

А.Г. ИСТОМИНА.¹

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПАТТЕРНЫ СОЦИАЛЬНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В ГЕРМАНИИ И РОССИИ

На материале 25 интервью с российскими волонтерами социальных организаций г. Мюнхена и г. Санкт-Петербург показывается сходства и различия организационных паттернов немецкого и российского социального волонтерства по следующим основаниям: институциональный контекст, процедура рекрутинга, оформление отношений с организацией, взаимодействие между ролями волонтера и штатного сотрудника, «сопровождение» волонтера. Теоретической рамкой для выявления сходств и отличий организационных образцов волонтерского участия выступают теория стилей волонтерства Л. Гастингс и Ф. Ламмертина и теория стилей управления волонтерами М. Зиммек. Для обеспечения единства фокуса при выявлении сходств и отличий организационных образцов социального волонтерства был выбран эмпирический объект с единообразной социокультурной составляющей — российские волонтеры в Германии и России. Эмпирическую базу статьи составили взятые с помощью программы «Skype» в апреле–мае 2014 года 25 личных полуструктурированных интервью с российскими волонтерами, работавшими на момент интервьюирования в немецких (12 интервью) и российских (13 интервью) социальных организациях. В статье показывается, что сложившиеся паттерны немецкого социального волонтерства, находящие воплощение преимущественно в программных типах участия и оформляющиеся во многом под влиянием институциональной среды, характеризуются волонтерочентричностью и профессионализированностью, в то время как организационные образцы российского волонтерства демонстрируют узость волонтерочентричных практик и слабую тенденцию к профессионализации волонтерской роли. В статье делается предположение, что отличия в организационных паттернах приводят к разнонаправленным тенденциям: формированию зрелого социализированного субъекта, способного осваивать специализированные роли и встраиваться в «взрослые» системы регуляции — в первом случае, и воспроизводству «необремененного» социальными дисциплинирующими практиками субъекта, не осваивающего репертуары способов координации действий с различными институциональными агентами.

Ключевые слова: организационные паттерны волонтерства, стили добровольчества, стили управления волонтерами, профессионализация волонтерства, волонтерочентричные инициативы.

¹ **Истомина Анна Геннадьевна** — аспирантка кафедры методов сбора и анализа социологической информации департамента социологии факультета социальных наук НИУ ВШЭ.

Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 9 / 11. **Телефон:** (495) 772-95-90, доб. 12018.
Электронная почта: aistomina@hse.ru

Эта публикация подготовлена в рамках научного сотрудничества между Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и Исследовательским центром Изучения Восточной Европы. Финансовая поддержка немецкого партнера осуществляется фондом Александра Гумбольдта.

В статье использовались интервью, собранные в 2014 году для выпускной квалификационной работы Эллой Леонидовной Старовойт под руководством автора.

Автор благодарит своих коллег, в частности, Оберемко Олега Алексеевича и Элли Леонидовну Старовойт, совместно с которыми (и благодаря которым) была начата работа по изучению современного волонтерства.

Актуальность и проблема

Одним из общих мест в дискуссии западных исследователей волонтерства является признание того факта, что природа западноевропейского волонтерства на протяжении последних десятилетий подверглась значительным изменениям вследствие глобальных социокультурных трансформаций [13; 24; 18; 12; 22]. Одним из проявлений изменившейся природы волонтерства называется трансформация институциональной среды и организационных паттернов волонтерства, проявившаяся, в частности, в возникновении «новых волонтерцентричных институциональные структур и форм рекрутирования» [16]; появлении недемократически структурированных профессионализированных некоммерческих организаций, принимающих волонтеров [23; 24; 16], которые пришли на смену традиционным организациям, основанным на членстве; разрушении «сообщественных» (associational) типов волонтерского участия и «создании высоко специализированных ролей, фокусирующихся на предоставлении услуги клиенту вместо личных контактов с другими волонтерами» [16, p. 176; 24] и применении новых способов управления волонтерами [19].

Согласно ряду исследователей, причинами этих изменений стало вступление западноевропейских обществ с 60-х годов XX века в фазу поздней («рефлексивной») модернизации [9; 10; 11], сопровождающейся индивидуализацией и плюрализацией общественной жизни, а также трансформацией западного капитализма и разрушением общества всеобщего благосостояния. По мнению этих исследователей, структурные изменения волонтерского сектора стали отражением изменения мотивационно-установочных оснований волонтерского действия, в частности, смены альтруистических, общественных ориентаций современных волонтеров самоориентированными, индивидуализированными и прагматическими мотивациями [8; 14; 16]. Аналогичные изменения на индивидуальном уровне отмечаются российскими специалистами в области волонтерства, по мнению которых, современные российские волонтеры при осуществлении волонтерской деятельности демонстрируют самоориентированные установки, стремясь к получению нового опыта работы, навыков и т.д. Наряду с этим в России наблюдаются разрозненные свидетельства описанных выше трансформаций институциональной среды и организационных паттернов волонтерства, выражающиеся в частности, в появлении новых волонтерцентричных институциональных структур (волонтерских агентств и центров) [1], практике некоторыми волонтерскими организациями целенаправленного рекрутинга и договорных отношений с волонтерами, освоение волонтерскими центрами принципов профессионального волонтерского управления и другое [5]. Таким образом, судя по всему, процессы, происходящие на индивидуальном уровне волонтерского действия, находят отражение в структурных преобразованиях образцов волонтерского участия, которые становятся все более волонтерцентричными и профессионализированными.

Российский волонтерский сектор на базе некоммерческих организаций начал развиваться с 90-х годов XX века, формируясь во многом под влиянием западных образцов [5]. Результатом чего, предположительно, стали обозначенные выше изменения в организационной среде российского волонтерства. Более позднее вхождение России в фазу поздней модернизации (проходящее на фоне радикальной смены социальных структур, в отличие от последовательных изменений внутри капиталистического общественного устройства западноевропейских стран) и поздние (в сравнении с Западной Европой) процессы институционализации волонтерства позволяют сделать предположение о «догоняющем» характере организационных паттернов российского социального волонтерства от аналогичных западноевропейских образцов: в этом смысле процессы развития волонтерства можно осмысливать через рамку эволюционистской и модернизационной перспектив. В случае, если волонтерство представляет собой социальную «инновацию» [4], распространяющуюся одновременно везде, модернизационный фокус теряет свое основание.

Цель статьи — выявить сходства и различия организационных паттернов волонтерства немецких и российских организаций, привлекающих волонтеров в социальной сфере.

При выявлении обозначенных сходств и отличий мы исходим из представления о том, что «зрелое» социальное волонтерство, в рамках которого роль волонтера становится узкоспециализированной, подразумевает вовлечение современных индивидов в волонтероцентричные и профессионализированные организационные паттерны волонтерского участия и освоение ими (индивидами) ясного и широкого репертуара волонтерских ролей (волонтер как клиент, волонтер как работник / сотрудник, волонтер как субъект правоотношений); при этом границы и содержание последних однозначно обозначены (воспроизводство ролевого репертуара осуществляется за счет сложившихся, формализованных институциональных и организационных механизмов регуляции и мотивации). Осваиваемые внутри профессионализированных и институционально плотных отношений волонтерские роли «научают» индивидов координировать свои действия с разными институциональными акторами, переключаться между разными режимами взаимодействия, расширяя усложняя себя как социализированного субъекта социального действия.

Теоретическая рамка

В статье под организационными паттернами социального волонтерства мы понимаем сложившиеся в волонтерских и социальных организациях формы волонтерского участия, проявляющиеся через правила взаимодействия с волонтером от момента «входа» его в организацию и нахождения в ней, включая процедуры рекрутинга, оформление отношений с волонтером, определение роли и статуса волонтера в организации в соотношении со штатными сотрудниками, «сопровождение» волонтера куратором и др., до момента выхода из нее.

Основной теоретическими источниками для выделения критериев для сравнения организационных паттернов немецких и российских организаций, привлекающих волонтеров в социальной сфере послужили теория стилей волонтерства Л. Гастингс и Ф. Ламертина и теория стилей управления волонтерами М. Зиммек.

Изменение институционального контекста. Л. Гастингс и Ф. Ламмертин объясняют «(изменяющуюся) природу [западноевропейского] волонтерства через призму социологических модернизационных теорий» [16]. Трансформация волонтерства рассматривается как смена двух стилей: стиля коллективного стилем рефлексивным.

По мнению авторов, вступлением западных обществ в стадию поздней модернизации² обусловил процессы высвобождения индивидов (индивидуализации) из-под давления прежних коллективных стандартизированных жизненных курсов и правил приписывания (классовых, гендерных, религиозных, идеологических и т.д.), что сопровождалось (в числе прочих) трансформацией мотивационно-установочно оснований волонтерского действия [14; 15; 16;]: ориентация на других уступила место ориентации на себя, идеалистические установки отчасти сменили прагматические [8; 14; 15; 16]. Волонтерское участие членов современных обществ в отличие прежних длительных волонтерских вовлеченностей, обусловленных вписанностью в референтные локальные сообщества, стало краткосрочным и подвижным; нестабильными стали лояльности к волонтерским организациям, сообществам и группам [16; 24]. Иными словами, коллективного волонтера сменил более современный рефлексивный волонтер [16].

Ответом на это, по мнению ученых, стали изменения в институтах волонтерского сектора: пере-встройка (re-embedding) традиционных волонтерских организаций и возникновение новых структур, ориентированных на волонтера: волонтерских агентств, программного волонтерства [15; 16]. В качестве примера такой волонтероцентричной

² В частности, авторы цитируют У. Бека, У. Гидденса и С. Лэша (которые выделяют “первую”, “простую” или “классическую” модернизацию и “вторую”, “позднюю” или “рефлексивную” модернизацию). [10; 11].

структуры Анхайер и Саламон называют Добровольный социальный год в Германии [8, р. 46]. Вступление западноевропейских обществ в фазу поздней модернизации сопровождалось также переходом от общества полной занятости к новому рабочему обществу [20, s. 22], в рамках которого волонтерство стало «высоко специализированной ролью» [16, р. 176]. Зиммек связывает профессионализацию западноевропейского волонтерства с разрушением государства всеобщего благосостояния. Снижение государственных расходов на социальную сферу и «передача социальных функций и обязанностей «на аутсорсинг» организациям, привлекающих волонтеров» [25] привели к переходу некоммерческих организаций на новые ясные системы учета. Результатом изменений институционального контекста и организационной среды волонтерского участия формирование новых организационных образцов волонтерского участия, с одной стороны ориентированных на волонтера, с другой — жестко структурирующих его внутри организации. Гастингс рассматривает это через смену коллективных волонтерских структур рефлексивными [16].

Изменение образцов управления волонтерами. М. Зиммек рассматривает организационные образцы волонтерского участия через стили управления волонтерами: «самобытный» и «бюрократический». Если «самобытный» стиль применялся внутри традиционных (коллективных) волонтерских организациях и был естественным продуктом волонтерской среды, то современные (бюрократические) организации применяют бюрократический (профессиональный) стиль управления волонтерами, заимствованный «из неблизких волонтерству сфер». В рамках бюрократического управления роли волонтера и штатного сотрудника выступают как равные: оба «рассматриваются в качестве... "человеческих ресурсов", используемых для достижения организационных предписаний, которым делегируются функции на основе принципа паритета» [25]. В рамках такого управления система мотивации и регуляции волонтеров близка трудовой: возмещение расходов, возможность проходить обучение, тренинги и т.д. В сравнении с «самобытным» стилем традиционных организаций, внутри которого критерии рекрутинга складывались интуитивно и основывались на ценностях, в рамках бюрократического управления и организациях бюрократического типа устанавливаются критерии рекрутинга, имеющие документальную основу [25]. Можно предположить, что применительно к молодежному волонтерству такими документами могут выступать аттестат школы, мотивационные письма и т.д.

Помимо этого, в организационные паттерны современного рефлексивного волонтерства, отмечает Л. Гастингс встроены т.н. «волонтерцентричные инициативы» [16, р. 177]. Одной из которых является «волонтерское меню». Новый менеджерский подход, продвигающий программные типы участия, заключается в «пере-очаровывании» индивидов «заманчивым волонтерским меню, прославляющим процесс выбора» [15, р. 169], при этом само меню может вырабатываться внутри жестких организационно-управленческих структур [16, р. 176].

Подводя итог рассмотренному выше, мы сосредотачиваем внимание на теоретической предпосылке Гастингс и Ламмертина о том, что свойства социального (в данном случае — волонтерского) действия индивида приходят в соответствие со свойствами структур, в которое оно встраивается (а, в свою очередь, свойства структур определяют / задают свойства волонтерского действия): новые волонтерские структуры и организационные паттерны волонтерского участия, формируемые в них, (предположительно) характеризуются (1) волонтерцентричностью (т.к. ориентированные на себя члены современных обществ хотят большей свободы выбора и гибких форм волонтерского участия); а также (2) профессионализированностью (потому что современные волонтеры движимы самоактуализацией, а не чувством долга перед референтным сообществом или вписанностью в идеологические, религиозные системы значений; они хотят получить новые навыки; и ориентированы функционально — на саму деятельность, а не на принадлежность к коллективу). Таким образом в дальнейшем сравнение новых

(предположительно «рефлексивных») организационных образцов социального волонтерского участия будет осуществляться на основе интервью с современными самоориентированными (рефлексивными) носителями волонтерского действия (см. «Обоснование выбора эмпирического объекта»).

С опорой на рассмотренные теоретические взгляды, организационные паттерны социального немецкого и российского волонтерства, сравниваются по пяти основаниям: институциональный контекст, процедура рекрутинга, оформление отношений с организацией, взаимодействие между ролями волонтера и штатного сотрудника, «сопровождение» волонтера.

Обоснование выбора эмпирического объекта

Отбор «немецкого» поля для сравнения с российским волонтерством был обоснован несколькими аргументами. Во-первых, тем, что дискуссии о структурных трансформациях природы волонтерства одними из первых открыли немецкие социальные исследователи, наблюдающие появление новых организационных форм волонтерского участия в немецком обществе [21]. Не случайным видится и то, что исследования социальных процессов поздней модернизации были начаты социологами мюнхенского научно-исследовательского общества во главе с У. Беком [11], анализировавшие в первую очередь немецкий контекст (со времени ранней модернизации Германия наряду с Францией, составила «главный базис для воспроизводства образца в нарождающейся "Новой Европе"» [7, с. 172] и фактически «возглавила» первую [7, с. 164] и вторую модернизации на континенте). Это, по нашему предположению, должно было более четко показать (исторический, в смысле модернизационной перспективы) разрыв между, как мыслилось, более «продвинутыми» (волонтерцентричными и профессионализированными) организационными паттернами немецкого социального волонтерства и менее «развитыми» (в смысле институционализации) организационными образцами российского социального волонтерства.

Сравнимость «национальных» полей обеспечивалась сходством базовых структурных характеристик организационной среды немецкого и российского волонтерства: система организации социального волонтерства в Германии инициируется государством [8, р.63]; развитие российского волонтерского сектора также по преимуществу стимулируется «сверху».

«Культурные столицы» двух стран — Мюнхен и Санкт-Петербург, были отобраны с опорой на предпосылку о том, что институциональная среда и организационные образцы волонтерства, складывающиеся под влиянием (поздней) модернизации в данных городах будут преломляться через социокультурную специфику национального контекста, в отличие от мультикультурности столиц.

Ограничение выборки социальным волонтерством было обусловлено тем, что в сравнении, к примеру, с активистским волонтерством, оно больше тяготеет к установлению устойчивых, единообразных организационных паттернов волонтерского участия и меньше подвержено влиянию национально-политических идеологий и конъюнктур.

Для обеспечения консистентности (результатов) сравнения организационных паттернов немецкого и российского социального волонтерства был выбран эмпирический объект с единой социокультурной составляющей — «русские» (российские) волонтеры в Германии и России. Единообразие социокультурной составляющей информантов, по нашему мнению, задавало единство фокуса при выявлении сходств и отличий организационных образцов социального волонтерства. Затем с помощью методов «снежного кома» и «доступных случаев» были отобраны 25 россиян, работавшими волонтерами некоммерческих организаций социальной сферы в Мюнхене (12 волонтеров) и Санкт-Петербурге (13 волонтеров). Возраст информантов варьировался от 18 до 32 лет.

Для достижения «теоретической» консистентности в массив данных были отобраны только «рефлексивные» волонтеры³ — те, кто принимал решение об участии в волонтерстве ориентируясь на себя и свои интересы⁴ и наряду с альтруистическими мотивациями демонстрировал стремлением к самоактуализации и самопоиску, останавливая выбор на краткосрочных формах волонтерского участия, предпочитая (а) специализированную роль дискретной и (2) индивидуальное взаимодействие с объектом заботы тесным контактам с другими волонтерами. Из выборки были сознательно исключены два интервью с информантами, имевших характеристики «коллективного» волонтера (в частности, волонтерское участие которых характеризовалось непрерывной или длительной вовлеченностью и, судя по всему, было вписано в религиозную систему значений).

Полевой этап проходил в апреле-мае 2014 года. Анализ данных осуществлялся с помощью процедур кодирования в программе для обработки качественных данных NVIVO.

Ниже представлены выявленные сходства и различия в организационных паттернах волонтерского участия немецких и российских организаций, принимающих волонтеров в социальной сфере.

1. Институциональный контекст

Волонтеры немецких организаций включены в плотную институциональную среду, в которую встроены волонтерцентричные волонтерские структуры: волонтерские агентства (центры), институт программного волонтерства (к примеру, Добровольный социальный год (ДСГ) и другие). Плотность среды отражается как в наличии большого числа агентов волонтерского поля, так и в высоком уровне взаимосвязей между ними, поддерживаемых устоявшейся контрактной системой.

Организационные паттерны программного волонтерства преимущественно заданы институционально. В частности, по программе Добровольного социального года, государство определяет временные границы волонтерского участия⁵ и устанавливает его интенсивность. Кодифицированное как «практическая вспомогательная деятельность», волонтерство организуется на принципах полной занятости в срок от полугода до года. Государство также устанавливает первичные критерии целевого рекрутинга⁶.

Один из основных агентов немецкого волонтерского поля — волонтерские агентства (центры) — выполняют с одной стороны роль «исполнителя» государственных волонтерских программ, с другой роль посредника между потенциальным волонтером и принимающей организацией.

В четверг я заполнила анкету, в пятницу со мной связался агент, предложила мне мое место работы. Попросила посмотреть интернет-страницу, я посмотрела, сказала, что мне это интересно. Она сказала:

³ На дополевым этапе была составлена предварительная кодировочная таблица (в дальнейшем по ней был разработан гайд интервью), которой в соответствии с теорией Гастингс были выделены «индикаторы» рефлексивного (ориентированного на себя, современного) и коллективного (ориентированного на референтную группу) волонтера.

Коллективность / рефлексивность волонтера задавалась четырьмя дихотомическими категориями: (1) гетерономность vs. автономность источников детерминации биографии; (2) постоянное, продолжительное или непрерывное вовлечение vs. непостоянное, краткосрочное, прерывистое; (3) выбор волонтером длительных, «сообщественных» коллективных форм участия, предполагающих неспециализированные роли волонтера vs. выбор программных или иных эпизодических, краткосрочных, индивидуальных форм участия, предполагающих специализированные роли; (4) идеалистические vs. плюралистические или прагматические мотивации.

⁴ При этом волонтерское участие как событие в биографии могло переживаться ими как «случайное»: см. об этом понятие «биографическое соответствие» [16, p. 172; 17].

⁵ От полугода до года.

⁶ Образовательные (наличие диплома о школьном образовании) и возрастные (не старше 27 лет). См.: Закон о поддержке прохождения добровольного социального года [2].

«Тогда я передам эту информацию заинтересованному директору детского дома. Он тогда рассмотрит твою анкету, твоё заявление и если у вас обоюдный интерес сохранится, то он уже свяжется с Вами». (Мюнхен-9)

Институциональная среда российского волонтерства выглядит менее плотной. Деятельность новых волонтерцентричных структур — волонтерских центров и агентств, судя по всему, носит спорадический характер. Последнее отчасти подтверждается тем, что волонтеры преимущественно «входят» в российские социальные организации напрямую. О неплотности институциональной среды свидетельствуют слабый уровень взаимосвязи волонтерских агентств с принимающими волонтеров организациями и несистемность контрактных отношений.

Программное волонтерство отличается неразвитостью практик и неинституционализированностью на уровне государства. В некоторых случаях внедрение программного волонтерства и волонтерства на полный рабочий день, инициируемое некоммерческими волонтерскими организациями, сдерживается политиками социальных организаций, видящих в волонтерских структурах угрозу собственным организационным порядкам.

Там еще и руководство каких-нибудь, там детских домов и интернатов, в которых работают волонтеры, руководство умудряется ставить им палки в колеса. Потому, что волонтеры им мешают, мешают жить так, как они привыкли, и руководить самодурство в своих учреждениях. (Санкт-Петербург-13)

2. Процедура рекрутинга

Отбор волонтеров в немецкие социальные организации *формализован* и состоит из последовательных этапов⁷. Основа рекрутинга — документальная. Перечень документов стандартизирован: анкета, заявка, биография, мотивация, документ об образовании. Критерии отбора не предусматривают специализированных навыков претендентов, но предполагают наличие универсальных компетенций последних.

... как таковых требований не было, кроме, пожалуй, желания помочь, ответственности, да, пунктуальности, пунктуальность — это главный пункт. Это те качества, которые в принципе и на обычной работе, только без каких-то специфик, специфических знаний. (Мюнхен-6)

В отличие от этого процедура отбора в российские волонтерские и социальные организации предстает *слабо формализованной*, без четко выделенных этапов. Отправка документов не является устоявшейся практикой и предусматривается лишь в некоторых организациях (сводясь к заполнению анкеты). Собеседование не носит обязательного характера: договоренность о приеме волонтера может быть достигнута в ходе заочной неформальной беседы.

... я просто позвонила им по телефону, все рассказала, они сказали: «Да, хорошо, нам нужны такие как ты, с понедельника начнешь», и все. (Санкт-Петербург-14)

Интервью с волонтерами немецких организаций, позволяют также вычлени из достаточно формализованных (близких к трудовым) процедурам рекрутинга, ряд *волонтерцентричных инициатив*. К таковым, на наш взгляд, можно отнести «ситуацию рефлексивного самоописания» в момент отборочного интервью, когда претенденту предлагают соотнести свои навыки с привлекательными формами волонтерской деятельности и выбрать подходящий вариант из «волонтерского меню». А также — *пробный день* в принимающей организации, проводимый, как с целью оценки неспецифических компетенций претендента (усеченный вариант испытательного срока), так и с целью дать возможность претенденту оценить, «попробовать» предложенную форму волонтерского участия.

... в основном почти все организации предоставляют пробный день: посмотреть, поработать, нравится, не нравится, подходишь, не подходишь... (Мюнхен-10)

⁷ Документальный этап, личное собеседование и (или) пробный день.

Ориентированность на волонтера проявляется также в длительности отбора, которая обусловлена не только его бюрократичностью, но и предоставлением претенденту времени, чтобы определиться со своими предпочтениями относительно формы волонтерского участия.

В интервью с волонтерами российских организаций мы не встретили сюжетов, которые можно было бы описывать как волонтерцентричные практики. (Применительно к российскому контексту волонтерцентричность, возможно, можно трактовать не через предоставление агентством конкретной официальной услуги, а через призму предоставления небюрократического свободного входа и гибких режимов волонтерского участия).

3. Оформление отношений с организацией

Формализованность отношений, между волонтером немецкой волонтерской организацией, в частности, их договорной характер, задается институционально. Ключевые элементы договора устанавливаются законом [2]. Система мотивации волонтеров схожа с системой мотивации работников: договор предусматривает социальные гарантии, частичное материальное возмещение («карманные деньги») с покрытием транспортных расходов и проживания. Ясность очерченных договором задач и условий деятельности отвечает функциональным / прагматическим стремлениям молодых волонтеров немецких организаций и рассматривается в качестве одного из оснований участия в волонтерской программе.

И: ... Что привлекло в этой [волонтерской] деятельности?

Р: Ну, там, в принципе, договор был понятный и адекватный. Как бы, сорок часов в неделю, свободное время, три отпуска. В нем все было понятно и ясно, что я буду делать, где я буду делать, что мне за это будет, что я за это получу. (Мюнхен-9)

В российских социальных организациях взаимоотношения между волонтером и организацией выстраиваются преимущественно на основе неформальных договоренностей с руководителем (или персоналом) социальной организации. Границы волонтерского участия определяются в процессе «переговоров» с сотрудниками организации в ходе волонтерской деятельности.

... ничего подобного не подписывали вообще. То есть, мы не числимся среди служащих никак. То есть, только с директором и персоналом личная договоренность. Решили, договорились. (Санкт-Петербург-17)

В тех случаях, когда договор оформляется, он, по мнению информантов, не является реальным регулятором отношений, даже в случае волонтерства на принципах полной занятости. Роль договора волонтеры объясняют его латентными функциями (к примеру, статистической для учета количества волонтеров).

4. Взаимодействие между ролями волонтера и штатного сотрудника

В немецких организациях роли волонтера и сотрудников максимально приближены. Функционал, распределение текущих задач, планирование совместной деятельности между волонтерами и штатным сотрудником выстраиваются на принципе паритета, хотя последнее не означает равенства их статусов в иерархии.

... все знают про иерархию, да, что есть директор, есть те, кто постоянно работает - работники, и есть, например, практиканты и, как я, волонтеры. При этом, как бы, считается, ну, скажем так, условно, что практикант, волонтер и работник, они занимают, скажем так, одну ступеньку. (Мюнхен-9)

Близость ролей отражается на индивидуальном уровне. Волонтеры немецких организаций в контексте обсуждения функционала склонны идентифицировать себя со штатными сотрудниками. Включенность волонтера в практики трудовых собраний с сотрудниками, демократичность в распределении задач, право голоса при обсуждении планов стимулирует процессы солидаризации, позволяя волонтеру чувствовать соучастие в жизни организации и самоопределять себя как члена «команды работников».

...мы планируем всегда на будущее... не мы особенно, я имею в виду волонтеры, а мы как команда работников... С самого начала было так у нас заведено, что мы высказываем все, что необходимо. Потому что мы работаем наравне с другими коллегами, и получается, мы так же участвуем в этой жизни, дома этого престарелых. (Мюнхен-5)

В отличие от этого, в российских организациях роли волонтера и штатного сотрудника дистанцированы. Волонтеры не допущены к трудовым собраниям и (или) совместному со штатными сотрудниками планированию работы.

... нет никакого общего обсуждения. Да, я прихожу, и мне говорят, у нас есть такие и такие проблемы, нужно сделать то-то, то-то... А так иногда еще какие-то мероприятия другие сотрудники планируют, а я, что я буду планировать? Я просто помогаю. (Санкт-Петербург-16)

Второстепенность роли волонтера по отношению к роли сотрудника отражается на индивидуальном уровне: почти ежедневная деятельность по обслуживанию объекта заботы не влечет чувства включенности в коллектив.

5. «Сопровождение» волонтера⁸

Немецкие рекрутирующие организации организуют «сопровождение» волонтера от момента входа в принимающую организацию до момента выхода из нее. С помощью развитой системы кураторства агентство контролирует процесс адаптации волонтера на рабочем месте. Волонтеры описывают это через понятие «опеки». В случае, если волонтер (как клиент) не удовлетворен предоставленным ему местом, он может обратиться в агентство с просьбой подобрать новую принимающую организацию.

... мои начальники... То есть, они полностью опекают, если какие-то проблемы, они помогут тебе помочь решить проблему, могут поменять, помочь тебе поменять твое рабочее место, или повлиять как-то на твоих работодателей. (Мюнхен -7)

Волонтеру также оказывается «педагогическое сопровождение»⁹: в этом части организационные образцы формируются «сверху». Государство закрепляет функцию проведения семинаров за рекрутирующим и принимающими организациями, приравнивая участие в семинарах к обязательной волонтерской деятельности. Семинары выполняют фасилитирующую функцию, они «смягчают» процесс включения волонтера в ежедневную работу по обслуживанию объекта заботы в период от *входа* до *выхода* из организации¹⁰. Проводимые вне «рабочего места» волонтеров, они укрепляют границу с ролью штатного работника. Несмотря на то, что некоторые информанты склонны приравнивать семинары к форме досуговых практик, функцией семинаров является передача новых знаний: в этом смысле они выступают в качестве элемента системы мотивации.

Практики «сопровождения» волонтера российскими волонтерскими агентствами (центрами) осуществляется преимущественно только *на входе* в социальную организацию. Они могут проходить в форме общего тренинга для волонтеров.

... но с ней [волонтерским агентством] я после отбора и тренинга не имел вообще ничего общего. Не приходилось общаться, слава Богу. (Санкт-Петербург-20)

Не будучи включенными в аналогичные немецким фасилитирующие практики волонтерских агентств, волонтеры российских организаций склонны позитивно оценивать отсутствие дальнейших контактов с рекрутирующей организацией. (Интересно, что в интервью с волонтерами российских организаций при ответе на вопрос о необходимости

⁸ Под сопровождением волонтера понимаются процедуры, предусматривающие курирование и помощь волонтеру в адаптации от входа до его выхода из волонтерской и (или) социальной организации.

⁹ Эта функция распространяется не только на рекрутирующую организацию, но и на «организацию-носитель добровольной службы». См.: [2].

¹⁰ Государством предписаны три семинара, проводимые в момент входа в организацию, в период работы в ней, и на момент выхода из нее. См.: [2].

вдохновителей, мотиваторов, наставников, актуализируется фигура наставника и отрицается фигура вдохновителя. Акцент на фигуре наставника, на наш взгляд, неслучаен и служит одним из отражений структурных особенностей среды российских социальных организаций: неразвитости практик «сопровождения» волонтера в форме кураторства, а также «образовательного сопровождения». Фигура наставника изображается абстрактно: наставниками видятся те, кто мог бы восполнить дефицит опыта и непрофессионализма волонтера. Волонтеры признаются в потребности лучшей ориентации в деятельности и желании больших профессиональных навыков).

Заключение

Ориентированные на освоение специализированных волонтерских ролей и движимые стремлением самоактуализации (российские) волонтеры добровольческих и социальных организаций встраиваются в различные организационные паттерны социального волонтерского участия в Германии и в России.

Организационные паттерны социального волонтерства немецких организаций нацелены на формирование социализированного субъекта, осваивающего «взрослые» роли и способного к обобществлению в мире профессионализированного (зрелого) социального волонтерства (умеющего координировать свои действия с разными институциональными акторами, осваивать специализированные роли волонтера и подчиняться дисциплинирующим практикам). Обобществление осуществляется «мягкими» (волонтерцентричными) и «жесткими» (профессионализированными) способами.

В отличие от этого, организационные паттерны российского социального волонтерства демонстрируют, скорее, обратную тенденцию — к воспроизводству «неотягощенного» социальными дисциплинирующими практиками субъекта волонтерского действия, дистанцированного от необходимости взаимной координации своих действий с сотрудниками социальной организации или институциональными акторами, накладываемой формально закрепленной ролью. С одной стороны, такие практики могут трактоваться как отражение индивидуального уровня, т.е. как результат намерений самих волонтеров, не желающих обобществляться и желающих суверенно принимать решение¹¹, к примеру, о регулярности посещения социального учреждения: в отдельных фразах / высказываниях информантов «артикулируются» подобные идеи. Однако, на наш взгляд, «избегающий обобществления» волонтерский дискурс является (скорее) производной сложившихся в российских социальных организациях образцов волонтерского участия. Косвенным подтверждением этого служат самоориентированные установки волонтеров российских социальных организаций и стремление к освоению профессионализированных ролей. Другим косвенным свидетельством может служить деятельность благотворительной организации «Перспективы», адаптировавшей западноевропейские профессионализированные образцы социального волонтерства¹² в российском контексте. Взятые интервью с волонтерами этой организации не дают исчерпывающей картины, но позволяют предположить, что освоением волонтерами более «взрослых» (профессионализированных) ролей расширяет в дальнейшем их социальные компетенции и усиливает готовность дальнейшей профессионализации в социальной или благотворительной сфере (стремление к освоению профессиональных ролей, созданию собственных благотворительных проектов и т.д.).

¹¹ Ранее мы анализировали (реконструировали) волонтерский субдискурс, отражающий позицию волонтера, не желающего социализироваться в мире гражданского действия. Возможно, одним из источников формирования обнаруженного и реконструированного нами субдискурса послужили описанные в данной статье организационные образцы российского социального добровольчества. См.: [6].

¹² Организация работает по аналогичной немецкой программе «Добровольного социального года» в России.

Вышесказанное снимает вопрос о встраиваемости западных образцов социального волонтерства в российский контекст. Придерживаясь «эволюционистской» парадигмы, мы интерпретируем не(до)институционализированность волонтерцентричных и профессионализированных форм волонтерского участия в социальной сфере ригидностью институциональных структур российского социального сектора. Судя по всему, в случаях, когда образцы волонтерского участия встраиваются в институционально необремененную среду, они формируются и складываются быстрее. Примером последнего могут служить новые неформальные формы волонтерского участия, описанные рядом российских социальных исследователей [3; 4].

Недоинституционализированность профессионализированных образцов российского социального волонтерства, судя по всему, препятствует формированию и воспроизводству «зрелых» социализированных субъектов волонтерского (шире — социального) действия в России.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бодренкова Г. П.* Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике. М.: АНО «СПО СОТИС», 2013.
2. Закон о поддержке прохождения добровольного социального года. (Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres). Дата обращения: 07.08.2015. URL: <<http://goo.gl/wdBaXr>>
3. *Иванова И., Петренко Е.* Авангардные группы — опора российского добровольческого движения. [электронный ресурс]. Дата обращения: 30.05.2015. URL: <<http://gosmrech.ru/wp-content/uploads/2012/12/avantgarde6.pdf>>
4. *Климов И.А.* «Конструктивные» и «протестные» движения как ресурс изменения социальных практик // Журнал исследований социальной политики. 2014. Т. 12. № 2. С. 201-216.
5. *Лукьянов В.* Добровольчество в современной России // URL: <http://goo.gl/82iVmQ> (дата доступа 22.00.14).
6. *Оберемко О. А., Истомина А. Г.* Совместимы ли волонтерская и протестная деятельность? (по материалам самоописаний российских волонтеров) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 2 (126). С. 72-82.
7. *Парсонс Т.* Система современных обществ. М.: Аспект-Пресс, 1998.
8. *Anheier H.K., Salamon L.M.* Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons // Law and Contemporary Problems. 1999. Vol. 62. No. 4. P. 43–65.
9. *Beck U., Bonss W., Lau C.* The Theory of Reflexive Modernization: Problematic, Hypotheses and Research Programme // Theory, Culture and Society. 2003. Vol. 20. No. 2. P. 1–33.
10. *Beck U., Beck-Gernsheim E.* Individualization. London: Sage, 2002.
11. *Beck U., Giddens A., and Lash S.* Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order. Cambridge: Polity Press, 1994.
12. *Dekker P.* On the prospects of volunteering in civil society // Voluntary Action. Vol. 4. No. 3. 2002. P. 31–48.
13. *Dekker P., Broek A.* Is Volunteering Going down // Globalization, Value Change, and Generations. A Cross-National and Intergenerational Perspective. Leiden; Boston: Brill, 2006. P. 179 – 205.
14. *Hustinx L.* Individualisation and New Styles of Youth Volunteering: an Empirical Exploration // Voluntary Action. 2001. Vol. 3. No. 2. P. 58–72.
15. *Hustinx L.* Institutionally Individualized Volunteering: Towards a Late Modern Re-Construction // Journal of Civil Society. 2010. Vol. 6. No. 2. P. 165–179.
16. *Hustinx L., Lammertyn F.* Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective // Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. 2010. Vol. 14. No. 2. P. 167–181.
17. *Jakob G.* Zwischen Dienst und Selbstbezug. Opladen: Leske und Budrich, 1993.
18. *Lorentzen H., Hustinx L.* Civic Involvement and Modernization // Journal of Civil Society. 2007. Vol. 3. No. 2. P. 101–118.

19. *Mijs L., Hoogstad E.* New ways of managing volunteers: Combining membership management and programme management // *Volunt. Action.* 2001. Vol. 3. P. 41–61.
20. *Mutz G.* Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit // *Arbeit.* 2002. Vol. 11. No. 1. S. 21–32.
21. *Olk T.* Vom «alten» zum «neuen» Ehrenamt. Ehrenamtliches soziales Engagement außerhalb etablierter Träger // *Blätter Wohlfahrtspflege.* 1989. Bd. 136. S. 7–10.
22. *Putnam R.D.* *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community.* New York: Simon & Schuster, 2000.
23. *Selle P., Stromsnes K.* Organized Environmentalists: Democracy as a Key Value? // *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations.* 1998. Vol. 9. No. 4. P. 319–393.
24. *Wuthnow R.* *Loose Connections: Joining Together in America's Fragmented Communities.* Cambridge: Harvard University Press, 2002.
25. *Zimmeck M.* The Right Stuff: New ways of thinking about managing volunteers // *Institute for Volunteering Research.* [London] 2000 [online]. Date of access 30.05.2015. URL: <<http://volunteermanagers.org.uk/research/>>