
ДОБРОВОЛЬЦЫ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ТЯЖЕЛОЙ ИНВАЛИДНОСТЬЮ: КОНСТРУКТЫ ВОЛОНТЕРСТВА И ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

А.А. Клепикова

Волонтеры, работающие в специализированных учреждениях с людьми с отклонениями развития по инициативе и при поддержке благотворительной организации, рассматриваются в статье как профессиональная группа, имеющая специфические навыки, знания, практики и идеологические установки и черты повседневности. Проанализированы характерные типы мотивации, которая определяет выбор этой деятельности – религиозное служение, карьерные установки, расширение социальных связей, «альтруистические» и «гуманистические» соображения. Обозначены механизмы социализации новичка в сообществе и карьерные перспективы волонтеров социальной сферы в нашем обществе. Рассмотрена политика благотворительной организации, стремящейся повлиять на доминирующие идеологию и практики обращения с людьми со множественными нарушениями развития в учреждениях российской государственной системы социального обеспечения. Самими волонтерами их работа с людьми с тяжелыми нарушениями воспринимается как нечто исключительное, тогда как организация стремится к тому, чтобы практика посвящать год своей жизни подобной деятельности в рамках «добровольного социального года» стала не особенным, а обычным и распространенным явлением для российских молодых людей. Тем самым исследуемая благотворительная организация вносит свой вклад в формирование представлений о волонтерстве и социальной работе в современном российском обществе.

Ключевые слова: социальная работа, профессия, волонтерство, благотворительные организации, инвалидность, психоневрологический интернат, детский дом-интернат

Введение

В повседневной жизни мы редко сталкиваемся с людьми с тяжелой формой инвалидности. Такие граждане в нашем обществе всю свою жизнь проводят внутри системы специальных институтов, сложившейся в Советском Союзе, – в специализированных детских домах и психоневрологических интернатах. С проживающими в «спеучреждениях» детьми и взрослыми общаются в рамках своих профессиональных обязанностей санитарки, воспитатели, медицинский персонал. В 1990-е годы в некоторых из этих традиционно «закрытых» учреждений наряду с персоналом по инициативе благотворительных организаций начали появляться волонтеры.

На примере петербургской благотворительной организации, работающей в детском доме для детей с отклонениями развития и в психоневрологическом интернате, мы рассмотрим волонтеров как профессиональное сообщество. Мы отдельно остановимся на том, как в идеологии данной организации и в непосредственном опыте добровольной социальной работы конструируются понятия профессионала и волонтера.

Добровольческий труд возникает в гражданском обществе как деятельность, основанная на принципах добровольности, безвозмездности и социальной направленности, волонтеры становятся значимыми агентами социальной политики [Романов, Ярская-Смирнова, 2006. С. 200–227; Кудринская, 2005] и гуманизации социальных отношений [Сикорская, 2007]. Волонтерство, в современном понимании, – это не просто хаотичная и спонтанная помощь другим, но особая система трудовых отношений, использующая механизмы нематериального стимулирования работников [Шекова, 2002]. С принятием в 1996 году Федерального закона, регулирующего правовое положение некоммерческих организаций, наибольшее распространение современное добровольчество получает в рамках деятельности НКО. На государственном уровне разрабатываются и принимаются законопроекты о волонтерстве, которые призваны определить правовое положение «волонтера» и юридически закрепить данный статус.

Дети в детских домах, социальные сироты, инвалиды, пожилые люди, неизлечимо больные дети и взрослые, бездомные, тюремные заключенные, ВИЧ-положительные и страдающие туберкулезом – вот типичные группы, с которыми работают волонтеры социальной сферы. Значительная часть добровольческих инициатив в этой области принадлежит религиозным организациям разной конфессиональной принадлежности (православие, католицизм, баптизм, пятидесятничество). Что касается исследуемой нами организации, то в целом, на официальном уровне, религиозный дискурс ей не присущ – ведущим для нее является дискурс гуманистически ориентированной психологии. Более того, организация стремится не допускать интерпретации социальной работы

в терминах «милосердия», полагая взаимовыгодным сотрудничество работника и клиента.

К помощи некоторых добровольцев благотворительные организации прибегают лишь эпизодически – чтобы разрисовать стены больницы или детского дома, перевезти на машине в интернат одежду, устроить спектакль или праздник, принять участие в подготовке летнего лагеря для подопечных. Другие же волонтеры приходят в интернаты и больницы сравнительно регулярно, например, раз в две недели – чтобы поиграть и порисовать, погулять, пообщаться с проживающими там детьми и взрослыми. У организаций, курирующих подобную деятельность, есть базы данных потенциальных добровольцев; в случае необходимости призывы поучаствовать в том или ином мероприятии бросаются через социальные сети. Обычно жестких обязательств у таких волонтеров нет, так как нет и материального вознаграждения. Тем не менее в тех или иных пределах их деятельность регламентирована, от них требуется определенная степень ответственности перед организацией и ее клиентами. У исследованной нами благотворительной организации, помимо штатных добровольцев, также есть такие сотрудники – это так называемые «субботники» и «воскресные» волонтеры. Для этих людей, в отличие от волонтеров, о которых пойдет речь в этой статье, социальная помощь – скорее «хобби», а не профессиональная деятельность.

Благотворительная организация¹, о которой пойдет речь, работает в Санкт-Петербурге с середины 1990-х годов и учреждена по инициативе немецких благотворителей; первыми ее волонтерами были граждане европейских стран. Спонсорами организации являются европейские партнеры, занимающиеся сбором средств, российские благотворители – крупные компании, частные лица и предприниматели, а также церковный приход.

Идеология и методика работы исследуемой нами волонтерской организации опирается не на медицинскую, а на социальную модель инвалидности, подразумевающую, что «отклонение от нормы» и «неполноценность» – социально сконструированные понятия. В своей работе волонтеры исповедуют принципы интеграции и нормализации, сформулированные в 1969 году шведским общественным деятелем Бенгтом Нирже, согласно которым жизнь человека с отклонениями развития, какими бы тяжелыми они ни были, должна быть максимально приближена к жизни обычного гражданина [Nirje, 1994].

В первые годы своей работы организация была ориентирована прежде всего на оказание непосредственной, ежедневной поддержки детям

¹ В дальнейшем, во избежание громоздкости, употребляя слово «организация», мы всегда будем иметь в виду исследованную нами благотворительную организацию, а не детский дом, взрослый интернат или какую-либо другую организацию.

с самыми тяжелыми нарушениями в одном из корпусов детского дома-интерната (ДДИ). По мере того, как ее общественное положение укреплялось, организация распространила свою деятельность и на взрослый психоневрологический интернат (ПНИ), а также способствовала созданию и функционированию двух дочерних организаций в других корпусах детского дома. Ее общественная миссия стала включать не только конкретные задачи в работе с подопечными, но и содействие созданию широкой сети аналогичных организаций, сотрудничество с НКО схожей социальной направленности. Однако ее работа в формате «Добровольного социального года» остается уникальной для России.

Тема закрытых учреждений и проживающих в них детей стала в целом более открыта для общественных дискуссий – ситуация детей-инвалидов в детских домах и конфликтные отношения руководства учреждений и волонтеров, работающих в них, несколько раз в течение 2010–2011 годов становилась предметом активного обсуждения в СМИ и блогах¹. В этом контексте у организации появилась более артикулированная цель – стать влиятельным субъектом социальной политики в отношении людей с множественными нарушениями развития.

Волонтеры, которым посвящена эта статья, работают в интернатах пять дней в неделю с 9 до 15 часов для волонтеров детского дома-интерната и четыре дня в неделю с 9 до 17 для волонтеров взрослого психоневрологического интерната². Они получают за свою работу ежемесячно небольшое вознаграждение³, которое представлено как «компенсация на питание». Волонтерами чаще всего становятся молодые люди и девушки, которых значительно больше, в возрасте до тридцати лет. Некоторые из них получают образование в области дефектологии, психологии или психиатрии, но по большей части – это студенты и выпускники вузов, не связанных с профилем учреждения.

¹ См., например: Общественники написали в СК и Генпрокуратуру о Разночинновском интернате (Астраханская область) // Информационное агентство REGNUM // <http://www.regnum.ru/news/1388515/>; Лазарева О. Спарта по-астрахански // Радиостанция «Эхо Москвы». Блоги <http://www.echo.msk.ru/blog/echomsk/760590-echo/>.

² Специальный детский дом для детей с отклонениями в умственном развитии и психоневрологический интернат для взрослых расположены в пригородах Санкт-Петербурга, существуют с 1960-х годов и являются одними из крупнейших учреждений подобного типа в стране.

³ Его размер примерно эквивалентен 200 евро. Такое же вознаграждение получают и волонтеры, работающие с инвалидами в Германии. Заработная плата санитарки, работающей на одну ставку в ДДИ или ПНИ, также примерно равна этой сумме (около 8 000 рублей). Зарплата воспитателя детского дома примерно в два раза больше. Размер заработной платы педагогов благотворительной организации зависит от количества часов занятий с детьми и, в некоторых случаях – от профессионального опыта. Эта сумма может составлять 12 000–14 000 рублей в месяц.

Помимо волонтеров, со стороны благотворительной организации с подопечными¹ также работают педагоги – дефектологи, психологи, арт-терапевты, специалисты по лечебной физкультуре. Педагоги – это постоянные сотрудники организации, волонтеры же работают в ДДИ и ПНИ в течение года. Нередко, после окончания волонтерского года, волонтеры не хотят уходить, но работать дольше года позволяют лишь единицам, и такое ограничение срока организация объясняет несколькими причинами.

Во-первых, волонтерская программа, реализуемая организацией, является в некоторой степени аналогом обычной для европейских молодых людей практики посвящать год жизни социальной работе – «Добровольного социального года»², в том числе заменяющего службу в армии. Действительно, наряду с россиянами, в ДДИ и ПНИ работают и волонтеры из Германии, Польши, Швейцарии.

Во-вторых, существует вероятность, что если волонтер останется в детском доме или ПНИ дольше года, то между ним и его подопечными сформируется очень тесная привязанность, а рано или поздно волонтер все равно оставит эту работу, и тем больше будет и ему, и подопечному переживать разрыв друг с другом. В отличие от нашей обыденной жизни, где для поддержания социальных связей мы пользуемся Интернетом и телефоном, для большинства проживающих в ДДИ и ПНИ эти способы общения недоступны.

В-третьих, волонтеры должны меняться ежегодно, поскольку одна из задач организации – привлечь к волонтерской работе как можно больше людей. Эти люди получают опыт взаимодействия с «особыми» детьми и взрослыми и будут рассказывать о них другим. Наконец, социальная работа с инвалидами мыслится организацией как деятельность, ведущая к «выгоранию» и к «замыливанию глаза» – как предполагается, человек, занимающийся такой деятельностью слишком долго, теряет необходимую чуткость, работа становится рутинной – существует опасение, что в результате этого практики обращения с подопечными начнут напоминать те, что характерны для сотрудников госучреждений. Дело в том, что в отношении волонтеров на уровне общества и государства (в западных странах, где волонтерство – часть государственной политики и общественного устройства) существуют ожидания того, что в своей работе с клиентом они будут проявлять гораздо больше эмпатии и энтузиазма,

¹ «Подопечными» – наиболее распространенное в дискурсе исследуемой нами организации наименование клиентов, которым мы также будем в дальнейшем пользоваться.

² Немецкая государственная программа, в рамках которой молодые люди, в том числе иностранцы, работают в различных социальных учреждениях Германии и других стран, а также участвуют в межкультурных мероприятиях и посещают семинары по профориентации.

чем государственные и оплачиваемые работники. Существуют и опасения, что дальнейшая «профессионализация» волонтера ведет к утрате этих свойств – между степенью «профессионализма» и выраженности тех качеств волонтера, которые рассматриваются как самые ценные, предполагается обратная зависимость [Cour la, Højlund, 2008. P. 42]. Оставаясь на работе дольше года и становясь профессиональным социальным работником, сотрудник, как предполагается организацией, может лишиться наиболее ценных качеств, в которых, следуя этой логике, и заключается профессионализм волонтера – умение представлять себя на месте другого и ставить чужие интересы выше своих. Согласно политике организации, стремящейся влиять на существующий порядок вещей в учреждениях, подобное «снижение стандартов» недопустимо: это скажется и на качестве работы, и на имидже волонтерского сообщества.

Профессию можно понимать как деятельность, непременно предполагающую предварительное специальное обучение, вузовский диплом и очевидный общественный статус (например, включенность в государственный реестр профессий). Но возможно трактовать и более широко: как любую деятельность, подразумевающую материальное вознаграждение и обладание специфическими навыками, знаниями и практиками [Романов, Ярская-Смирнова, 2005] – и в этом случае тот тип волонтерства, который мы рассматриваем, подпадает под определение профессии. Причем производство этих необходимых качеств обусловлено не только продолжительностью стажа и принадлежностью к сектору экономики; барьерами профессионализма выступают не столько рутинизация и длительный стаж. Здесь важны и подход к управлению организацией, и условия труда, и уровень мотивации и оплаты персонала. Многое зависит от наличия механизмов работы в команде и навыков совладания с эффектами сгорания, имеющихся у сотрудников, и других факторов, которые, как мы покажем, используются в благотворительной организации и могли бы применяться в государственных учреждениях ¹.

Антропологические исследования культуры организаций и профессиональных групп рассматривают символическое поведение их членов и посвящены тому, каким образом в профессиональном сообществе конструируется система общих для них смыслов, какие для этого существуют социальные механизмы и языки, как сами участники осмысляют и репрезентируют свой опыт [Романов, Ярская-Смирнова, 2005. С. 22–32]. Волонтеры рассматриваемой нами благотворительной организации, работающие с тяжелыми инвалидами в закрытых учреждениях, формируют свою особую профессиональную культуру, при этом рамки интерпретации и конструирования смыслов повседневной деятельности

¹ Автор благодарит Е.Р. Ярскую-Смирнову и П.В. Романова за этот комментарий.

ее участникам задает организация. Именно этот процесс конструирования и станет предметом рассмотрения в этой статье.

Классическим трудом, посвященной взаимодействию с людьми с отклонениями в закрытом учреждении, является работа И. Гоффмана о тотальных институтах [Goffman, 1991]. В ней идет речь о конструировании личности подопечного организацией. В нашей работе [Клепикова, Утехин, 2010] о взаимодействии персонала специального детского дома и волонтеров благотворительной организации с детьми с множественными нарушениями развития мы рассматриваем то, как эти две группы понимают природу инвалидности и как, соответственно, конструируют тело и личность ребенка с отклонениями. Но это «конструирование» – не игра в одни ворота: так, в частности, у благотворительной организации есть декларируемая идеология, стоящая за ее деятельностью, и есть практики, которые эта организация реализует, в том числе, в отношении понимания того, кто такой волонтер. И цель настоящей работы – описать, кто же такой волонтер, в свете этих практик и транслируемой организацией идеологии. Кейс-стади рассказывает нам о волонтерстве в этой традиционно закрытой сфере – сфере работы с инвалидами с тяжелыми физическими и умственными патологиями – как с детьми, так и взрослыми. Выделяя лишь данные группы (и не включая в число своих клиентов, например, подопечных хосписа или прочих детей-сирот), организация тем самым демонстрирует общность этой области работы.

Включенное наблюдение в ДДИ (март 2009 – февраль 2010 года) и ПНИ (июль 2010 – февраль 2011 года), послужившее нам источником данных, проводилось в статусе внештатного волонтера и подразумевало участие во всех видах деятельности – от обычной работы с подопечными до посещения семинаров, праздников и благотворительных мероприятий, проводимых организацией. Аудиозапись во время исследования не проводилась, и средством фиксации материала стал полевой дневник. Приводимые в дальнейшем высказывания волонтеров представляют собой цитаты из полевого дневника.

Кроме того, источниками сведений для нас служат официальные документы организации – правила работы волонтеров, официальный сайт организации и ее страницы в социальных сетях, а также индивидуальные блоги и страницы волонтеров, и в том числе представленная там визуальная информация. Другим важными источниками стали интервью с волонтерами, собранные в 2007 году Ильей Утехиным в рамках работы над документальным фильмом о волонтерах, и видеоматериалы к этому фильму, а также интервью с директором волонтерской организации и неформальное общение с сотрудниками организации, занимающими руководящие должности. За два года включенного наблюдения в волонтерском сообществе нашими информантами стали несколько десятков человек.

Путь на работу: мотивации и противопоказания

Нередко волонтеры, решая присоединиться к тому или иному благотворительному проекту, первоначально объясняют свой выбор альтруистическими соображениями, но затем, с опытом, начинают трактовать свою работу в терминах самореализации, обогащения собственной личности, но не заботы о благе другого. Популярным мотивом для включения в добровольческую деятельность становится идея «вознаградить судьбу» за собственное благополучие или же стремление таким образом «спастись» – разрешить путем работы на благо других свою собственную кризисную жизненную ситуацию [Omoto, Snyder, 1995; Roessler, Carter, Campbell, MacLeod, 1999; Hall, Meyer, 2003; Cabin, 2008; Aves, 1970. P. 41–43; Кудринская, 2006]. Кроме того, мотивацией могут стать соображения престижа: высокий статус волонтера в обществе, представления о том, что быть добровольцем – это хорошо, ценно и правильно; волонтерство само по себе может являться «социальным капиталом» [Wilson, Musick, 1997]. Отдельным предметом рассмотрения становятся женская мотивации к добровольчеству и социальной работе. В нашем обществе социальная сфера представляет собой специфическую область «самореализации» для женщин, отвечая культурным представлениям о том, что подобный труд для них естественен, предназначен природой [Ярская, Ярская-Смирнова, 2002; Зеликова, 1996]. В исследуемом нами случае подавляющая часть сотрудников – от руководства до волонтеров – женщины, однако организация стремится привлекать к работе как можно больше волонтеров-мужчин. В волонтерском сообществе они особенно ценятся. Одновременно с этим малое число мужчин в организации и социальной сфере в целом, по словам волонтеров-девушек, является для них поводом не продолжать карьеру социального работника. Ведь такой путь практически исключает возможность строить matrimониальные планы – характер работы таков, что времени и сил для поиска партнера вне профессионального сообщества не остается.

В течение дня в корпусе детского дома или на отделении интерната, где проходило наше наблюдение, одновременно работают 10–15 волонтеров (а также педагоги и координаторы). Около 8 утра волонтеры ДДИ и ПНИ садятся в электрички и примерно 40 минут едут до пригородов Петербурга, в интернаты. Интернаты находятся за пределом города, «на отшибе», за забором, в них живут «особые» люди. В дискурсе волонтеров, мир интерната – особый, не повседневный, «другой» мир. И электричка в их представлении – не просто транспорт как способ перемещения, но способ перехода в иное измерение, связующее звено между мирами. Путь в электричке рассматривается как способ внутренне подготовиться к жизни по правилам «того» мира.

Фактически, рабочий день уже начался: большая часть сотрудников едут в одном и том же вагоне, обсуждают вчерашние происшествия на работе, говорят о подопечных, об их состоянии, о том, чем сегодня планируют с ними заниматься. Новичку координатор обычно говорит: «Встречаемся во втором вагоне от хвоста, все волонтеры ездят в нем». Задача координатора – как можно быстрее и эффективнее включить новичка в сообщество, и совместный путь на работу в одном вагоне – одна из осознанных командообразующих практик.

Несмотря на то, что общение в межкультурной среде – та особенность добровольческого коллектива, которую акцентирует организация при создании образа волонтерства, ориентированного на внешнего пользователя и на рекрутинг новых сотрудников, в реальности такое общение часто спотыкается о языковой барьер. Организацией предпринимаются специальные меры (совместное проживание россиян и иностранцев, «национальные» праздники) для того, чтобы снять межкультурные барьеры и создать единое сплоченное сообщество. Иностранцы волонтеры нередко приезжают в Россию, движимые прежде всего интересом к русской культуре. Для иностранных молодых людей социальная работа является альтернативной службой в армии. Так, поляк спрашивает у коллеги из России:

Я приехал сюда, потому что так было нужно – чтобы не служить в армии. Но я не понимаю, почему вы, русские, идете сюда работать? Зачем вот ты пришла? Ты собираешься в Германию? (С., м., 24, Польша, ПНИ, 15.11.2010)¹

Возможность по завершении волонтерского года в России поехать по программе «Добровольный социальный год» в Германию представляется организацией как одна из карьерных опций в привлечении русских добровольцев. Многие, однако, не стремятся общаться с немцами и учить немецкий, не собираются ехать в Германию и подчеркивают, что они на это не ориентированы. Волонтеры, которые активно заявляют о своем желании «попрактиковать язык» в рабочем коллективе или поехать в Германию, вызывают в коллегах подозрение – человек, который пришел на эту работу из очевидно «практических» побуждений, наделяется внутри сообщества низким статусом. Если мотивация связана не со спецификой самой работы, то человек не всегда может вписаться в коллектив, усвоить волонтерскую идеологию, следовать характерным для волонтеров практикам в работе с инвалидами.

¹ Здесь и далее по тексту – последовательность сокращений в ссылках к цитатам означает – сокращение от имени, пол (м. или ж.), возраст, гражданство (страна), организация, в которой проходит волонтерство (ПНИ или ДДИ), дата записи в полевом дневнике или дата интервью.

Еще одна мотивация для включения в социальную работу с инвалидами – религиозная. С одной стороны, она приводит в организацию большое количество претендентов, но с другой – может стать, по мнению руководства организации, и «противопоказанием». Руководство организации говорит о том, что, во-первых, возможно, что в некоторых случаях религиозные люди движимы скорее не «внутренней потребностью», а установками своей религиозной группы, необходимостью участвовать в социальном служении. Во-вторых, как предполагается, глубоко религиозный человек может оказаться слишком сосредоточен на выполнении своей духовной миссии, что отнюдь не гарантирует чуткости и внимания к подопечным. Представителей протестантских течений, которые в большом количестве приходят на собеседования, если и берут в волонтеры, то предупреждают, что организация – это «территория православия», и они не должны проповедовать. Однако указанные выше соображения в той же степени распространяются и на глубоко православных претендентов. Организация сотрудничает с православным приходом, в ДДИ и ПНИ ею открыты домовые церкви, ведется религиозное воспитание детей и взрослых. Но религиозная пропаганда и духовное воспитание подопечных в русле православия сами по себе не являются направлением в деятельности организации.

Тот факт, что работа волонтера проходит в общении с людьми, страдающими тяжелейшими физическими, умственными и неврологическими отклонениями, придает большое значение отбору претендентов: от них требуется незаурядная психическая устойчивость в сочетании со способностью к эмпатии. Картина, предстающая перед глазами человека, попавшего в специальный детский дом или ПНИ, далеко выходит за рамки того, что мы привыкли видеть в повседневности. Это касается и специфики нарушений подопечных, и тех условий, в которых они проживают. От потенциального волонтера во время первого, экскурсионного посещения интерната ожидается эмоциональный отклик определенного рода. Если человек остается равнодушен к той нетривиальной картине, которую он видит – не пытается взять ребенка на руки или хотя бы погладить его, не проявляет эмоций, интересуется больше формальными характеристиками работы (оплатой проезда, продолжительностью рабочего дня), а не спецификой и устройством работы с детьми и взрослыми с множественными отклонениями, то у такого человека мало шансов стать волонтером. Не сможет стать им и человек, у которого увиденное вызвало слишком сильную реакцию. Предполагается, что желание приносить пользу именно в форме заботы об инвалидах должно быть продуманным и отвечать психическому складу человека. Часть людей приходит на собеседование, следуя сиюминутному стремлению сделать доброе дело: организация признает, что существует большой потенциал желания приехать пару раз в ДДИ поиграть с детьми или принести им

одежду и игрушки. Однако организация рассматривает работу волонтера как профессиональную деятельность, и, согласно ее позиции, волонтер должен быть способен к каждодневной серьезной и энергоемкой работе, а добровольный социальный год – это сравнительно долгосрочный жизненный проект, а не следование такому сиюминутному порыву.

Работа волонтера подразумевает и серьезную физическую нагрузку, и пожилым людям также отказывают. Кроме того, людей среднего возраста на работу также стараются не брать в силу того, что, как предполагается, их «мировоззрение» уже сформировано, и они не воспримут те новые формы деятельности и установки, которые предложит им организация.

За годы работы организации мотивация кандидатов и пути, которыми они пришли в организацию, изменились. Та компенсация, которая выплачивается волонтеру за его работу, номинирована в евро, и сумма остается неизменной с 1990-х годов. Если в первые годы работы организации она могла восприниматься как настоящая зарплата, то теперь этих денег хватает лишь чтобы покрыть часть расходов на питание. Соответственно, по словам руководства организации, отсеялись те люди, кто воспринимал эту деятельность как способ заработать деньги. Руководством такая динамика воспринимается положительно: в последние годы в организацию приходят люди с «истинно волонтерской» мотивацией, то есть изначально ориентированные на практически безвозмездную работу на благо инвалидов или детей-сирот. Такие люди требуют меньше контроля за их деятельностью и более восприимчивы к профессиональному обучению, обеспечиваемому организацией. Кроме того, если раньше в волонтеры попадали чаще всего знакомые уже бывших волонтеров, распространявших информацию о такой деятельности по своим социальным сетям, то теперь многие сами намеренно ищут такую работу, все больше людей специально приезжают в Петербург из других городов.

Для тех, кто получает профильное дефектологическое образование, это первый шаг в профессиональной карьере: они так или иначе придут в эту сферу в качестве профессиональных педагогов и психологов, однако с точки зрения организации важно, чтобы как можно больший круг людей разных профессий и интересов узнал об «особых» людях и получил опыт волонтерства.

Среди волонтеров есть православные, протестанты и атеисты. В добровольцы идут люди различных специальностей – финансисты, переводчики, инженеры-программисты, религиоведы, юристы, фотографы. Тем не менее все эти разные люди объясняют свой выбор сходными мотивами. Постоянное ощущение собственной нужности и важности на рабочем месте, возможность полностью отдать себя работе и «самореализоваться» в ней – вот те главные ценности, которые волонтеры стремятся найти – и находят, попадая на работу в ДДИ и ПНИ. Многие целе-

направленно ищут возможности социально направленной деятельности именно в сфере заботы об инвалидах или же детях-сиротах:

Мне хотелось делать что-то полезное, кому-то помогать. Чтобы работа была не просто работой. Не просто отсидеть в офисе, не понимая, для чего ты это делаешь. Хочется каждодневно видеть смысл! Ощущать себя нужным, чувствовать, что от того, что ты делаешь, кому-то стало лучше (Е., ж., 28, Россия, ДДИ, 28.06.2009).

Я мечтала работать с инвалидами. Видела где-нибудь инвалидную коляску и думала – как бы, как бы быстрее найти такую работу. Когда я первый раз оказалась в детском доме и только увидела коляски, я начала прыгать от счастья (О., ж., 22, Россия, ДДИ, 25.09.2009).

Другой распространенный случай – когда эта работа попала случайно, но была воспринята как подарок или подсказка судьбы, как спасение в период метаний, кризиса, тяжелой жизненной ситуации. Для некоторых волонтерство оказывается спасительной альтернативой радикальным поступкам или экстремальным видам деятельности. Решение прийти на такую работу может быть связано с потребностью «отблагодарить» судьбу за какой-то другой «подарок» – излечение от болезни, например. Нередко выбор объясняется желанием восстановить «справедливость»: у человека есть все – дом, одежда, родители, друзья, образование, карьерные возможности, и необходимо отдать что-то тому, у кого нет ничего. Бывают случаи, когда волонтеры приходят работать с людьми с множественными нарушениями, уже имея опыт общения с такими людьми в собственной семье.

Коллектив и воспитание волонтера

Приходя в интернат, волонтеры меняют будничную одежду на «рабочую» – это, с одной стороны, санитарное требование, но и с другой – сознательная забота как о гигиене подопечного, так и о своей собственной. Сотрудники детского дома и ПНИ иногда пытаются навязать волонтерам форму – одинаковые халаты, костюмы или комбинезоны. Форменная одежда – обычный способ конструирования групповой идентичности, и если форму в виде футболки с логотипом организации или в виде рабочего комбинезона волонтеры все же иногда носят (из практических соображений – в таком комбинезоне просто удобно работать), то против белых халатов – резко возражают.

Во-первых, халаты – символ принадлежности к медперсоналу учреждения, а волонтерам хотелось бы такой ассоциации избежать. Во-вторых, по мнению волонтеров, если все они будут ходить в халатах или даже в другой форме, то это существенно ограничит представления ребенка в детском доме о мире, о взрослых, о людях вообще.

Обычно, переодевшись, волонтеры вместе пьют чай, а если до начала рабочего дня осталось лишь несколько минут и времени на чай нет, по традиции крепко обнимаются друг с другом. Волонтеру предстоит тяжелый рабочий день – возможно, сорвутся его планы занятий, потому что в интернате сломался лифт или пришла комиссия с проверкой; возможно, придется переживать тяжелые эмоции из-за того, что кто-то из подопечных заболел, или сталкиваться с противодействием персонала. Волонтеру предстоит затратить много физических сил, чего требует работа с детьми или взрослыми на колясках. Коллективные чаепития и объятия – одна из стратегий, направленных на сплочение коллектива, позволяющая создать дружескую атмосферу на рабочем месте, почувствовать себя частью единой команды, эмоционально подготовиться к предстоящим трудностям.

Существенную роль в этом процессе играет координатор волонтеров: одна из его задач – это как раз создание в коллективе таких связей и отношений, которые сами по себе становились бы для волонтера защитным механизмом, предотвращающим эмоциональные срывы, стресс, «выгорание» и усталость. Организация несколько раз делала попытки ввести постоянные семинары психологической поддержки для волонтеров, однако они не пользуются среди волонтеров большой популярностью. Согласно существующему в организации представлению, волонтеры получают нужную им поддержку именно в своем коллективе.

Плотное общение с коллегами и самозабвенное погружение в работу ведут к тому, что многие волонтеры порывают со своим привычным кругом, их социальные связи вне рабочего коллектива ослабевают, меняются досуговые практики – волонтеры говорят об этом как о цене, которую им приходится платить за ощущение удовлетворения и самореализации на работе. Окружающим свойственно стремление отстраниться от тем болезни, инвалидности, условий закрытых учреждений – и от самого волонтера, непосредственно с этими вещами соприкасающегося, тоже. Человек, работающий с людьми с отклонениями – то есть со стигматизированной категорией людей – в некотором смысле в глазах окружающих также приобретает сопутствующую стигму – «courtesy stigma», в терминологии И. Гоффмана [Goffman, 1990. P. 43–44].

Новичку объясняют основы идеологии организации и некоторые дефектологические тонкости, однако от него потребуется не столько оказывать профессиональную помощь, сколько просто быть с подопечным, посвящать ему время, реагировать на его сиюминутные потребности, помогать в повседневной жизни, быть чутким и внимательным в коммуникации, интуитивно подбирать занятия и игры, а также развивать – по ходу, но не делая из этого первостепенной задачи. Ценными профессиональными качествами волонтера являются способность найти особые, отличные от речевых, средства коммуникации; умение всегда предо-

ставлять подопечному выбор, даже в мелочах; стремление понимать подопечного не в терминах диагнозов и нарушений, но видеть в нем прежде всего человека.

В реальности волонтеры не вполне едины в интерпретации своих главных задач. Одни больше ориентированы на то, чтобы быть подопечному кем-то вроде друга. Другие ставят в работе более конкретные педагогические цели. Но и для тех, и для других именно ощутимые положительные изменения в состоянии подопечного и освоенные им навыки, именно наблюдаемое «развитие» представляется главным достижением в работе, критерием ее ценности.

Сами психолого-педагогические методики, на которые сотрудники организации опираются в работе с подопечным, уже подразумевают определенное отношение к нему и понимание его роли как партнера по коммуникации; условно можно разделить социализацию волонтера-новичка в сообществе на идеологическое воспитание и обучение практическим методам взаимодействия с подопечными.

Профессиональные знания о том, как нужно посадить ребенка с ДЦП в ортопедическую коляску, как взять его на руки так, чтобы правильно распределить нагрузку на собственное тело и не доставить неудобств ребенку, как кормить его, какие игрушки и типы деятельности, согласно его уровню развития, ему подходят, – волонтер получает от педагогов-кураторов. Важный аспект политики организации состоит в том, что, получая от педагогов профессиональные консультации и советы по работе с людьми с отклонениями, волонтер не становится, тем не менее, кем-то вроде «помощника педагога» – он в этом смысле самостоятельный субъект, причем именно волонтеры, а не педагоги, рассматриваются организацией как центральные персонажи ее деятельности. И хотя волонтеры не являются и помощниками санитарок, однако среди персонала учреждения есть тенденция понимать их именно так.

В дискурсе организации подчеркивается, что состояние детей и взрослых в ДДИ и ПНИ обусловлено не только и не столько их врожденными нарушениями, но тем фактом, что с ними практически не вступают в контакт, не реагируют на их проявления – жесты, издаваемые звуки – тем самым лишая человеческого общения. И главная профессиональная задача волонтера – это компенсировать подопечным нехватку этого общения, причем равно распределяя внимание между ними. В реальности, хотя организацией это не приветствуется, у волонтеров появляются «любимчики», и им уделяют больше времени, чем остальным, оказываются более чувствительными к их нуждам. Если такой «любимчик» у волонтера один, то окружающие сотрудники относятся к такому несоответствию идеологии практикам с пониманием, ведь в человеческом общении привязанности и предпочтения – обычное дело. Однако если проявляется предпочтение заниматься с несколькими более силь-

ными детьми из группы в ущерб более слабым, то это вызывает осуждение и такой волонтер подлежит воспитанию.

Когда новичок попадает в сообщество волонтеров, то, с одной стороны, оно доброжелательно включает его в свои ряды и выражает поддержку, но с другой – осуществляет скрупулезную оценку, проверяя на соответствие его поведения нормам волонтерской этики. Не только новички, но и волонтеры «со стажем», а также педагоги нередко говорят о том, что на рабочем месте, взаимодействуя с подопечными, постоянно ощущают пристальное оценивающее внимание коллег. Они признают, что это внимание и оценка могут быть кажущимися, а не реальными, но, тем не менее, по их словам, ощущение, что тебя постоянно проверяют на компетентность и соответствие принципам, – сильный стрессовый фактор в работе.

Именно координатор, в целом представляющий ключевую фигуру для волонтеров, является главной оценивающей инстанцией в сообществе. Именно он вправе принимать финальное решение о том, например, кто из новичков прошел испытательный срок, а кто будет уволен. Координатор, оценивая работу новичка и обсуждая его с коллегами – педагогами и опытными волонтерами, – вносит свой вклад в то, каким статусом данный работник будет наделен в сообществе. В то же время задача координатора – создать максимально монолитный и единообразный по своим практикам и идеологическим установкам коллектив, в котором не было бы разделения на более и менее «достойных».

Логика волонтерской организации такова, что функции и роли, выполняемые ее сотрудниками в отношении подопечных не должны, в целом, пересекаться с теми, что зарезервированы за государственными учреждениями и их работниками. У руководства организации есть представления о том, например, в каком объеме и в каких контекстах волонтер может помогать санитарке в повседневном уходе за подопечным. На практике во взаимодействии с персоналом учреждения, который также демонстрирует определенные представления об обязанностях волонтера, происходит перераспределение этих ролей и функций. Выполняя часть обязанностей санитарки, волонтер исходит из соображений экономии собственных усилий (легче самому поменять ребенку подгузник, чем просить об этом санитарку) и заботы о благе клиента (санитарка подойдет к ребенку не скоро), из здравого смысла (невежливо отказывать пожилой женщине-санитарке в помощи) и особенностей межличностного взаимодействия с данной конкретной санитаркой. При этом в глазах руководства благотворительной организации (директора, координаторов) до некоторых пределов такое поведение оправдано, однако переступание этих пределов наказуемо – причем цензурирующим и воспитывающим органом оказывается сам волонтерский коллектив. Помимо функций психологической поддержки своих членов, он играет в организации роль контролирующего механизма.

В начале добровольного года организация проводит для волонтеров вступительный семинар – он длится несколько дней, в течение которых добровольцы живут вместе на турбазе, и включает в себя обучение основным этическим и педагогическим принципам работы с людьми со множественными нарушениями. На семинарах проводятся командные игры и тренинги, посредством которых участники, как предполагается, смогут раскрепоститься для общения, – согласно дискурсу организации, волонтерство – это не просто помощь другому и социальная работа, но и особенный опыт командного взаимодействия. Часть игр и заданий ориентированы на то, чтобы волонтер смог на несколько минут почувствовать себя на месте подопечного. Так, будущих волонтеров в инвалидных колясках с завязанными глазами катают по неровной местности для того, чтобы они могли представить себе, какие телесные и вестибулярные ощущения переживает слепой подопечный, которого везут в коляске, наезжая при этом на все кочки и неровности. Участники на семинаре чистят друг другу зубы, кормят друг друга – в том числе безвкусными смесями вроде тех, что получают дети в детском доме, быстро и неаккуратно, как зачастую делает это персонал учреждения, или перетаскивают коллегу в неудобной для него позе. Эти задания, в том числе, нацелены на то, чтобы волонтеры не перенимали практики, характерные для обращения персонала с подопечными.

Помимо вступительного, организацией проводится также промежуточный семинар в середине года, нацеленный на прямое общение директора организации с волонтерами и получение обратной связи. В конце года проводится заключительный семинар, который, с точки зрения организации, призван смягчить для бывших сотрудников травму от окончания добровольного года и настроить их на сохранение связей с организацией в дальнейшем – что на практике не всегда удается.

Карьера волонтера

Волонтеры НКО обычно работают бок о бок со специалистами, выполняя те же функции и обязанности [Романов, Ярская-Смирнова, 2006. С. 200–227]. При этом добровольцы могут представлять свою деятельность не как моральное, альтруистическое призвание, но выстраивать свою идентичность прежде всего как профессиональных работников – например, чтобы обеспечить себе те или иные социальные гарантии. Однако руководству их организации – с целью привлечь новых добровольцев, например, – может быть выгодно на уровне официального дискурса представлять их деятельность именно как подвиг альтруизма. Как следствие, отсутствие профессиональной поддержки и возможности влиять на решения в организации служат источником разочарования для сотрудников и могут стать причиной выхода из рядов добровольцев

[Stirling, Bull, 2011]. Другой причиной чувства неудовлетворенности волонтеров становятся не оправдавшиеся ожидания в отношении общественной оценки их деятельности, их стигматизация как «сочувствующих» опасной маргинальной группе [Snyder, Omoto, Crain, 1999].

На своем пути волонтер общественной организации проходит несколько стадий. Переход от растерянности новичка к стадии увлеченного погружения в работу обычно маркируется каким-либо важным событием в жизни клиента, в котором доброволец принял ключевое участие, оказал критически необходимую поддержку. Именно такие случаи становятся центром нарративов, именно они позволяют зафиксировать для себя и окружающих ценность и нужность собственной работы. «Опытный» же волонтер начинает более «трезво», с большей долей скепсиса оценивать приносимую им пользу. Этап, следующий за уходом из волонтерства, сопровождается постоянными воспоминаниями о событиях добровольческой жизни, беспокойством за состояние бывших подопечных, желанием вернуться и, нередко, эмоциональным стрессом [Haski-Leventhal, Bargal, 2008], что отмечается и в нашем кейс-стади.

Так, после эйфории первых месяцев работы волонтеры начинают испытывать сомнения в рациональности того, что они делают с подопечными:

А может, то, что мы с ними делаем, им не нужно? Может, им лучше, чтобы его оставили в покое? Вот сегодня девочка у меня сказала слово «рыбка». И я радуюсь! А чего я радуюсь? Может, она вообще не понимает смысла того, что сказала (Д., ж., 20., Россия, ДДИ, 22.04.2009).

Я пообщалась с Лизой, она обрадовалась, немного ожила, а потом я, когда уходила уже, оборачиваюсь – а она сидит в своей обычной позе, и ничего не изменилось. И непонятно, важно, что я с ней была, или все равно (Л., ж., 30, Россия ДДИ, 6.02.2011).

В конечном итоге все волонтеры находят универсальный способ разрешить свои сомнения в целесообразности собственной коммуникации и занятий с детьми и взрослыми: *«На самом деле, это нужно не им, а в первую очередь нам самим. Это не мы – для них, а они – для нас»* (О., ж., 22, Россия, ДДИ, 17.08.2010). Согласно дискурсу волонтеров, они в действительности приходят на эту работу не затем, чтобы принести пользу подопечным, но для того, чтобы получить бесценный опыт общения. И делают они это, прежде всего, не ради них (ведь, как предполагают волонтеры, возможно, выгод этого общения люди с тяжелыми нарушениями могут и не ощутить или во всяком случае, судить об этом бывает нелегко), но ради себя. И даже если при работе с ребенком следующий шаг в его развитии заметить не удастся, то эта деятельность оказывается важна для самого волонтера. То, что волонтеру-новичку или окружающим представляется «альтруизмом», волонтер со стажем трактует как «эгоистическое» устремление и подчеркнуто отрицается от того, что

своей работой он «делают доброе дело». Общение с детьми и взрослыми со множественными нарушениями видится опытным добровольцам даже не столько взаимообогащающим взаимодействием, где получателем благ являются обе стороны (как это представлено в официальном дискурсе организации) – скорее, клиент рассматривается как особый дар мироздания, помогающий работающим с ним людям обретать жизненные смыслы. Эта логика, кстати, сближается с риторикой глубоко православных санитарок учреждений, согласно которой забота о тяжелых инвалидах оправдывает их собственное пребывание в этом мире.

Однако волонтеры не склонны интерпретировать то, чем они занимаются, как нечто «вполне обычное». Они подчеркнуто называют свою деятельность «работой», однако в их понимании это совсем не простая работа, но «подвиг», битва с «системой», сражение «за души» подопечных, где в качестве средства борьбы выступает коммуникация. «Подвиг как норма жизни» – такая надпись долгое время висела в волонтерской комнате детского интерната. В политкорректном дискурсе организации инвалиды называются иногда «особенными людьми», однако «особенными» чувствуют себя и сами волонтеры, ведь они, работая с людьми тяжелыми формами инвалидности, делают что-то такое, чем больше никто у нас в обществе не занимается. Между тем, с точки зрения руководства организации, необходимо стремиться к тому, чтобы в российском обществе волонтерская работа в виде «добровольного социального года» стала обычной, а не исключительной практикой, и воспринималась бы как «нормальная» деятельность.

Анкета в социальной сети – средство конструирования человеком собственного публичного лица. Помещая в качестве заглавной фотографии своей страницы фотографию себя в обнимку с проживающим ПНИ, вывешивая в альбоме фотографию ребенка с бросающимися в глаза телесными отклонениями, купающегося в ванной¹, фотографию связанного (для предотвращения аутоагрессивных проявлений) подопечного, подписывая под фотографией умершего подопечного даты его жизни, волонтер тем самым определенным образом представляет своим знакомым и свою деятельность, и себя самого в ней, указывая на то, с чем ему приходится напрямую иметь дело работе. Его работа – это не только праздники, улыбки и воздушные шары, но и столкновение со всеми телесными проявлениями подопечных, с болезнью и со смертью.

«Волонтер по жизни» – так было долгое время написано в разделе «о себе» на странице одной из сотрудниц. Вокруг этого профессиональ-

¹ Такие фотографии часто шокируют внешнего пользователя и вызывают комментарии в духе «какой ужас» и «несчастные дети» (притом, что для дискурса самих волонтеров подобные высказывания неприемлемы – неприемлемо само чувство жалости к подопечному как унижающее его достоинство).

ного опыта добровольцы выстраивают свою идентичность, а волонтерский год становится для многих таким этапом, который определяет их дальнейшую жизненную траекторию. Значительная часть из них в той или иной форме остается работать в организации – в качестве педагога или офисного работника. Некоторые волонтеры после года в ДДИ еще год работают в ПНИ (или наоборот), а затем едут на «добровольный социальный год» в Германию. Другие продолжают время от времени волонтерствовать в других организациях или же устраиваются работать в семью с ребенком с отклонениями. Многие после окончания года идут получать второе высшее образование в области специальной педагогики и психологии. Западные волонтеры продолжают сохранять связи с организацией и занимаются ее рекламой, рекрутингом новых сотрудников и сбором средств в своих странах, приезжают в гости.

В то же время случается, что бывший доброволец после травматичного и эмоционального разрыва с волонтерской жизнью не находит для себя адекватной замены этому опыту среди возможностей, предлагаемых ему организацией и окружающим миром. И тогда этот год остается в его памяти особенным витком его жизненной карьеры – как уникальный опыт общения с «особыми» людьми в уникальном коллективе единомышленников: «Работа – это работа, а детский дом – это был детский дом, такого больше не будет».

Заключение

Волонтер – заимствованное и сравнительное новое для нашей культуры и нашего языка понятие, и ответ на вопрос: «кто такой волонтер», – предоставляет широкие возможности для интерпретации и манипуляции этим термином.

Понимание исследуемой организацией того, кто такой волонтер, до некоторой степени противоречиво. Высокая оценка волонтерами собственной роли, в том числе как проводника определенной идеологии и нового для нашего общества отношения к людям со множественными отклонениями развития, чувство принадлежности к «особенному» коллективу, ощущение ценности и исключительности собственной деятельности – вот те нематериальные блага, которые получают добровольцы от своей работы. Характер этих благ противоречит постулируемому стремлению организации ввести такой вид волонтерства в разряд обычных практик, но зато они сами по себе представляются достаточной компенсацией за психологически и физически тяжелую работу и позволяют организации платить работникам лишь сравнительно небольшое материальное вознаграждение. Причем такие представления формируются у волонтеров, в том числе в результате целенаправленного «тим-билдинга».

Необходимо отметить то, что согласно одному из существующих среди сотрудников организации мнений, такая ее политика конструирует не только образ волонтера и волонтерства. У добровольца – потенциального социального работника и будущего постоянного сотрудника организации – создается представление о социальной работе в целом как о деятельности хотя и крайне низкооплачиваемой, требующей большой эмоциональной отдачи и подразумевающей множество рисков, но обладающей высоким моральным и общественным статусом. Согласно этому мнению, именно такие установки, усвоенные еще на стадии волонтерства, в дальнейшем обеспечивают организацию постоянными сотрудниками, готовыми выполнять тяжелую работу за небольшие деньги.

В то же время внешние по отношению к организации люди – представители персонала учреждений, сотрудники других волонтерских организаций, функционирующих по другим принципам, – не отрицая ценности труда волонтеров данной организации, полагают, что по своей сути «волонтерским» он не является, так как не является вполне «безвозмездным». Правильней, с их точки зрения, называть таких людей «социальными работниками», «социальными помощниками», «социальными педагогами». Тот факт, что волонтер получает за свою работу денежное вознаграждение, в их представлении противоречит идее волонтерства как таковой. В присвоении труду статуса «волонтерского», с точки зрения организации, критерием является не безвозмездность труда, а природа мотивации людей, которые включаются в эту деятельность. А вот в глазах окружающих получение волонтерами денежной компенсации в некоторой степени снижает «моральную ценность» их работы, с точки зрения организации это является контролирующим механизмом и способом совершенствования услуг, предоставляемых клиенту.

В некотором смысле волонтеры нашей организации отличаются от постоянных работников социальной сферы лишь тем, что срок их службы не превышает года. Социальные работники, как и волонтеры, получают довольно небольшую зарплату, среди них также много людей без профессионального образования, и способность к эмпатии также, по их собственной оценке, не менее важна в их работе, чем специальные знания [Ярская-Смирнова, 2001. С. 93]. Применяя по отношению к своим сотрудникам термин «волонтер», организация манипулирует им в своих интересах – именоваться волонтером в нашем обществе все же престижней, чем социальным работником, слово и статус «волонтер» привлечет больше молодых людей, которые являются целевой аудиторией организации. В то же время существенными отличиями социальной работы от волонтерства является то, что последнее рассматривается организацией, вслед за западным опытом, не как раз и навсегда выбранное призвание к такого рода деятельности, но как площадка «для прыжка» в бу-

душую жизнь, помогающая сориентироваться в пространстве жизненных ценностей. Суть волонтерской жизни заключается, с точки зрения организации, не только в помощи другим, но и в уникальности рабочего коллектива, в расширенных возможностях личностного роста. По словам одного из координаторов, молодые люди, приходя работать в организацию, должны прежде всего чувствовать, что «быть волонтером – это круто».

Большинство волонтеров в конце волонтерского года хотят продолжать работать с людьми с отклонениями. Но те перспективы, которые предлагает им организация, и шире – российское общество, не слишком разнообразны. Узнав «изнутри» особенности идеологии государственных учреждений попечения инвалидов, бывшие волонтеры не слишком хотят идти на государственные ставки воспитателей и учителей, хотя социальные гарантии, предоставляемые государством, для некоторых служат стимулом. Работа в негосударственной благотворительной организации представляется большинству более привлекательной. Однако по окончании года многие волонтеры с сожалением говорят о том, что не видят для себя возможностей стать на путь профессионального социального работника: зарплата педагога организации зачастую не слишком значительно превышает ту компенсацию, которую получает волонтер, а перспективы карьерного роста довольно незначительны.

Общество создает «другого», чтобы, стигматизируя его, утверждать собственную «нормальность» [Szasz, 1973] – в нашем случае таким «другим» является человек с отклонениями развития. «Отклонения» необходимы обществу потому, что обыкновение изолировать и сторониться их очерчивает и укрепляет границы того, что культурой считается приемлемым и нормальным [Douglas, 1980. P. 39–40]. По мнению волонтеров, дети и взрослые, проживающие в специнтернатах, выполняют специфическую функцию в нашем обществе. Крупные учреждения с большим количеством подопечных обеспечивают рабочие места для множества граждан – санитарок, воспитателей, медперсонала, а также и самих волонтеров, позволяя им зарабатывать деньги и жить на них. Такова, по словам волонтеров, еще одна сторона того, почему, по их мнению, «это не мы – для них, а они – для нас».

Эту тему в 2010–2011 годах стали обсуждать и волонтеры, и санитарки детдома, а также блоги и некоторые СМИ. Проблема заключается в том, что инвалиды, проживающие в государственном интернате, представляют собой ресурс для осваивания бюджетных средств администрацией учреждений и институционализированными органами опеки ¹. Бла-

¹ См., например, в блогах: Петрановская Л. Про Разночиновку и вообще // Петрановская Людмила <http://ludmilapsyholog.livejournal.com/92335>; Урманцева А. Жестокое обращение в детдомах. Карающая психиатрия // Анна Урманцева <http://www.urmantseva.ru/?p=1878>.

готворительные организации, работающие на территории учреждений, могут выполнять «общественный контроль» в том числе и в этом отношении, и отчасти поэтому их присутствие на территории «спецучреждений» не всегда приветствуется администрацией.

Такое присутствие руководство интернатов может эффективно использовать в своих целях. Открывая свои двери и поддерживая волонтерские инициативы, и тем самым делая жизнь своих подопечных более разнообразной, а обращение с ними – более «гуманным», учреждение оказывается способно отчитаться за проведение социально-реабилитационных мероприятий перед вышестоящими органами. Кроме того, оно получает возможность экономить собственные средства, предусмотренные на обеспечение потребностей подопечных, за счет помощи, предоставляемой благотворительными организациями и волонтерами.

Сотрудники волонтерской организации, о которой шла речь в нашей работе, убеждены, что государство не заинтересовано в изменении системы социального обеспечения инвалидов по западной модели, с преобразованием крупных интернатов для инвалидов в небольшие центры пребывания и передачи части ответственности за социальную политику в этом отношении в руки частных благотворительных инициатив. И хотя одной из целей своей деятельности организация ставит деинституционализацию людей с отклонениями развития, однако ее руководство не видит таких перспектив.

Волонтеры опираются на четкую, по пунктам прописанную идеологию (соблюдение которой и служит критерием для включения человека в волонтерское сообщество), и при этом волонтерская организация, выстраивая свою систему норм, отталкивается от отрицания дискурса и практик персонала. Противостояние существующему в учреждении порядку вещей – осознанная политика организации, причем установки на недопустимость следования паттернам другого сообщества и необходимость их менять жестко диктуются ею «сверху».

Отступая от этики и идеологии своей профессиональной группы, ее член тем самым ставит под сомнение ее коллективную идентичность, угрожая «лицу» сообщества. Более крупные, нежели индивид, социальные единицы – коллективы, организации – оказываются в зависимости от того, как их индивидуальный представитель исполняет повседневные действия, поскольку с каждым очередным исполнением проверяется легитимность этих рутинных практик [Goffman, 1959; о применении теорий Гоффмана в организационном анализе см.: Manning, 2008].

Выступая в роли волонтера, человек в глазах окружающих представляет не только самого себя, но и свое профессиональное сообщество. Отступая от практик и норм своего сообщества, сотрудник благотворительной организации утверждают легитимность тех способов и понятий, которым следует конкурирующая группа персонала учреждения,

тем самым роняя «лицо» своего коллектива и угрожая его репутации. Правомерность присутствия в этом пространстве сообщества, к которому он принадлежит, и участия в данной деятельности – ставится под сомнение. В некотором смысле повседневная работа волонтеров в госучреждениях представляет собой постоянную борьбу за собственную легитимность, и результат этой борьбы, в том числе, определяет место, роль, функции волонтеров и благотворительных организаций в системе социального обеспечения инвалидов в нашем обществе в целом. Отчасти именно ситуация каждодневного взаимодействия с конкурирующей системой практик и ценностей в лице специального учреждения и обуславливает необходимость для организации того специфического воспитания сотрудников, тех командообразующих стратегий и того пристального надзора за практиками своих коллег, о которых шла речь в этой статье.

Различные субъекты социальной политики, принимающие участие в судьбе своих клиентов – людей с нарушениями развития – органы государственной опеки, дирекция и персонал учреждений, благотворительная организация, ее лидеры, постоянные сотрудники и волонтеры, – по-разному трактуют то, что есть такое профессионализм социального работника.

Для персонала, непосредственно взаимодействующего с подопечными, залог профессионализма – это длительный стаж и опыт работы. Для государственных органов и администрации интернатов – это наличие у воспитателей и педагогов диплома о специальном образовании. Без него на работу не возьмут. Для благотворительной организации ни то, ни другое не важно – стать волонтером или педагогом можно, даже если профильного образования нет. Существеннее оказываются не специальные знания, а этический кодекс, которому должны следовать сотрудники, и именно он представляет собой ценность и является во многом критерием профессионализма социального работника.

Волонтерская организация, наряду с государственным сектором, представляет собой новую сферу занятости профессиональных социальных работников. Добровольцы, с одной стороны, – источник будущих кадров для благотворительных организаций и учреждений социальной защиты. С другой стороны, сами по себе они, по мысли организации, представляют альтернативу профессиональным социальным работникам, с характерным для них «выгоранием» и «равнодушием». Волонтер нашей организации – это не просто человек с улицы, и этим он отличается от человека, решившего спонтанно оказать помощь нуждающемуся. У добровольца есть идеологическая и этическая подготовка, а также специфические знания, необходимые для работы людьми со множественными нарушениями, гарантирующие, что клиенту будет оказана профессиональная поддержка.

Профессионализм работника легитимирует его присутствие на рабочем месте. Однако для государственных органов критерии профессионализма, принятые в благотворительной организации, не подходят. Отсутствие у волонтеров, которые не просто помогают санитарке, но и проводят педагогические занятия с детьми, диплома о специальном образовании вызывает в государственных органах тревогу. В то же время такая забота о должном уровне профессионализма работников зачастую выступает как средство манипуляции, ставящее целью не допустить волонтеров в интернаты. Деятельность благотворительных организаций и волонтеров в специальных учреждениях представляет, по словам чиновников, ответственных за социальную политику на федеральном уровне, «государственный интерес». Однако на практике волонтерские инициативы зачастую не находят поддержки среди администрации и персонала этих заведений (с чем столкнулась и рассмотренная нами организация), и логика их действий нередко нацелена на то, чтобы свернуть волонтерские проекты. Эти действия, равно как и практики организации жизни подопечных, отчасти отражают представления персонала и дирекции учреждений о логике вышестоящих инстанций – органов власти, ответственных за социальную политику в отношении инвалидов.

Список литературы

Зеликова Ю. Женщины в благотворительных организациях России (на примере С.-Петербурга) // Гендерное измерение социальной и политической активности в переходный период. Сб. научных статей / Ред. Е. Здравомыслова, А. Темкина. СПб.: ЦНСИ, 1996. Труды. Вып. 4. С. 82–95.

Клепикова А., Утехин И. Ребенок с «отклонениями развития»: опыт анализа фреймов // Антропологический форум. Online. 2010. № 12 // http://anthropologie.kunstkamera.ru/07/12online/klepikova_utehin/.

Кудринская Л. А. Добровольческий труд и факторы его воспроизводства // Вестник РУДН. Серия «Социология». 2005. № 1(8). С. 15–26.

Кудринская Л. А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика // Социологические исследования. 2006. № 5. С. 15–22.

Лазарева О. Спарта по-астрахански // Радиостанция «Эхо Москвы». Блоги // <http://www.echo.msk.ru/blog/echomsk/760590-echo/>.

Общественники написали в СК и Генпрокуратуру о Разночиновском интернате (Астраханская область) // Информационное агентство REGNUM // <http://www.regnum.ru/news/1388515.html>.

Петрановская Л. Про Разночиновку и вообще // Петрановская Людмила <http://ludmilapsyholog.livejournal.com/92335.html>.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. П. Политика инвалидности: Социальное гражданство инвалидов в современной России. Саратов: Научная книга, 2006. С. 200–227.

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Антропологические исследования профессий // П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова (ред.). Антропология профессий. Саратов: Научная книга, 2005. С. 13–49.

Сикорская Л. Е. Толерантность в представлениях молодых российских и немецких волонтеров социальной работы // Социологические исследования. 2007. № 9. С. 52–58.

Урманцева А. Жестокое обращение в детдомах. Карающая психиатрия // Анна Урманцева <http://www.urmantseva.ru/?p=1878>.

Шекова Е. Л. Труд добровольцев в сфере культуры США и России // Социологические исследования. 2002. № 3. С. 97–99.

Ярская В. Н., Ярская-Смирнова Е. Р. «Не мужское это дело...» Гендерный анализ занятости в социальной сфере // Социологические исследования. 2002. № 8. С. 74–82.

Ярская-Смирнова Е. Р. Профессионализация социальной работы в России // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 86–95.

Aves G. M. The Voluntary Worker in the Social Services. London: George Allen and Unwin, 1970.

Cabin W. D. “Actualizing Professional Altruism”: A Comparison of Home Health Care and Hospice Social Workers // Home Health Care Management Practice. 2008. Vol. 20. P. 474–481.

Cour la A., Højlund H. Voluntary Social Work as a Paradox // Acta Sociologica. 2008. Vol 51(1). P. 41–54

Davis M. H., Hall J. A., Meyer M. Volunteers: The First Year: Influences on the Satisfaction, Involvement, and Persistence of New Community // Personality and Social Psychology Bulletin. 2003. Vol. 29. P. 248–260.

Douglas M. Purity and Danger. An Analysis of the Concepts of Pollution and Taboo. Boston: Routledge & Kegan Paul, 1980.

Goffman E. Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates. L.: Penguin Books, 1991.

Goffman E. Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity. L.: Penguin Books, 1990.

Haski-Leventhal D., Bargal D. The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers // Human Relations 2008. Vol. 61. P. 67–102.

Manning P. K. Goffman on Organizations // Organization Studies. 2008. № 29(5). P. 677–699.

Nirje B. The Normalization Principle and Its Human Management Implications // The International Social Role Valorization Journal. 1994. Vol. 1. № 2. P. 19–23.

Omoto A. M., Snyder M. Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 68. P. 671–686.

Roessler A., Carter H., Campbell L., MacLeod R. Diversity among hospice volunteers: A challenge for the development of a responsive volunteer program // American Journal of Hospice and Palliative Medicine. 1999. Vol. 16. P. 656–664.

Snyder M., Omoto A.M., Crain A.L. Punished for their Good Deeds: Stigmatization of AIDS Volunteers // *American Behavioral Scientist*. 1999. Vol. 42. P. 1175–1192.

Stirling C., Bull R. Collective Agency for Service Volunteers A Critical Realist Study of Identity Representation // *Administration & Society*. 2011. Vol. 43. № 2. P. 193–215.

Szasz T. S. The Manufacture of Madness. St Albans: Paladin, 1973.

Wilson J., Musick M. Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work // *American Sociological Review*. 1997. Vol. 62. № 5. P. 694–713.

Список сокращений

ДДИ – детский дом-интернат

ПНИ – психоневрологический интернат

Анна Александровна Клепикова
аспирантка факультета антропологии Европейского университета
в Санкт-Петербурге
электронная почта aklerikova@eu.spb.ru
