Поповић-Ћитић, В. Жунић-Павловић // Социјална мисао. – 2006. – Вол. 13, број 2. – С. 113–134.

81. Поповић-Ћитић, Б. Позитивна школска клима: елементи, принципи и модели добре праксе / Б. Поповић-Ћитић, С. Ђурић. – Београд: Универзитет у Београду. Факултет безбедности, 2018.

82. Пфетцер, С. А. Политическое участие и политические ценности молодежи российской провинции / С. А. Пфетцер, А. А. Зеленин, М. С. Яницкий. –Новосибирск: СО РАН, 2014. – 143 с.

83. Пять контекстов инклюзивного высшего образования / Л. М. Волосникова, Е. А. Кукуев, О. В. Огороднова, И. В. Патрушева. – Текст: электронный // Письма в Эмиссия.

Оффлайн =The Emissia.Offline Letters: электрон. науч. журн. – 2018. – № 8 (август). ART 2641. – URL: http://www.emissia.org/offline/2018/2641.htm (дата обращения: 18.01.2021).

84. Републички завод за социјалну заштиту. Деца у систему социјалне заштите 2019. – Београд: Републички завод за социјалну заштиту, 2020.

85. Сивцева, В. М. Роль экологического волонтёрства в сохранении окружающей среды / В. М. Сивцева // Концепции фундаментальных и прикладных научных исследований: сб. статей по итогам междунар. науч.-практ. конф.: в 6 ч. Ч. 3 (г. Уфа, 9 декабря 2017 г.). – Уфа: Агентство междунар. исслед., 2017. – С. 175–178.

86. Сикорская, Л. Е. Педагогический потенциал добровольческой деятельности студенческой молодежи / Л. Е. Сикорская // Знание. Понимание. Умение. – 2011. – № 2. – С. 213–217.

87. Смычек, В. Б. Реабилитация больных и инвалидов / В. Б. Смычек. – Москва: Медицинская литература, 2009. – 560 с.

88. Смычек, В. Б. Современные аспекты инвалидности / В. Б. Смычек. – Минск: БГАТУ, 2012. – 268 с.

89. Событийность в образовательной и педагогической деятельности / под ред. Н. Б. Крыловой, М. Ю. Жилиной; науч. ред. Н. Б. Крылова. – Вып. 1, 2010. – 157 с.

90. Сударкина, Н. А. К проблеме развития волонтёрского движения в регионах России (на примере Тюменской области) / Н. А. Сударкина // Лучшая научно-исследовательская работа 2017: экономика, политика, социология и право: сб. статей победителей VII Междунар. науч.-практ. конкурса. – Пенза: Наука и просвещение, 2017. – С. 201–206.

91. Сухарькова, М. П. Подходы к учению мотивации участия в практиках волонтёрства / М. П. Сухарькова // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 9. – С. 16–24.

92. Тихомирова, Е. Л. Принципы инклюзивной культуры школы как гетерогенной организации / Е. Л. Тихомирова, Е. В. Шадрова // Педагогика и психология как ресурс развития современного общества: проблемы сетевого взаимодействия

в инклюзивном образовании: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 100-летию РГУ им. С. А. Есенина (8–10 октября 2015 г.) / отв. ред. Л. А. Байкова, Н. А. Фомина, А. Н. Сухов. – Рязань: Рязан. гос. ун-т им. С. А. Есенина, 2015. – С. 78–83.

93. Токарев, А. И. Развитие социальной активности молодых людей с ментальными нарушениями в процессе инклюзивного добровольчества / А. И. Токарев // Евразийский союз Ученых. – 2019. – № 4. – С. 51–52.

94. Толмачева, Л. П. Социализация личности начинается с добровольчества / Л. П. Толмачева. – Новосибирск: Новосибирск, 2009. – 56 с.

95. Ульянова, Е. В. Модели взаимодействия государственного сектора и общественных организаций в сфере волонтёрской деятельности: социально-культурный анализ / Е. В. Ульянова // Вестник Тамбовского университета: гуманитарные науки. – 2018. – № 174. – С. 116–121.

96. Универсальный дизайн — новый образ мышления и постоянно открытая концепция. – URL: https://eurobelarus.info/special-project/inklyuziv/2016/05/08/universal-nyy-dizayn-novyy-obraz-myshleniya-i-postoyanno.html (дата обращения: 08.03.2021). – Текст: электронный.

97. Федерация управленческой борьбы: [сайт]. – 2021. – URL: http://www.poedinki.ru (дата обращения: 04.04.2021). – Текст: электронный.

98. Филипенко, Е. В. Инклюзивное волонтёрство как форма социальной активности молодежи / Е. В. Филипенко // Наука и образование третьего тысячелетия: сб. науч. трудов по материалам междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. (г. Москва, 30 декабря 2017 г.). – Москва: АР-Консалт, 2018. – С. 45–46.

99. Фонд активной реабилитации. – URL: https://www.far.org.pl/aktualno %C5 %9Bci/aktualne.html (дата обращения: 12.03.2021). – Текст: электронный.

100. Хаджиалиев, К. И. Роль волонтёрской деятельности в воспитании социальной активности молодежи / К. И. Хаджиалиев, Л. С. Айгубов // Известия ДГПУ: психолого-педагогические науки. – 2015. – № 3. – С. 69–75.

101. Хитрюк, В. В. Основы инклюзивного образования / В. В. Хитрюк. – Текст: электронный // Репозиторий БГПУ. – URL: http://elib.bspu.by/handle/doc/15761 (дата обращения: 08.03.2021).

102. Хитрюк, В. В. Основы обучения и воспитания детей с особенностями психофизического развития / В. В. Хитрюк. – Барановичи: РИО БарГУ, 2010. – 399 с.

103. Холостова, Е. И. Социальная политика и социальная работа: учеб. пособие. – Москва: Дашков и К., 2011. – 211 с.

104. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудал. Бодлого, үйл ажиллагаа: Мэдээллийн лавлах. – Улан-Батор: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам. Жайка олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллага, 2020. – 127 с.

105. ЦЕПОРА – Центар за позитиван развој деце и омладине & I am the best. Вршњачка подршка је најбоља подршка: Водич за програме вршњачког менторства са младима из система социјалне заштите. – Београд: ЦЕПОРА – Центар за позитиван развој деце и омладине, 2020.

106. Шагурова, А. А. Социально-психологическая готовность молодежи к волонтёрской деятельности: автореф. … канд. психол. наук / А. А. Шагурова. – Москва, 2013. – 200 с.

107. Шебеко, Л. Л. Комплексный подход к организации образовательных видов деятельности в профессиональном обучении студентов через социальные аспекты реабилитации / Л. Л. Шебеко, Н. Н. Коваленко, Т. В. Маринич // Вестник Полесского государственного университета. Серия «Общественные и гуманитарные науки». – 2019. – № 2. – С. 36–42.

108. Шевлягин, А. А. Музейное волонтёрство как механизм культурной инклюзии / А. А. Шевлягин // Вестник СПбГИК. – 2020. – № 4. – С. 119–124.

109. Шильников, С. В. К вопросу о перспективах волонтёрского движения: региональный аспект / С. В. Шильников // В мире научных открытий. – 2010. – № 6-2. – С. 379–382.

110. Шкловская, А. Д. Волонтёрство как форма общественной активности / А. Д. Шкловская // Социальная консолидация и социальное воспроизводство современного россий-

ского общества: ресурсы, проблемы, перспективы: материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. (г. Иркутск, 20 февраля 2018 г.). – Иркутск: Социо-Интеграл, 2018. – С. 187–191.

111. Школа международного волонтёрства: метод. материалы / под общ. ред. О. Б. Колпащикова. – Екатеринбург: Белая трость, 2017. – 21 с.

112. Экстрабилити: методика инклюзивного взаимодействия незрячих людей: монография / Забайкал. гос. ун-т; под ред. С. Т. Кохана. – Чита: ЗабГУ, 2020. – 350 с.

113. Эртуганова, Э. И. Об инклюзивном обучении студентов-инвалидов в техническом вузе: проблемы и пути решения / Э. И. Эртуганова, И. И. Ямалеев // Инклюзия в образовании. – 2020. – Т. 5. – № 1. – С. 5–18.

114. Ярская, В. Н. Инклюзивная молодежная политика нового поколения / В. Н. Ярская, И. В. Бабаян // Вестник СГТУ. – 2014. – № 4. – С. 267–272.

115. Ярская, В. Н. Культурное гражданство детей из семей мигрантов: потенциал и ограничения школьной интеграции / В. Н. Ярская, И. В. Бабаян // Журнал исследований социальной политики. – 2013. – № 2. – С. 251–257.

116. Carringer, M. Building relationships: A guide for new mentors: Effective strategies for povіding quality youth mentoring in schools and communities / M. Carringer, L. Jucovy. – The Hamilton Fish Institute on School and Community Violence & The National Mentoring Center at Northwest Regional Educational Laboratory, 2008.

117. Correction: Project YES! Youth Engaging for Success: A randomized controlled trial assessing the impact of a clinic-based peer mentoring program on viral suppression, adherence, and internalized stigma among HIV-positive youth (15–24 years) in Ndola, Zambia / J. A Denison., V. M. Burke, S. Miti, B. A. Nonyane [et al.] // PLOS ONE. – 2020. – Vol. 15, no. 4. – DOI: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232488.

118. Cravens, Jayne. Online Volunteering Enters Middle Age – And Changes Management Paradigms. Nonprofit Quarterly / Jayne Cravens. – Boston: Nonprofit Quarterly, 2007 Spring.

119. Cravens, Jayne. The Last Virtual Volunteering Guidebook: Fully Integrating Online Service Into Volunteer Involvement / Jayne Cravens. – Philadelphia, PA 19144 USA: Energize, Inc., 2014. – ISBN 978-0-940576-65-0.

120. De Anda, D. A qualitative evaluation of a mentor program for at-risk youth: The participants' perspective / D. De Anda // Child and Adolescent Social Work Journal. – 2001. – Vol. 18, no. 2. – P. 97–117.

121. Dekker, B. Mentoring Youth Make a difference, Activity Guide / B. Dekker, D. Sheehan // The Society for Safe and Caring Schools & Communities, 2012.

122. Delman, J. Effectively employing young adult peer providers: A toolkit / J. Delman, V. V. Klodnick. – The Learning and Working Center Transitions RTC, 2017.

123. Department of Education's Student Mentoring Program (NCEE 2009-4047) Impact Evaluation of the U.S / L. Bernstein, C. Dun Rappaport, L. Olsho, D. Hunt. – Washington, DC: National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education, 2009.

124. Disler, P. B. Rehabilitation medicine / P. B. Disler // Medical Journal of Australia. – 2002. – № 7. – P. 385–386.

125. Douglass, A. G. An Exploration of the Characteristics of Effective Undergraduate Peer-Mentoring Relationships / A. G. Douglass, D. L. Smith, L. J. Smith // Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning. – 2013. – Vol. 21, no. 2. – P. 219–234. – DOI: https://doi.org/10.1080/13611267.2013.813740.

126. Examples of virtual volunteering // University of Texas at Austin. – Archived from the original on 2009-05-19. – Retrieved 5 October 2009.

127. Garringer, M. Foundations of successful youth mentoring: Effective strategies for providing quality youth mentoring in school and comunities – A guidebook for program development / M. Garringer, P. MacRae. – The Hamilton Fish Institute on School and Community Violence & The National Mentoring Center at Northwest Regional Educational Laboratory, 2008.

128. Gillman, D. The Power of Peer Mentoring / D. Gillman. – Wisconsin: Waisman Center, 2006.

129. Green, Marc. Fundraising in Cyberspace: Direct E-Mail Campaigns, Virtual Volunteers, Annual Fund Drives Online. Does the Information Superhighway lead to new horizons or a dead end? / Marc Green // The Grantsmanship Center Magazine. – Los Angeles: The Grantsmanship Center, 1995.

130. Herrera, C. School-based mentoring: A closer look / C. Herrera. – Public / Private Ventures, 2006.

131. Herrera, C. The Role of Risk: Mentoring Experiences and Outcomes for Youth with Varying Risk Profiles / C. Herrera, D. L. DuBois, J. B. Grossman. – New York: A Public / Private Ventures project distributed by MDRC, 2013.

132. Jucovy, L. The ABCs of school-based mentoring: Effective strategies for providing quality youth mentoring in schools and communities / L. Jucovy, M. Garringer. – National Mentoring Center, 2008.

133. Kacprowicz, M. E-wolontariatu / M. Kacprowicz, B. Borowiecka. – URL: http://e-wolontariat.pl/wp-content/uploads/2017/02/FDS_Podrecznik_E-wolontariatu.pdf (дата обращения: 15.03.2021). – Текст: электронный.

134. Karcher, M. J. The effects of developmental mentoring and high school mentors' attendance on their younger mentees' self-esteem, social skills, and connectedness / M. J. Karcher // Psychology in the Schools. – 2005. – Vol. 42, no. 1. – P. 65–77. – DOI: https://doi.org/10.1002/pits.20025.

135. Kent County Council. Peer Mentoring Toolkit. – 2016. – URL: https://www.mentallyhealthyschools.org.uk/resources/peer-mentoring-toolkit/ (дата обращения: 23.04.2021). – Текст: электронный.

136. Kokhan S. T., Ivanov S. A., Starostina S. E., Attitude of Students with Disabilities to Tutorial Assistance at the University // Management Research. First International Volga Region Conference on Economics, Humanities and Sports (FICEHS 19). – 2020. – Vol. 114. – P. 350–352.

137. Lebert Marie, A. History of Project Gutenberg from 1971–2005 / A. Lebert Marie. – URL: http://www.gutenberg.org/ebooks/27039 (дата обращения: 23.04.2021). – Текст: электронный.

138. Lynch, Emily. Volunteering 212 Success Secrets – 212 Most Asked Questions On Volunteering – What You Need To Know / Emily Lynch. – Emereo Publishing, 2014.

139. Make a Difference From Home: Be a Virtual Volunteer. – The extraordinaries.org. Archived from the original on 3 September 2009. –Retrieved 5 October.

140. Personality Accounts for the Connection Between Volunteering and Health / H. R. King, J. J. Jackson, N. Morrow-Howell, T. F. Oltmanns // Journals of gerontology series b-psychological sciences and social sciences. – 2014. – Vol. 70, no. 5. – P. 691–697.

141. Rhodes, J. E. Stand by me: The risks and rewards of mentoring today's youth / J. E. Rhodes. – Harvard: University Press, 2002.

142. Social health and perception of risks by students living in southern Russian regions (based on sociological questioning data obtained in Rostov-on-Don) /N. Kh. Gafiatulina, L. V. Tarasenko, S. I. Samygin, S. Yu. Eliseeva // Health Risk Analysis. – 2017. – № 4. – C. 66–75.

143. The ABC of peer mentoring – what secondary students have to say about cross-age peer mentoring in a regional Australian school / P. Willis, R. Bland, L. Manka, C. Craft // Educational Research and Evaluation. – 2002. – Vol. 18, no. 2. – P. 173–185.

144. The global burden of disease: 2004 update. – Geneva, World Health Organization, 2008.

145. Utilization of peers in services for youth with emotional and behavioral challenges: A scoping review / G. Gopalan, S. J. Lee, R. Harris, M. C. Acri // Journal of Adolescence. – 2017. – Vol. 55. – P. 88–115.

146. Volunteer Science: An Online Laboratory for Experiments in Social Psychology / J. Radford, A. Pilny, A. Reichelmann [et al.] // Social Psychology Quarterly. – 2016. – Vol. 79, no. 4. – P. 376–396.

147. What are examples of virtual volunteering? // AIDSvolunteers.ca. –Archived from the original on 1 July 2009. – Retrieved 5 October 2009.

Научное издание

Кохан Сергей Тихонович
Иванов Сергей Анатольевич
Баранников Константин Витальевич и др.

Волонтёрские инклюзивные практики: реалии и перспективы

Редактор Т. Р. Шевчук
Вёрстка Н. Ю. Добрецкой

Подписано в печать 26.10.2021.
Формат 60×84/16.
Бумага ксерографическая. Способ печати цифровой.
Усл. печ. л. 14,0. Уч.-изд. л. 10,8.
Заказ № 21159.
Тираж 100 экз. 1-й з-д (1–28 экз.).

ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет»
672039, г. Чита, ул. Александро-Заводская, 30