

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. М.А. ШОЛОХОВА

**Е.В. КРУТИЦКАЯ,
А.С. ОГНЕВ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И РАЗВИТИЮ
ВОЛОНТЕРСТВА В ВУЗЕ**

Москва
Редакционно-издательский центр
2015

УДК 316.35
ББК 60.542.15
К 84

Крутицкая Е.В., Огнев А.С. Методические рекомендации по организации и развитию волонтерства в вузе. – М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2015. – 104 с.

Рецензенты **Конотопов А.И.**, председатель Совета по воспитательной работе и молодежной политике образовательных организаций высшего образования г. Москвы при Департаменте культуры г. Москвы, проректор по социально-воспитательной работе ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет геодезии и картографии»;
Клягин А.В., кандидат экономических наук, доцент, заместитель руководителя Департамента развития профессионального образования и науки Национального фонда подготовки кадров

Методические рекомендации представляют собой описание существующих технологий организации и управления волонтерской деятельностью в вузе. Их систематизация, отбор и оценка проведены на основе опыта работы Волонтерского центра «Сочи-2014» МГГУ им. М.А. Шолохова, одного из лучших волонтерских центров, осуществлявших отбор и подготовку волонтеров к XXII Олимпийским зимним играм и XI Паралимпийским играм в Сочи. При этом основной акцент в пособии сделан на тех аспектах, которые позволяют не только инициировать волонтерское движение в образовательном учреждении, но и выстроить систему волонтерской работы в вузе, существенно трансформировать воспитательный процесс и заложить основу для формирования у студенческой молодежи социальной нормы по отношению к добровольчеству, благотворительности и безвозмездному труду.

ISBN 978-5-8288-1586-9

© Крутицкая Е.В., Огнев А.С., 2015.

© Московский государственный гуманитарный университет
им. М.А. Шолохова, 2015.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ВОЛОНТЕРСКИЙ ЦЕНТР В ВУЗЕ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ	7
ПРОЕКТИРОВАНИЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	16
ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ	24
ПЕРВИЧНОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ И ВКЛЮЧЕНИЕ В РАБОТУ	31
ПОДДЕРЖКА И СУПЕРВИЗИЯ ВОЛОНТЕРОВ.....	36
ОБУЧЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ	40
ОЦЕНКА И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ	45
ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	51
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	54
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	59

ВВЕДЕНИЕ

К 2020 году в Российской Федерации должны быть созданы условия и возможности для волонтерской деятельности более 25% граждан в различных социально ориентированных и других общественно полезных видах деятельности, прежде всего, в деятельности некоммерческих социально ориентированных организаций (СОНКО). В этом аспекте стратегическая задача состоит в том, чтобы посредством разработки и внедрения совокупности правовых, организационных и экономических механизмов осуществить последовательный переход от зафиксированного на протяжении последних 10 лет в России от 1–3% (уровня добровольческого участия в деятельности организаций НКО-сектора от экономически занятого населения) к 5–6 % (через 3–4 года), к 10% (через 5–6 лет), к 20–25% (через 7–10 лет) и т.д., в более долгосрочной перспективе (в идеале) до 30–40%¹.

Такое внимание государства к развитию волонтерской деятельности вполне объяснимо. История мировой цивилизации постоянно пополняется впечатляющими примерами как индивидуальных, так и массовых проявлений людьми добровольной и бескорыстной помощи. Нам свойственно по своей воле и без умысла об оплате помогать попавшим в беду, восстанавливать разрушенное стихией, поддерживать слабых. И мы независимо от наших культурных различий, образования и убеждений склонны считать такую помощь высшими проявлениями человеческой природы.

Реализация искреннего стремления к бескорыстной помощи – источник не только непосредственных благ для тех, кому помогают. Отвечая самому себе реальным делом на вопросы о том, почему непосредственно я, кому именно, чем конкретно буду помогать, благотворитель глубже постигает самого себя. Так осознанно творящий добро воплощает свои ценности, наполняет свою жизнь смыслом. В такие моменты каждому из нас прихо-

¹ Концептуальные подходы к разработке дорожной карты «добровольчество-2020». Проект для обсуждения (сокращенный вариант).

дится оценивать то, что я действительно способен сделать. Нам приходится выбирать, каким своими приоритетами руководствоваться, а от каких отказываться. Полученным в результате такого личностного выбора живым опытом мы подпитываем, развиваем одни свои ценности и отказываем в значимости другим.

Этот выбор приходится делать без такой привычной подсказки, как очевидная собственная материальная выгода. Поэтому, – пусть зачастую и на интуитивном уровне, – прежде чем понять, зачем это делать, приходится отвечать на вопрос о том, кто же я такой на самом деле. А это уже шаг к самовоспитанию и саморазвитию.

Совершая подобные шаги, человек своим делом отвечает на вопросы о том, в каком мире он хочет жить и кем хочет быть на самом деле. Но при этом в своем выборе он волей или неволей руководствуется и вполне определенными нравственными нормами. За минувшие десятилетия понятием «волонтер» (в переводе с англ. «Volunteer» – «доброволец») стало привычным называть человека, который добровольно делится своим временем и своим трудом на благо других людей, человека, руководствующегося и культивирующего общечеловеческие ценности и стремящегося к процветанию всего человечества.

В связи с этим становится понятным пристальное внимание к волонтерскому движению тех, кто по долгу своей профессиональной деятельности отвечает за нравственное воспитание молодежи. Все больше педагогов начинают считать, что понимаемое таким образом волонтерство помогает развить у их воспитанников открытость, честность, готовность к бескорыстной помощи, ответственность за свою собственную судьбу и судьбу окружающего их мира, стремление вместе с другими людьми искать и воплощать лучшие решения актуальных для всех нас проблем. Участие молодежи в волонтерском движении помогает решать и важную задачу повышения конкурентоспособности и профессиональной компетентности молодых людей за счет получения первичного опыта участия в профессиональной деятельности, увеличения возможностей профессионального ориентирова-

ния и формирования базовых личностных и социальных компетенций, необходимых для дальнейшего трудоустройства.

Поэтому не удивительно, что в последние годы и образовательные учреждения различных видов начинают все чаще целенаправленно побуждать к волонтерской деятельности своих учащихся. Не в последнюю очередь это стало возможным благодаря тому, что увеличились не только масштабы этой деятельности, но и уровень ее организованности. Наряду с эпизодическими акциями все чаще волонтеры совместными усилиями реализуют долгосрочные проекты и даже работают на регулярной основе. В результате появились даже своего рода стандарты волонтерского менеджмента, помогающие интегрировать подобные практики в систему высшего образования. Один из вариантов такой интеграции представлен в данном пособии. При этом волонтерский менеджмент рассматривался в качестве инструмента регулирования взаимоотношений между студентами-волонтерами и принимающей их организацией. В данном пособии мы старались дать такое описание этого инструмента, которое позволяет каждой из сторон волонтерской деятельности получить наилучший результат от сотрудничества. При этом основной акцент нами был сделан на таких составляющих волонтерского менеджмента, как:

- структурная организация волонтерского движения в системе воспитательной работы вуза;
- проектирование волонтерской деятельности как вузом, так и принимающей их организацией;
- привлечение волонтеров из числа студентов и сотрудников вуза с учетом особенностей их мотивации и имеющих в распоряжении учебных заведений каналов распространения информации;
- проведение с желающими первичных собеседований и включение в конкретные проекты путем обучения и введения в рабочие команды;
- обучение волонтеров, как специализированное, так и общее с применением технологий дистанционного обучения;

- содействие успешной работе волонтеров с помощью различных видов консультативной помощи и супервизии;
- оценка и популяризация деятельности волонтеров и волонтерских проектов в рамках образовательной деятельности как системообразующего основания работы любого учебного заведения.

ВОЛОНТЕРСКИЙ ЦЕНТР В ВУЗЕ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ

Широкий спектр распространения добровольческих инициатив на почти любую сферу человеческой деятельности – работа с социально-незащищенными слоями населения; экология; проектная деятельность в сфере миротворчества, формирования толерантности; работа в рамках неформального образования; профилактика здорового образа жизни; активизация населения в глубинке и т.д. – априори формируют, как общекультурные компетенции (компетенции, обеспечивающие развитие, жизненный успех, социальную адаптацию личности, способствующие решению профессиональных задач, задач социального участия и личного роста вне зависимости от конкретного направления профессиональной деятельности), так и профессиональные компетенции (компетенции, обеспечивающие успех и карьерный рост в конкретной сфере профессиональной деятельности)¹. Указанный аспект, в первую очередь, актуален для студенческой молодежи, т.к. добровольческая деятельность способствует раскрытию ее личностного потенциала в наиболее восприимчивый период возрастного развития и может выступать, как базой социального ориентирования и социализации в русле служения обществу, так и возможностью попробовать себя в разных сферах деятельности, определиться с выбором жизненного пути. Определяя студенческую молодежь «инициативным ядром» в развитии волонтерства, Сикорская Л.Е. считает, что эта задача вполне выполнима, необходимо лишь координировать деятельность образова-

¹ Руководство по построению компетентностной модели выпускника для рабочих групп МГТУ им. М.А. Шолохова. – М., 2010. – С. 9.

тельных учреждений, и развивать добровольческую деятельность в контексте воспитания и образования: «В данном контексте понятие волонтерства как формы благотворительного служения во имя гуманистических идеалов органично связывается с деятельностью образовательно-воспитательных институтов»¹.

Практическое воплощение в ВУЗе указанного взгляда позволяет выйти на уровень реализации целого спектра задач, как в сфере воспитательной работы, так и в имиджевой политике учебного заведения:

- популяризация волонтерства, как социального явления на территории Российской Федерации, привлечение молодежи к проявлению добровольческой инициативы в решении социальных проблем общества;
- формирование и апробация механизмов вовлечения молодых людей в волонтерскую деятельность;
- развитие и поддержка молодежных инициатив, направленных, на организацию добровольческого (волонтерского) труда молодежи;
- формирование личностных ценностей, социальной ответственности у молодых людей;
- создание эффективных моделей управления волонтерской деятельностью молодежи;
- повышение эффективности и качества иницилируемых молодежных добровольческих проектов;
- распространение эффективного опыта добровольческой деятельности вуза;
- создание и апробация новых образовательных методик подготовки волонтеров в Российской Федерации;
- создание условий для деятельности студенческих общественных объединений;
- развитие всех моделей молодежного самоуправления и

¹ Сикорская Л.Е. Толерантность в представлениях молодых российских и немецких волонтеров социальной работы //Социологические исследования. 2007. № 9. Сентябрь. С.55.

самоорганизации в студенческих и научных коллективах вуза;

- повышения эффективности воспитательной работы среди студентов вуза;
- создание оптимальных условий для совместной научно-исследовательской деятельности студентов и преподавателей вуза.
- повышение значимости вуза в социально-культурной жизни города, региона.

Успешное решение поставленных задач в полной мере зависит от создания *модели организационной структуры* (например, схема 1) взаимоотношений вуза со студенческим сообществом и педагогическим составом в сфере волонтерской деятельности.

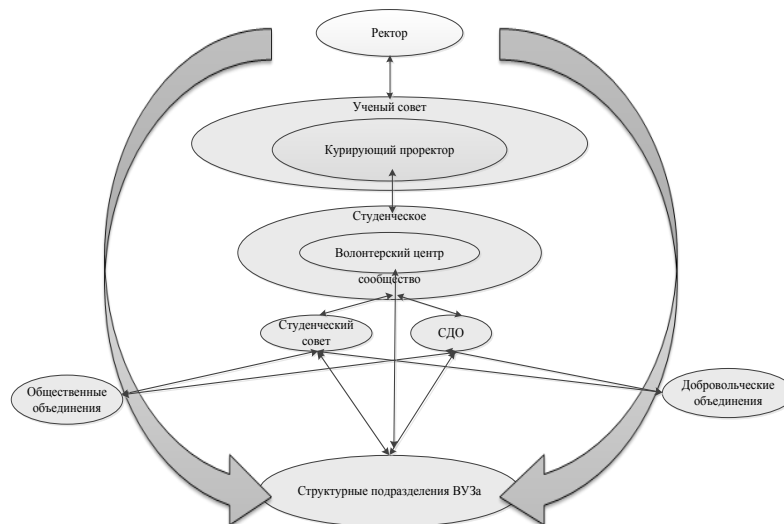


Схема 1. Модель организационной структуры «Вуз – студенческое сообщество» в сфере волонтерской деятельности

Представленная модель позволяет создать Волонтерский Центр, выступающий самостоятельным структурным подразделением вуза, действующим на основании Устава и подчиняющийся ректору. Курирующий проректор осуществляет наблюда-

тельную и контролирующую функции. Студенческие и добровольческие объединения могут осуществлять свою деятельность, как в составе Студенческого Совета, так и самостоятельно, устанавливая связи со структурными подразделениями вуза, города, региона, страны, зарубежными общественными организациями для объединения усилий с целью решения поставленных задач. Тем самым деятельность Волонтерского центра органично встраивается в существующую учебно-воспитательную систему Университета, что определяет максимальный охват студенческого и преподавательского состава, подкрепленного наличием студенческого самоуправления и профсоюзной организацией. Система филиалов вуза, их включенность в жизнедеятельность ОУ позволит развернуть деятельность, реализацию добровольческих проектов на всей территории РФ.

Системообразующая позиция Волонтерского центра создает условия для координации и управления по целому спектру направлений:

- социальное патронирование детских домов;
- социальное патронирование пожилых людей;
- муниципальное управление (работа в местных муниципальных органах власти и муниципальных органах молодежного самоуправления);
- медицинская помощь (службы милосердия в больницах);
- педагогическое сопровождение (поддержка детей и подростков);
- социально-психологическая и юридическая поддержка (например, юридическая клиника);
- экологическая защита;
- интеллектуальное развитие (организация и проведение интеллектуальных конкурсов, волонтерские уроки);
- спортивная, туристическая и военная подготовка;
- творческое развитие (организация конкурсов, праздников);
- досуговая деятельность (организация свободного времени детей);

- социальное краеведение;
- трудовая помощь (трудовые лагеря и бригады);
- помощь в реставрационных работах;
- восстановление и уход за воинскими захоронениями;
- экскурсионная деятельность;
- ремесленные мастерские (помощь в возрождении традиционных ремесел);
- информационное обеспечение, интернет-добровольчество.

Необходимо отметить, что Волонтерский центр может вести организационную работу в каком-либо одном направлении деятельности, например, только помощь детским домам или пропаганда здорового образа жизни, а может реализовать свои проекты в различных социальных и общественных сферах жизни.

Разносторонняя деятельность Волонтерского центра требует четкой внутренней организационной структуры. В МГТУ им. М.А. Шолохова на этапе своего становления она была представлена следующим образом (схема 2):

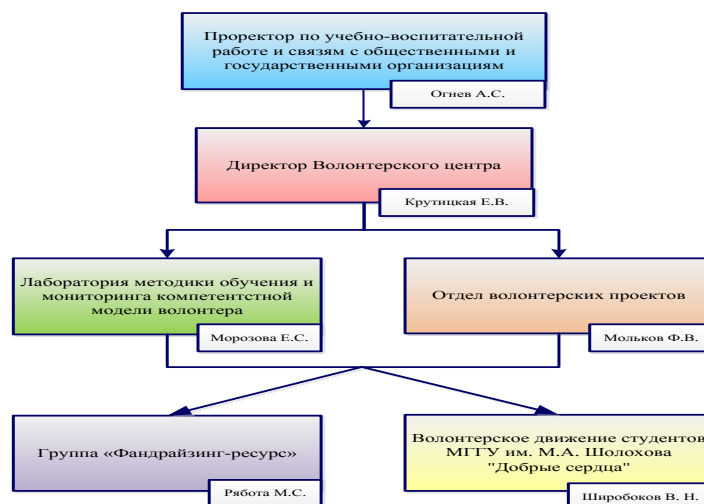


Схема 2. Организационная структура Волонтерского центра МГТУ им. М.А. Шолохова

Представленная структура выводит деятельность Волонтерского центра на линию от формирования и апробации механизмов вовлечения молодых людей в волонтерскую деятельность и создания методической базы обучения волонтеров до распространения эффективного опыта добровольчества и выявления партнеров в области осуществления проектов социальной направленности.

На организационном уровне Волонтерский центр призван решать важные задачи и в области работы с людьми:

- эффективное взаимодействие проектной команды;
- вовлечение населения;
- компенсация нехватки опыта в реализации проектов, текучка и частая смена менеджеров проектов, волонтеров;
- идеология и продвижение волонтерских ценностей;
- безопасность жизни и здоровья;
- материально-техническое обеспечение;
- интеграция волонтерского проекта в деятельность образовательного учреждения;
- освещение в СМИ;
- логистика проектов.

Универсальный подход к внутренней организационной структуре взаимодействия в Волонтерском центре представлен на схеме 3.

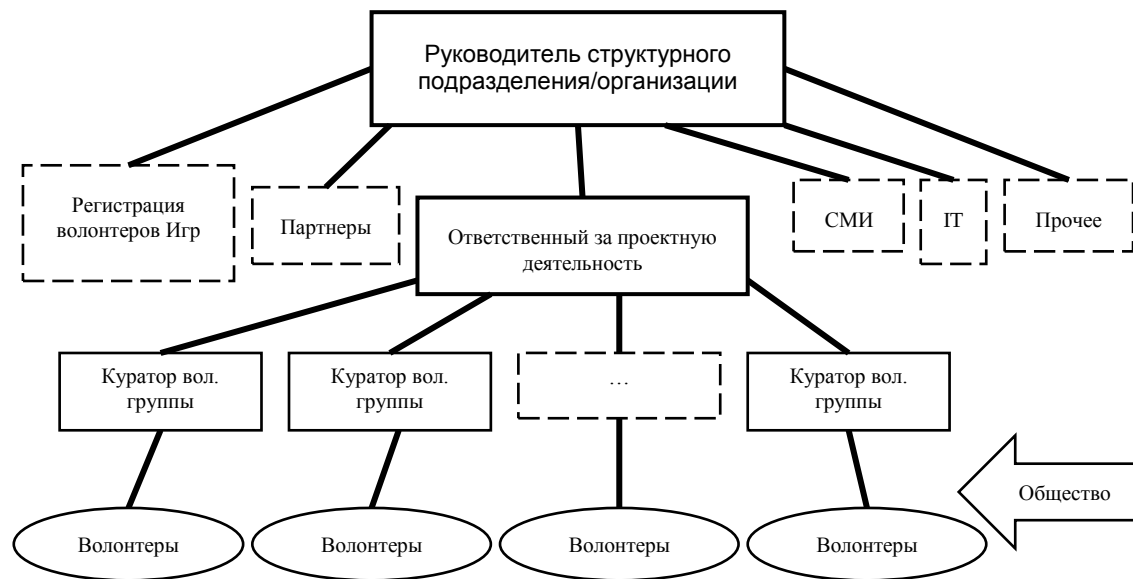


Схема 3. Внутренняя структура волонтерского центра

В основе данной схеме находятся волонтеры. При этом основной целью блока работы с волонтерами выступает создание круглогодичных волонтерских отрядов, способных самостоятельно выявлять социальные проблемы, организовывать мероприятия, популяризировать добровольческое движение в регионе.

Представленная выше схема для эффективной работы волонтерских групп определяет применение следующих принципов в их организации:

1. Кураторы волонтерских групп являются менеджеры проектов. Это позволяет сконцентрировать в одних руках управление всеми важными факторами, влияющими на успешность проекта и работы волонтеров, и наилучшим образом реализовать инструменты мотивации.

2. Собственные проекты центра и участие в мероприятиях внешних организаций закрепляются за волонтерскими группами. Это позволяет:

- разделить нагрузку при организации городских и региональных мероприятия и проекты Волонтерского центра;
- сформировать у волонтеров проектное мышление;
- получить навыки работы в команде;
- создать предпосылки для вовлечения новых волонтеров.

3. Вовлеченные и зарегистрированные волонтеры закрепляются за волонтерской группой, что позволяет системно следить за их работой, квалификацией и мотивацией.

Таким образом алгоритм формирования группы волонтеров может следующим:

- создание руководящего органа волонтерской группы;
- вовлечение населения в волонтерские группы путем/для реализации социальных проектов:
- разделение зарегистрированных кандидатов между группами по согласованию с кураторами;
- создание иерархии внутри отряда;
- создание символики отряда;
- утверждение плана мероприятий и проектов группы;
- реализация социальных проектов.

В целом, ожидаемые результаты функционирования Волонтерского центра, такие как создание эффективной системы управления волонтерской деятельностью (волонтерскими командами) в ВУЗе, создание новых образовательных методик подготовки волонтеров в РФ, создание образовательных программ подготовки волонтеров для участия в проведении мероприятий в сфере служения обществу, в том числе спортивных мероприятий, разработка механизмов вовлечения молодых людей в волонтерскую деятельность, разработка компетентностной модели волонтера и системы ее оценки в соответствии с потребностями современного общества, организация курсов повышения квалификации по утвержденной технологии для других вузов, внедрение технологии в другие вузы, органично встраиваются в достижение основной цели воспитательной работы: «реализация единой с учебным процессом задачи по формированию будущего профессионала - гражданина как «высокообразованной целостной личности, обладающей высокой профессиональной компетентностью, способной творчески, соответственно усложняющимся задачам, самодостраиваясь, осуществлять свое человеческое и социальное предназначение»¹. При этом сохранение принципа добровольности, свободы выбора в определении направления деятельности и степени собственного участия для молодого человека чрезвычайно важно, т.к. добрый поступок совершает сам человек, полностью сознавая последствия своей ДОБРОЙ ВОЛИ. Заявленный подход позволяет не только создать условия для подготовки компетентных волонтеров из числа студентов, но и способствует росту уровня толерантности, воспитанию зрелой гражданственности в молодежной среде. В свою очередь, такая позиция студенчества может стать неким стандартом для остальной молодежи, послужить основой для формирования социальной нормы отношения к волонтерству, благотворительности и безвозмездному труду.

¹ Положение об организации воспитательной работы в МГГУ им. М.А. Шолохова. С. 4.

Следующий шаг по развитию волонтерства в вузе – собственно организация самой волонтерской деятельности. Типичным форматом такой деятельности являются *волонтерские проекты*.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проектирование любой деятельности предполагает порождение образа будущего результата и ведущих к нему действий. Если проектируется именно деятельность, а не какой-либо иной вид активности, то должны быть предусмотрены и указаны ее мотивационные основания, параметрическое описание желаемого результата и система обеспечивающих его получение взаимосвязанных операций. Проектирование совместной деятельности добавляет к этому описание оптимального взаимодействия в рамках некой социальной общности.

Проектирование волонтерской деятельности строится с ориентацией на то благо, которое какими-то людьми создается и на безвозмездной основе передается другим людям. Успешной такая деятельность становится, если созданное благо оказывается востребованным, а условия его получения будут приемлемыми и для благотворителей, и для благополучателей. Поэтому важной задачей проектирования волонтерской деятельности является обеспечение таких условий уже на этапе ее предварительного замысла.

Для вуза уместно проектирование только таких видов волонтерства, которые станут органичной частью его собственной основной деятельности – образовательной. Развернутая модель этой деятельности – разработанная вузом и предполагающая одобрение государством путем лицензирования образовательная программа.

Согласно действующим нормативным актам планируемые результаты освоения образовательной программы – это компетенции обучающегося. Этапы их формирования включают освоение заданных образовательными стандартами знаний, умений, навыков и приобретение опыта реализации определенных видов деятельности. Успешность достижения планируемых результатов

оценивается путем анализа демонстрации обучающихся своих компетенций. Подтверждением состоятельности вуза служит удовлетворительное решение его выпускниками задач в рамках той деятельности, к которой их готовили на протяжении всего периода обучения. Создание условий для приобретения и развития опыта решения таких задач – важнейшая часть отбора и разработки волонтерских проектов.

Проектная организация деятельности не является изобретением волонтерского движения. В современном обществе реализация проектов различного содержания и направленности практикуется во многих социально-экономических сферах. Волонтерские проекты от прочих принципиально отличаются философией альтруизма, положенной в их основу. В основе их содержания разноплановая, но главное – безвозмездная, деятельность отдельных лиц (волонтеров) или групп во благо других.

Волонтерские проекты различаются *по срокам и по содержанию*. По срокам реализации они могут быть краткосрочными и долгосрочными. Для успешной реализации краткосрочного проекта необходимо иметь емкий информационный повод, суметь ярко и ненавязчиво представить идеологическую составляющую. Кроме того, желательно, чтобы такой проект был технически прост в исполнении. Например, ко «Дню народного единства» в русле воспитательной работы по противодействию терроризму и распространению идеологии толерантности в молодежной среде можно организовать фестиваль национальных культур (рис.1). Зрелищный характер мероприятия гарантирует одновременно и эффективное вовлечение в участие, и широкий зрительский интерес.



Рис. 1.

Долгосрочные проекты характеризуются большим масштабом, а, следовательно, и большей сложностью организационной работы. Например, разовая экологическая акция «День уборок», организованная под эгидой АНО «Оргкомитет Сочи-2014» (краткосрочный проект), со временем переросла в регулярные экологические рейды по очистке внутригородской среды или ближайших пригородных зон отдыха «Зелёная суббота» (рис. 2) (долгосрочный проект).



Рис. 2. Проект «Зеленая суббота» в МГТУ им. М.А. Шолохова

Для успешного выполнения таких долгосрочных проектов требуется большой штат организаторов, а значит и более грамотное разделение зон ответственности.

По содержанию тематика волонтерских проектов может быть различной: социальная помощь, экология, здоровье, благотворительность, обслуживание мероприятий, образование (табл. 1).

Таблица 1

**Направление волонтерских проектов и возможное
содержание деятельности внутри направлений**

Направления волонтерских проектов	Содержание деятельности
Социальная помощь	• Детские дома, интернаты, реабилитационные центры – проведение мероприятий с детьми • Социальное патронирование пожилых людей • Психолого-педагогическое и юридическое сопровождение детей и подростков • Послеоперационный уход, служба милосердия в больницах • Поддержка людей с инвалидностью, безработных, беженцев, переселенцев • Помощь населению в чрезвычайных ситуациях
Здоровье	• Проведение акций и мероприятий в поддержку здорового образа жизни • Реализация антинаркотических программ • Организация донорства • Подготовка населения к предотвращению несчастных случаев • Осуществление программ по улучшению морально-психологического климата в обществе
Экология	• Уборка локальных объектов • Безбарьерная/универсальная среда • Пропаганда экологических ценностей • Поддержка и защита животных • Акции в сфере охраны окружающей природной среды • Контроль объектов природоохранного значения (парков, заповедников, лесов и т.д.) • Охрана памятников архитектуры и мест захоронения • Социальное краеведение

Направления волонтерских проектов	Содержание деятельности
Образование	• Олимпийские и волонтерские уроки в школах • Пропаганда безопасности на дорогах и противопожарной безопасности • Уроки правовой грамоты для детей-сирот • Организация и проведение лагерей, школ и практик для волонтеров • Обучение пожилых людей компьютерной грамотности и навыкам работы с мобильными устройствами и в сети интернет • Помощь в работе музеев, библиотек • Организация и проведение интеллектуальных конкурсов и мероприятий • Информационное обеспечение, интернет-добровольчество
Обслуживание мероприятий	• Помощь в организации и проведении массовых и спортивных мероприятий (конференций, форумов, саммитов, чемпионатов, матчей и т.п.) • Логистика общероссийских и международных мероприятий (работа в аэропортах, вокзалах, пунктах пересадок) • Сопровождение делегаций, экскурсионных групп, частных лиц
Благотворительность	• Сбор средств для помощи нуждающимся • Организация и проведение благотворительных мероприятий (концерты, лотереи, марафоны, литературные вечера) • Сбор гуманитарной помощи • Файндрайзинг волонтерских мероприятий

Спектр возможных волонтерских проектов чрезвычайно разнообразен, и, по сути, ограничивается только фантазией, объективными возможностями непосредственных организаторов и участников, а также целевыми и компетентностными ориентирами, заданными ВУЗом волонтерскому центру. При этом, подчеркнем еще раз, что при планировании и реализации волонтер-

ских проектов необходимо руководствоваться принципом «инициативности», а не «обязательности», поскольку конечной целью вовлечения в волонтерскую деятельность является формирование у личности потребности безвозмездной деятельности на благо общества.

Поскольку любой волонтерский проект – это определенная программа действий, направленная на улучшение условий жизнеобеспечения определенной категории людей и ограниченная по времени и ресурсам, а также уникальная, в рамках этой программы необходимо координировать разнообразные действия.

Во-первых, в процесс проектирования волонтерской деятельности вуз должен активно вовлекать представителей всех заинтересованных сторон. В этом процессе должны участвовать сотрудники, имеющие отношение к организации учебно-воспитательной деятельности, маркетингу, финансовому и материальному обеспечению работы вуза, опытные волонтеры, представители благополучателей.

Во-вторых, путем различных форм и видов консультаций, опросов, совещаний все стороны, от которых зависит успех реализации конкретного волонтерского проекта, должны прийти к согласованным ответам на следующие вопросы

1. Над решением какой проблемы будут работать волонтеры?
2. В чем конкретно будет состоять польза от работы волонтеров?
3. Почему следует обратиться именно к волонтерам, и чем их работа лучше оплачиваемого труда специально нанятых работников?
4. Что конкретно волонтеры будут делать, какие задачи ими должны быть решены?
5. Сколько волонтеров, в течение какого времени и с какой интенсивностью должны работать для получения намеченного результата?
6. Что и в каком объеме волонтеры должны знать для начала над этой работой?

7. Каких расходов помимо времени потребует выполнение данного проекта? Кто и как будет их возмещать?

8. С какими трудностями могут столкнуться участники проекта и каких профилактических мер следует предусмотреть для нейтрализации этих помех?

9. Кто возьмет на себя роль координаторов проекта? Какими полномочиями и ресурсами они будут располагать?

Ответы на подобные вопросы позволяют оценить такие составляющие перспективности проекта, как его актуальность, реализуемость, возможность к тиражированию и т.д. Это поможет принять окончательное решение по поводу того, стоит ли приступить к реализации такого проекта в принципе.

Если согласованная позиция все заинтересованных сторон по подобному кругу вопросов отсутствует, то и сами волонтеры, и руководство вуза рискуют столкнуться с серьезным сопротивлением воплощению самых замечательных замыслов. Отсутствие ясных ответов на такие вопросы заставляют сомневаться в разумности и перспективности волонтерских инициатив даже самих участников проекта. Зато четкие ответы на перечисленные вопросы уже сами по себе становятся вескими аргументами в пользу их реализации.

В-третьих, после создания жизнеспособного целостного укрупненного образа проекта можно приступить к его детализации с учетом специфики решаемых задач. Так, например, могут быть уточнены вопросы разумного сочетания волонтерами работы в проекте с графиком учебных занятий и их повседневными делами. Это могут быть вопросы оптимальных перемещений волонтеров, их загрузки, взаимодействия, организации питания, отдыха, компенсации расходов, их отбора, предварительной подготовки, оперативного учета полученных результатов, правил корректировки выдаваемых поручений и т.п.

Характер и степень такой детализации определяется тем, что нужно знать для организации набора будущих волонтеров — хотя бы для создания необходимой для этого инициативной

группы. В результате таких уточнений должны появиться четкие ответы на вопросы следующего типа:

1. Что требуется от человека для работы в данном проекте? Как требуемые качества выявлять?

2. Что и как рассказывать кандидатам о предстоящей работе для того, чтобы они могли принять ответственное решение, стоит ли им участвовать в данном проекте?

3. В чем конкретно должна состоять предварительная подготовка волонтера к предстоящей деятельности? Кто, когда и как ее организует и проводит?

4. Как именно прошедшие первичный отбор и подготовку волонтеры приступят к своей работе?

5. Кто конкретно и каким образом будет координировать работу волонтера?

С учетом полученных ответов определяются возможные способы оповещения и привлечения желающих принять участие в реализации проекта, конкретные ответственные за проведение собеседований, время и место начала их работы.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ

В волонтерском менеджменте под привлечением обычно понимают процесс поиска и набора волонтеров, желающих принять участие в конкретном проекте. Успех этого процесса, как и многие начинания, в значительной степени будет зависеть от того, насколько качественными были его мотивационная, информационная и организационная составляющие.

С первой из них – **мотивационной** – связана активизация энергетических ресурсов человека, его способностью к движению в широком смысле этого слова. Она появляется в результате ответа на смыслообразующие вопросы «Во имя чего мне стоит действовать?», «В чем состоит смысл такой работы?», «Почему это дело стоит того, чтобы на него тратить время, силы и средства?». Положительные ответы на подобные вопросы рождают

импульс к действию и наполняют внутренней силой наши аргументы в пользу выбираемой деятельности.

Вторая составляющая – **организационная** – задает вектор этого движения. Она определяется ответами на направляющие, целевые вопросы «В направлении чего следует двигаться?», «Как выглядит желаемый результат?», «Где и когда я смогу достичь намеченной цели?». Ответы на эту группу вопросов превращаются в систему планируемых действий.

Третья составляющая – **информационная** – вскрывает причинно-следственные связи, которые следует учитывать для разумного использования своих ресурсов и эффективной реализации своих замыслов. Информационная основа задается ответами на вопросы операционно-технологического типа: «Что конкретно и в каких именно условиях надо делать?», «Из чего, в каких пропорциях и в результате выполнения каких операций последовательности можно создать нужный продукт?» и т.д. Такие вопросы помогают построить технологические карты необходимых операций.

Разумеется, что при наборе волонтеров прежде всего следует ориентироваться на их мотивацию к занятию добровольческой деятельностью. В тот или иной проект человек приходит и продолжает его реализовывать, если это позволяет ему удовлетворять свои потребности. В случае именно волонтерской деятельности этого добиться оказывается особенно непросто в силу зачастую нематериальной природы предметов ее потребности.

Большое количество выполненных за последние два десятилетия исследований показывают, что чаще всего мотивацию успешно действующих волонтеров условно можно разделить на несколько основных подгрупп. Часто, как нами уже отмечалось выше, побуждением к волонтерской деятельности оказывается **альтруизм** – бескорыстное желание делать добро (*приложение 1*). Импульсом к волонтерству в этом случае обычно служит конкретное столкновение с страдающими людьми, наглядная демонстрация их потребности в чьей-то помощи. Как и большинство импульсивных решений, такое побуждение относится к раз-

ряду очень неустойчивых. Сила такого импульса легко может сойти на «нет» после трезвой оценки того, а каких затрат это потребует от меня на самом деле. Его также легко разрушают равнодушие, насмешки и осуждение наших близких. Импульсивно стремление заниматься благотворительностью в этом случае может быстро смениться враждебным отношением к такой работе, если обнаруживается, что демонстрация необходимости в помощи – это всего лишь умелая манипуляция.

Более устойчивым основанием для волонтерской деятельности обычно оказываются **социальные мотивы**. В их число входят и элементарное желание избавиться с помощью новых друзей от повседневной скуки, и стремление следовать традициям своего круга близких людей, и желание занять достойное место в обществе через сопричастность к важному делу (*приложение 2*). Устойчивость мотивационной основы такого типа будет определяться силой и сохранностью связей с питающими ее значимыми людьми.

Для несведущих людей может показаться странным то, что одной из наиболее надежных часто оказывается **прагматическое мотивационное основание** для участия в волонтерских проектах (*приложение 3*). Это может быть и получение новых знаний и квалификации, и возможность улучшить свой послужной список для дальнейшего поиска работы, и желание обогатить собственный опыт ценными навыками, и стремление успешно сдать получить зачеты по некоторым видам учебных дисциплин. Надежность таких оснований будет определяться реалистичностью ожиданий волонтера и качеством его работы.

Наиболее мощными по своему энергетическому потенциалу оказываются **сущностные (экзистенциальные) мотивы**. В этом случае волонтерская деятельность будет подчинена идеям служения, самореализации, ответственности и т.п. В отличие от сиюминутного импульса мотивационной основой в этом случае оказываются глубинные мировоззренческие установки. Спецификой работы с такими волонтерами оказывается необходимость

учета высокой стратегической устойчивостью их мотивации и часто встречающейся низкой оперативной гибкостью их поведения.

Разумеется, приведенный перечень не является исчерпывающим. Так, на практике нередко побуждением к волонтерству оказывается стремление компенсировать такой работой нечто неприятное из прошлого. Это может быть и желание просто испытать себя по принципу «А могу ли я это делать в принципе?». Наконец, человеку просто может нравиться выполнять работу такого рода. Главное для организаторов массового набора волонтеров уяснить, на какой тип мотивации они рассчитывают. Это поможет правильно подбирать аргументы во время информационной кампании и с высокой эффективностью проводить собеседования с желающими принять участие в конкретных проектах.

Выбор предпочтительных мотивационных оснований для конкретного проекта поможет указать в рекламных сообщениях не только сведения о характере предстоящей работы. Это позволяет говорить и о том, что от такой работы может получить сам волонтер (получить ценный опыт в ..., увеличить вероятность трудоустройства, реализовать свое желание заниматься ..., приобрести новых знакомых, улучшить свой разговорный английский и т.д.). Определение истинных мотивов поможет организаторам в ходе предстоящих собеседований вместе с потенциальным волонтером оценить правильность их выбора, степень надежности принимаемого решения, целесообразность участия в данном проекте.

Обобщая опыт работы волонтерского центра, можно выделить инструментарий в этой области менеджмента волонтерской деятельности в вузе. Так, существует набор инструментов, который связан с таким мотивирующим фактором, как возможность обсудить проект, представить отчет о проекте, получить обратную связь от участников, разобрать вопросы и проблемы на общем собрании организационного состава. Помимо этого большим мотивирующим эффектом обладают конкурсы на лучшую волонтерскую группу, на самый успешный проект, на самое интересное фото, и информационное сопровождение, самого эффективного куратора, лучшего волонтера и т.п. Еще одним значимым мотивирующим фактором является возможность получить опыт работы в команде, научиться работать в команде, научиться работать в команде.

вирующим фактором выступает открытость всей системы волонтерского движения. Это проявляется, например, в создании новых групп, возможности включиться и выйти из их состава, в прозрачности и публичности оценки, и т.д. Определенной ценностью обладает кодекс волонтера организации, и желание ему соответствовать нередко выступает определенной мотивацией для целого ряда молодых людей.

Помимо определения предпочтительных мотивационных оснований эффективному привлечению волонтеров способствует **ясное понимание организаторами и исполнителями этой работы:**

- различных путей информирования кандидатов;
- сути предстоящей волонтерам работы;
- методик отбора подходящих кандидатов;
- приемов введения отобранных волонтеров в конкретную работу.

Привлечение волонтеров определяет необходимость определиться со стратегией набора волонтеров. Ее выбор от типа работы: если это проведение массовых мероприятий, где есть разнообразие работ, то можно обратиться через СМИ ко всем желающим. Это наиболее простой способ привлечения добровольцев, но и менее эффективный, чем непосредственное обращение к человеку.

К наиболее эффективным, но и наиболее трудоемким способам, относится непосредственная работа с целевой группой. Для этой работы подходят агитаторы (менеджеры проекта, волонтеры с опытом), которые приглашают людей стать добровольцами.

Выбрав стратегию, нужно определиться со способами привлечения волонтеров. Можно использовать различные технологии.

Первая – это так называемый «стихийный» набор: распространение брошюр или плакатов организации, использование служб объявлений (газеты, радио, ТВ, интернет), контакты с администрацией факультетов (институтов) вуза.

Вторая – целенаправленный набор, включающий информационные встречи в целевых аудиториях (студенты и будущие абитуриенты – школьники).

Третья – набор по принципу «концентрических колец», т.е. привлечение добровольцев из групп, которые уже как-то связаны с вузом.

И последняя технология – это привлечение участников из ближайшего окружения.

Практика показывает, что в основном вовлечение в волонтерскую деятельность происходит **путем личных контактов действующих и потенциальных участников конкретных проектов**. Исследователи волонтерского движения отмечают, что таким путем в конкретные проекты вовлекается от 30% их участников и более. Поэтому не стоит жалеть времени на разного рода встречи действующих волонтеров со студентами, презентации ими будущих проектов.

Несмотря на значимость личных контактов, также важно обеспечивать широкомасштабное уведомление студентов о волонтерских проектах с помощью устных и письменных объявлений, распространения специальных буклетов, публикаций в периодических изданиях. Для распространения информации о наборе волонтеров также следует активно использовать дни открытых дверей, различные мероприятия с массовым участием студентов (посвящение в студенты, спортивные соревнования, конкурсы художественной самодеятельности, студенческие научные конференции и т.д.). В последние годы стремительно все более эффективным становится привлечение волонтеров через интернет. Поэтому большое значение имеют объявления на сайте вуза, информация в различных интернет-сообществах, участие в виртуальных форумах.

Важное условие начала привлечения волонтеров – оформленное в виде компактного текста описание предстоящей им работы. Такой текст должен содержать описание требований к кандидату, его прав и обязанностей, характера и режима работы, системы взаимодействия с партнерами, способов оценки качества ожидаемых результатов. Основное предназначение именно текстового варианта описания предстоящей работы – обеспечение однозначности понимания предстоящей деятельности всеми ее участниками. Из хорошо составленного текста волонтер должен

правильно определить, какого результата от него ожидают, как это будет оцениваться, какие возможностями и ограничения у него возникнут, как будут построены его отношения с различными категориями участников проекта.

*«Сравните два примера. Первый: «Требуются волонтеры для обучения русскому языку детей из семей беженцев». Второй: «Найди, 11 лет, недавно прибыл из Афганистана, ему нужно помочь учить русский язык. Могли бы вы послушать, как он читает, каждую среду с 14.00 до 15.00 в школе №1?». Второй вариант, кроме того, что содержит историю конкретного человека, дает информацию волонтеру о том, что ему следует ожидать и что именно требуется. Человек прочтет это объявление и поймет, может ли он выполнять эту работу, свободен ли он в этот период времени и является ли место работы для него удобным. Так же преимущество второго объявления в том, что предлагается оказывать помощь **не в общем, а конкретному человеку**, что является более привлекательным»*

(Источник: Слабжанин Н. Как эффективно работать с добровольцами)

При привлечении волонтеров необходимо решить, позволяет ли способ реализации проекта вовлекать добровольцев с ограниченными физическими возможностями (вся логика развития волонтерства должна этому способствовать), людей разного возраста (преподавателей и студентов) и служебного положения (руководителей структурных подразделений вуза и их подчиненных). Если да, то нужно позаботиться о приемлемых условиях их трудовой деятельности, досуга, а главное, о создании атмосферы взаимопонимания в волонтерских группах.

ПЕРВИЧНОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ И ВКЛЮЧЕНИЕ В РАБОТУ

Очень часто работа волонтера в проекте сразу начинается с первичного инструктажа и выполнения конкретных заданий. И нередко именно такой первый день оказывается единственным, когда человек работает в качестве волонтера. Чаще всего причиной такого краткого периода волонтерства оказывается наглядная демонстрация организаторами довольно бездушного отношения к еще одному желающему присоединиться к проекту. В подобных случаях новый человек испытывает стресс оттого, что еще не понимает, что на самом деле требуется делать, а уже что-то делать надо. Он еще не уяснил, то ли это дело, которым он хотел заниматься, а уже должен активно действовать. Ему еще не ясны принятые нормы взаимоотношений в данном коллективе, а он уже в эти взаимоотношения погружен безо всякого уведомления.

Зачастую никакой нужды в подобном стремительном погружении в проект нет и переживаемый новичком стресс – результат неумелой организации работы, а не чей-то потаенный замысел. Объяснения такой ситуации – это, как правило, либо элементарная небрежность, либо слабая подготовка тех, кто выполняет роль организаторов волонтерской деятельности.

Ни особой траты времени и никакого вреда не принесет предварительная беседа с тем, кто изъявил желание стать волонтером. Во-первых, это позволяет хотя бы уточнить, туда ли человек попал, куда собирался. И богатая практика показывает, что опасения о неверном понимании сути предстоящей работы оправдываются гораздо чаще, чем нам хотелось бы. Но и в этом случае потраченное время вполне окупается тем, что удалось избежать возможных в будущем конфликтов. Кроме того, полученные от новичка сведения вполне могут пригодиться в будущих проектах. Если же человек действительно собирался заниматься тем, что реализуется в данном проекте, то предварительное собеседование становится хорошим «мягким» введением в работу.

Во-вторых, в ряде проектов есть дополнительные ограничения по здоровью, опыту работы, личностным особенностям во-

лонтеров. Тогда собеседование просто необходимо для получения всей требующейся для окончательного решения информации о допуске волонтера к работе.

В-третьих, уточнение личных предпочтений человека, разговор о причинах его обращения – это еще и демонстрация уважения к его личности, начало формирования партнерских отношений с командой.

Другой крайностью в волонтерской практике является проведение предварительного собеседования по образцу и подобию жесткого интервью при приеме на работу. Но чаще всего разумно такое собеседование сделать менее формальным. А чтобы при этом сохранить его результативность приходится, как это ни странно, предусмотреть ряд организационных мер.

Прежде всего, не следует затягивать с самим проведением собеседования. Желательно, чтобы оно состоялось не позднее недели с момента первого обращения желающего принять участие в проекте. Проволочки с собеседованием чаще всего воспринимаются как проявление невнимания к обратившемуся. Они рожают дополнительные сомнения и ведут к формированию негативного отношения к проекту в целом.

Место для проведения собеседования должно способствовать вдумчивому доверительному разговору. Для этого мало подходят столовые, коридоры, залы и другие места большого скопления людей.

Не способствуют нормальной беседе ее прерывание телефонными звонками, ответами на обращения других людей, параллельное выполнение какой-либо работы (перекладывание бумаг, наведение порядка на столе, разглядывание чего бы то ни было на экране компьютера и т.п.). И наоборот, беседе помогут доброжелательный взгляд, обозначение того, что времени для разговора у вас достаточно и оно специально выделено для этого разговора.

Чтобы в ходе беседы не упустить что-то важное, рекомендуется заранее составлять примерный перечень возможных вопросов.

Обычно такой перечень включает вопросы следующего типа:

- Что Вы знаете о данном проекте и чем именно наша организация (группа, команда) оказалась для вас привлекательной?
- Что Вы сами хотели бы получить от этой работы?
- Есть ли у Вас опыт работы в волонтерских проектах? Если «да», то какой именно?
- Какой Вы для себя представляете идеальную работу в проекте?
- Какие отношения с другими членами команды Вы считаете идеальными?
- С каким типом людей Вам хотелось бы иметь дело в совместной работе?
- С кем именно Вы хотели бы работать в качестве своих подопечных?
- Есть ли типы людей, с которыми Вы не сможете сработаться?
- Имеет ли Вы опыт руководства людьми?
- Имеет ли Вы опыт работы в команде? Что для Вас в такой работе является наиболее важным?
- Какие дни недели и время суток удобны для Вашей работы в данном проекте?
- Сколько времени вы можете уделить этой работе в неделю?
- Насколько гибким может быть график?
- В какие периоды Вы сможете работать?
- Когда Вы готовы начать работу?
- Какими знаниями и навыками Вы обладаете?
- Готовы ли Вы пройти, если требуется, необходимое обучение и располагаете ли временем для этого?
- Какая работа представляет для Вас наибольший интерес в будущем?

Если кандидат в волонтеры предварительно писал заявление или заполнял какую-то анкету, то ведущий собеседование должен знать содержание этих документов и иметь их под рукой. Это поможет вести собеседование более предметно и продуктивно. Но это если такие документы заполнялись, а ведущий собе-

дование о них не знает, то положительного настроения на разговор кандидату в волонтеры это точно не добавит.

Стандартный алгоритм собеседования (*приложение 4*) обычно предусматривает такие этапы, как предварительный, основной и завершающий.

В ходе предварительного этапа участники собеседования представляются друг другу, обозначают цель беседы и иногда обсуждают некоторые организационные вопросы. В число таких вопросов иногда включают обозначение временных рамок предстоящего разговора, краткое описание и согласование намеченных для обсуждения тем, возможного подключения других собеседников.

Основная часть собеседования обычно посвящена обмену информацией о сути предстоящей работы, степени готовности к участию в проекте, взаимных ожиданиях, перспективах, вероятных сложностях и т.п. Основная задача этого этапа – обеспечение максимального понимания характера будущей работы и степени готовности к ней для ответственного принятия всеми сторонами необходимых решений. Это главная цель собеседования, которой должны быть подчинены объем и форма подачи информации, способы и методы ведения собеседования.

Завершающий этап собеседования должен обеспечить взаимопонимание того, какие договоренности достигнуты и каким будет порядок дальнейшего взаимодействия сторон. Целесообразно на этом этапе сообщить о том, когда, как и в связи с чем кто и к кому будет обращаться. Уместно с помощью уточняющих вопросов проверить степень однозначности понимания этой информации. Полезно снабдить будущего волонтера печатными информационными материалами о волонтерской деятельности и о способах связи с координаторами проекта.

Следует учесть, что любой человек, проводящий собеседование с потенциальными добровольцами, будет иногда сталкиваться с проблемными ситуациями. К этому надо быть готовым. Наиболее распространенные сложные ситуации при собеседовании и предложения по выходу из них представлены в приложе-

нии 4. Но в любом случае важно, чтобы доброволец не был оставлен без способа дальнейших действий.

Сразу после завершения собеседования целесообразно составить краткий письменный отчет, в котором должны быть отражены полученные сведения. На их основе координаторы волонтерских проектов будут оценивать целесообразность включения данного кандидата в команды. Поэтому в отчете должна быть изложена аргументированная позиция его составителя потенциале о кандидате, оценена перспектива его привлечения к волонтерской деятельности того или иного профиля (*приложение 5*).

Самый надежный вариант успешного включения волонтера в работу – прикрепление к опытному наставнику, который просто на практике покажет, что и как надо делать. Но выступающий в этой роли более опытный волонтер должен и хотеть, и уметь успешно справляться с ролью наставника. Координаторы проектов обычно распознают таких людей без особого труда и договориться с ними тоже, как правило, не сложно. При этом, разумеется, важно, чтобы и сам начинающий волонтер хотел такой помощи. Но возможна и такая ситуация, когда начинающий волонтер вполне готов к самостоятельной работе уже после вводного инструктажа. Нарочитое стремление обучать и экзаменовать волонтера часто ничего кроме дополнительного раздражения не дает. Лучше всего поинтересоваться у волонтера, все ли ему ясно в предстоящей работе и напомнить к кому он может обратиться за консультацией в случае каких-либо затруднений.

ПОДДЕРЖКА И СУПЕРВИЗИЯ ВОЛОНТЕРОВ

Оказание поддержки студенту-волонтеру – одна из обязательных задач уполномоченных вузом организаторов волонтерских проектов. Поддержка должна носить системный характер и выполняющий функции волонтера студент должен иметь возможность получать ее с помощью вуза оперативно и регулярно. Ответственные за организацию волонтерской работы должны обеспечить получение квалифицированных консультаций по поводу того, как нужно действовать в той или иной ставшей проблемной для волонтера ситуации. Они также обязаны помочь волонтеру в поиске нужной для его успешной работы информации. Но особо пристального внимания заслуживают в этой части организации волонтерской деятельности вопросы ее совмещения с учебой. Важно следить за тем, чтобы чрезмерно увлекшийся волонтерским проектом студент не оказался в числе неуспевающих. Также следует уберечь студентов от чрезмерных перегрузок.

Системная работа в этом плане предполагает проведение со студентами-волонтерами индивидуальных бесед, групповых консультаций с целыми волонтерскими командами, организацию волонтерских форумов с участием администрации ВУЗа.

Следует помнить, что студенты-волонтеры не всегда могут и считают нужным обсуждать с кем-либо свои проблемы. Для преодоления таких трудностей в общении со студентами-волонтерами выступающему в роли супервизора представитель вуза может использовать наводящие вопросы следующего типа:

- Как идут дела?
- Соответствует ли работа ожиданиям?
- Получает ли Вы удовлетворение от своей работы?
- Что идет хорошо, а что – не очень?
- Что Вам в этом проекте кажется наиболее важным, полезным и интересным?
- Что Вам не нравится, вызывает тревогу?
- Есть ли какой-нибудь вопрос или тема, о которой вам хотелось бы поговорить отдельно?

- Как складываются Ваши отношения с другими волонтерами, сотрудниками вуза?
- Испытывает ли Вы в чем-либо нехватку, затруднения, препятствия?

В плане формирования и развития универсальных (общекультурных) компетенций очень важно, чтобы супервизор помогал студентам-волонтерам формулировать самостоятельные выводы, оценить свою деятельность, ставить себе новые задачи на ближайший период. Одновременно супервизору важно своевременно обнаруживать появление проблем, которым студенты-волонтеры не уделяют должного внимания. После их выявления важно инициировать поиск студентами-волонтерами их эффективного решения.

Обычно в ходе плановых бесед супервизоры обсуждают с волонтерами следующие темы:

- наиболее важные события, которые произошли за время после предыдущей беседы;
- наиболее ценный опыт, который волонтеры приобрели и развили за это время; наиболее значимые результаты, которых они добились;
- возникшие проблемы и возможные пути их решения;
- успеваемость студентов и то, как им удастся совмещать учебу с волонтерской деятельностью;
- ожидания в отношении ближайшего будущего как в части возможных трудностей и их профилактики, так и в части предполагаемых успехов.

В индивидуальных беседах такого типа также целесообразно в деликатной форме касаться вопросов влияния волонтерской деятельности на отношения студента с близкими ему людьми. Но делать это следует в той мере, в какой хотел бы это обсуждать сам волонтер.

Очень важно, чтобы подобные встречи носили регулярный характер. Тогда подобная постановка вопросов и готовность искать на них ответы станут естественной привычкой. Это в конечном счете повышает уровень разумной инициативности и взве-

шенной ответственности студентов за свою жизнь, что и составляет одно из важнейших задач образования.

Для оперативной оценки характера изменений личных качеств волонтера супервизор может воспользоваться приведенным ниже каталогом универсальных компетенций (таблица 2). Каталог включает их перечень, содержательное описание и поведенческие индикаторы высокого уровня развития.

Таблица 2

Каталог универсальных компетенций

№	Компетенция	Проявления в поведении	Индикаторы
1	Инициативность	Активно включается в новые виды деятельности. Самостоятелен, берет за дело, не дожидаясь чьих-либо указаний. Если что-то не получается, сам ищет способы решения возникшей проблемы	Делает больше, чем от него требуют
2	Ответственность	Берет на себя организаторскую работу в группе. Не перекладывает свои обязанности на других. На него можно положиться в сложной ситуации	Выполняет взятые на себя обязательства
3	Умение реализовывать свои замыслы	Хорошо знает, что конкретно хочет получить. Настойчив в достижении намеченного. Как правило, доводит дело до конца	Добивается намеченного даже в условиях сопротивления реализации его замыслов

№	Компетенция	Проявления в поведении	Индикаторы
4	Умение согласовывать интересы	Легко устанавливает контакты с людьми. Умеет ясно и кратко выразить суть своей позиции и позиции собеседника. Способствует поиску в переговорах взаимовыгодных вариантов для всех сторон	Достигает взаимовыгодных договоренностей между сторонами даже в конфликтных условиях
5	Организованность	Умеет расставить приоритеты. Согласует действия с четко поставленными целями. Выполняет сначала главное, а потом второстепенное	Своевременно выполняет задания, четко укладывается в график работы
6	Умение воодушевлять других	Предлагает действовать – другие соглашаются. Начинает действовать – другие присоединяются. Другим явно интересно делать то, что он предлагает	Заражает других своими идеями, вовлекает людей в свои проекты
7	Самообучаемость	Демонстрирует широкий кругозор в сочетании с неподдельным интересом к новому. Испытывает удовольствие от приобретения новых знаний, овладения новыми навыками	Любознательность, стремление обогащать свой жизненный опыт

Регулярная супервизия помогает студентам-волонтерам более эффективно распорядиться теми возможностями для саморазвития, которые им предоставляет работа в данном проекте. Это также способствует поддержке оптимального уровня мотивации

к волонтерской деятельности и служит хорошей профилактикой эмоционального выгорания.

«Ожидания волонтеров от тех, с кем они непосредственно взаимодействуют в ходе своей работы: дружелюбное отношение как к равным со стороны сотрудников; интересные и разнообразные задания, четкие; понятные объяснения и правила (хорошая организация работы); информация, ответы на свои вопросы, обучение; кроме обязанностей иметь еще и права; иметь контактное лицо, к кому можно обратиться; иметь доступ к необходимым ресурсам для осуществления своей работы; признание важности работы, которая была сделана»

(Источник: Волонтерский менеджмент. Пособие для сотрудников и молодежных лидеров Белорусского Общества Красного Креста по организации работы волонтеров.)

ОБУЧЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ

Обучение выступает важным этапом развития волонтерства в вузе. Помимо чувства уверенности и осознания собственной эффективности в том или ином волонтерском проекте, разного уровня и направленности учебные курсы обеспечивают удовлетворение потребности в получении новых знаний и навыков, полезных для будущей профессиональной деятельности студента. Если обучение будет осуществляться на высоком качественном уровне, оно может выступать мощным мотиватором для участия в волонтерской деятельности.

В ходе обучения особое внимание уделяется не тому, чтобы дать волонтерам максимально возможное количество информации, необходимой им для работы, но отработке и закреплению практически применимых знаний и навыков. Равно как стремиться к достижению хорошего уровня понимания волонтерами, в чем именно состоят их функции. Только в

этом случае волонтеры приобретают необходимую степень подготовленности и уверенности в своих силах, необходимых для выполнения работы.

(Источник: Дорогою добра. Методические рекомендации руководителям (координаторам) добровольческого движения. Ставрополь, 2013 г.)

Несомненно, содержание программы обучения должно зависеть как от знаний и навыков, которыми уже обладает волонтер, так и от характера той работы, которая ему предстоит. Если из-за сложности или новизны предстоящей деятельности необходим не просто вводный инструктаж, а предварительное обучение, то для его организации можно воспользоваться ответами на следующие вопросы:

- Что без предварительной подготовки волонтеры в предстоящем проекте самостоятельно сделать не смогут?
- Чему конкретно в связи с этим волонтеров следует учить?
- Как именно это нужно делать для того, чтобы волонтеры смогли быстро приступить к качественному решению задач проекта?
- Кто конкретно может этому научить и кто возьмет на себя роль организаторов обучения?
- Где, когда, сколько времени следует выделить на обучение без ущерба интереса к волонтерской деятельности?
- Как можно будет узнать, что обучение прошло успешно и волонтер может приступить к работе?

Еще раз хотим обратить внимание на то, что не следует организовывать обучение ради самого обучения. Волонтеры приходят в проект не для того, чтобы оказаться в роли учеников. И они сами, и организаторы, должны отчетливо понимать смысл планируемых занятий и их значимость для качественной реализации проекта. Если такого понимания не будет, то очевидно, что из-за бессмысленности затеваемой учебы можно потерять часть желающих стать волонтерами.

Когда чаще всего обучающий курс действительно необходим? Разумеется, его нужно предусмотреть, если волонтеры при-

влекаются для реализации совершенно незнакомого для них вида деятельности. Например, группа добровольцев берется проводить экскурсии по историческим местам, но опыта такой работы практически не имеет. Будущим добровольцам-экскурсоводам необходимо определение не только тематики их общения с экскурсантами, но и ознакомление с методами такой работы. В этом случае также целесообразно проведение хотя бы пробного тура, в котором каждый испытает себя в роли экскурсовода. Вероятно, наиболее подходящим форматом для такого обучения станет проведение в качестве мастер-класса обучающей экскурсии тем, кто это хорошо умеет делать. В качестве проверки готовности можно использовать пробные экскурсии, которые обучающиеся проводят друг для друга под руководством своего наставника.

Учебные занятия также могут потребоваться, если волонтер переходит с позиции исполнителя индивидуальных заданий на позицию организатора и координатора совместной работы нескольких волонтеров. В этом случае один из имеющих опыт такой работы волонтеров может организовать предварительное обучение нового координатора, используя и адаптируя к конкретному проекту, например, материалы данного пособия.

Примером организации системы обучения может выступить Школа волонтера на базе Волонтерского центра МГГУ им. Шолохова, где очные занятия интегрируются с онлайн-курсами Дистанционной школы волонтера (*приложение 9*).

Общая система подготовки представляет собой три взаимосвязанных этапа:

- **базовая подготовка** (курс очных занятий (тренингов) (*приложение 10*) с освоением двух дистанционных курсов «*Жизненная навигация: курс для волонтеров*» и «*Волонтерство: традиции и инновации*»);

- **практика** (стажировка) для прошедших базовую подготовку – участие в локальных волонтерских акциях и EVENT-мероприятиях;

- **самостоятельная проектная работа волонтера** (допуск осуществляется после освоения дистанционного курса «*Социаль-*

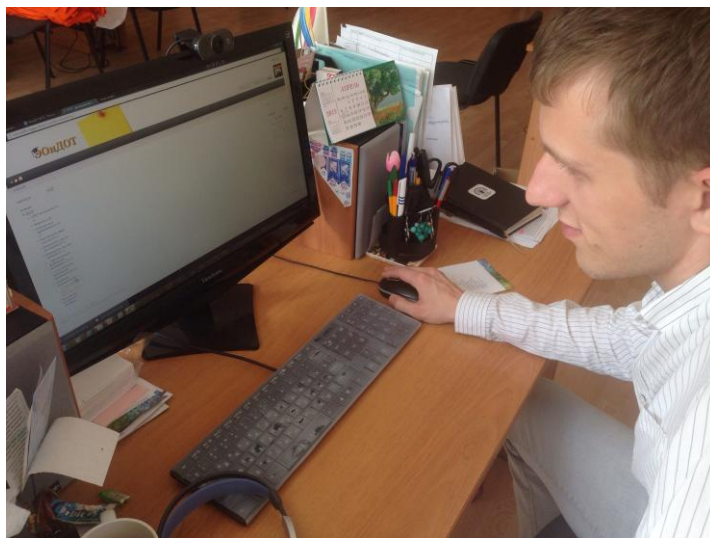
ное проектирование как технология волонтерской деятельности» и профильных волонтерских курсов по выбору. Например, «Волонтерство в сфере культуры», «Спортивное волонтерство», «Технологии волонтерской работы при взаимодействии с людьми с инвалидностью» и др.

Очень важно, чтобы в свете решения задач вуза по формированию профессиональных компетенций будущих специалистов, профильные курсы, как и собственные волонтерские проекты, соответствовали специализации молодого специалиста. Например, будущему юристу будет интересно участие (инициация) проекта «Юридическая клиника», а дистанционный курс «Юридическое волонтерство». Будущему врачу хорошим «навигатором» может выступить дистанционный курс «Волонтерство в здравоохранении» и т.д.

Разработка и реализация собственных волонтерских проектов может стать частью процесса обучения в вузе, воплощаясь в учебную практику, курсовые работы и ВКР (см. подробнее **«Методические рекомендации по внедрению волонтерской деятельности в учебный процесс учреждений высшего образования»**).

По мере развития навыков, волонтеры начинают испытывать потребность в увеличении знаний и расширении круга обязанностей. Для таких ребят следующей ступенькой в их личностном росте может стать позиция тим-лидера, допуск к которой осуществляется после освоения дистанционного курса «Волонтерство: курс для тим-лидеров».

На этапе магистратуры, которая выпускает профессионалов с более углубленной специализацией и способных на решение сложных задач, продолжением «карьеры» волонтера выступает позиция Его функциональное предназначение – обучение и сопровождение деятельности волонтеров и волонтерских команд. Допуск на позицию тьютера осуществляется после освоения дистанционного курса «Волонтерство: курс для тьютеров».



В целом, цели учебной программы для волонтеров измеримы (четко показывают, какого именно результата мы хотим добиться и по каким направлениям), имеют отношение к делу (знания и навыки, приобретаемые при обучении, соответствуют задачам работы волонтера), имеют практическое применение. Все курсы Дистанционной школы носят универсальный характер, подходят как для групповой, так и для индивидуальной форм работы. По окончании курсов выдается Сертификат.

Волонтерское движение дает возможность самореализации инициативным и энергичным людям. Одним из основных качеств таких людей является стремление к развитию; однообразная деятельность – не для них. При бескорыстном труде важными стимулами долгосрочной деятельности для большинства волонтеров становятся потребность в личностном росте и повышение личного статуса.

(Источник: Дорогою добра. Методические рекомендации руководителям (координаторам) добровольческого движения. Ставрополь, 2013 г.)

ОЦЕНКА И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ

Оценка работы волонтеров, как важнейшая часть любой разумной деятельности, прежде всего, состоит в соотнесении предварительного замысла и полученного результата. Важнейший итог такой оценки – определение сути полученного положительного результата и пути, которым он был достигнут. Важно, чтобы сами студенты принимали активное участие в этой работе и развивали свою способность выявлять сильные и слабые моменты реализации намеченных планов, делали конструктивные выводы на будущее, извлекали ценный опыт из участия в любом деле.

Организаторам волонтерских проектов важно обеспечить такие условия, при которых на этом этапе студенты-волонтеры осознанно ориентировались в своих оценках на главное, а не второстепенное. Чтобы сделанные ими выводы были осмысленными. Этому способствует внятное объяснение самими оценивающими того, почему они так считают.

Организация таких обсуждений дает участникам выполненного проекта ощущение законности и основательности завершенного дела. Публичный характер таких обсуждений – одна из форм популяризации волонтерского движения, демонстрация его значимости, ценности его результатов и для самих волонтеров.

Самим фактом организации такого подведения итогов вуз демонстрирует значимость волонтерского движения для всей его деятельности. А публичное признание – один из видов вознаграждений волонтерам за их подчас действительно непростой труд.

Как мы уже отмечали выше, что нередко стремление получить такое признание входит в число весомых побуждений человека к занятию волонтерской деятельностью (*приложение б*).

Наиболее распространенной формой поощрения выступает организация досуга волонтеров (экскурсии, просветительские беседы, дискуссии, спортивные и познавательные игры и т.д.), дополнительное обучение (тренинг, семинар, специальный курс и др.), а для некоторых добровольцев – перспектива устройства на

оплачиваемую должность в организацию-партнер. Важно осознавать, что подбор видов (формальное, неформальное) и способов (по мотивационной ориентации участников) поощрения подбирается в каждом случае индивидуально. Для этого рекомендуется использовать следующие правила:

- поощрять в той или иной форме надо обязательно;
- делать это как можно чаще;
- необходимо искать разные способы моральной поддержки;
- поощрять, уважая;
- отмечать и личность, и работу;
- поощрять соответственно значению достижения;
- благодарить одинаково за одинаковые достижения.

Мероприятие по награждению волонтеров за особые успехи может стать прекрасным финалом процедур подведения итоговых оценок результатов заверченного проекта. Награждение также может стать и хорошей рекламой, помогающей привлекать новых волонтеров и продвигать новые волонтерские проекты.

Многие специалисты по организации волонтерской деятельности сходятся во мнении, что золотым правилом признания является тот факт, что признание должно быть своевременным, индивидуальным, искренним и публичным. При этом важно, чтобы постоянно подчеркивались:

- ценность и важность деятельности, которую осуществляет или завершил волонтер (всем нам важно знать, что твоя работа нужна не только тебе, но и кому-то еще);
- персональный вклад волонтера (приложенные усилия, уделенное время, предложенные идеи, воодушевленные им люди, помощь своим товарищам);
- исключительность и неповторимость личности волонтера, его достойная уважения уникальная самобытность;
- достигнутые успехи (признание полученных результатов, достигнутых волонтером).
- приобретенные и проявленные знания, навыки, способности, опыт, компетенции, личные качества.

Опытные организаторы волонтерских проектов также отмечают, что наряду с чувством общности, для волонтеров важно испытать и чувство исключительности. Поэтому не надо скупиться на похвалы, если, например, есть все основания выделить проявленные человеком какие-то особые качества. Следует содействовать повышению компетенции волонтеров, организуя их участие в образовательных мероприятиях, курсах повышения квалификации, тренингах внутри и вне вуза. Кроме того, волонтеры должны знать, что они вносят значительный вклад и в образовательную деятельность своего вуза и что их работа существенным образом влияет на его деловую репутацию и общий положительный результат.

Разумеется, следует разумно сочетать формальные и неформальные способы выражения волонтерам признания их достижений. Для волонтеров наиболее ценными среди неформальных вариантов признания их достижения являются:

- благодарность, выраженная непосредственно теми, кому они оказывают помощь;
- проявление уважения со стороны других волонтеров;
- одобрение их деятельности, выражение чувства гордости за них со стороны близких;
- внимательное и уважительное отношение других студентов и сотрудников вуза.

Нередко для волонтеров оказываются значимыми и традиционные варианты оформления признания их заслуг в виде благодарственного письма, грамоты, сувенира (*приложение 7*). Вряд ли студенты сочтут несущественным письмо на имя декана, ректора или их родителей со словами благодарности за проделанную ими работу. Здесь скорее важны не сама форма признания, а то, чтобы оно было заслуженным, своевременным и искренним.

Обсуждаемая составляющая организации волонтерской деятельности помогает удерживать студентов от преждевременного ухода из числа волонтеров. Но это еще и хороший вариант достойного (и неизбежного) завершения студентами своего волонтерства.

«Если волонтер все же уходит...

Какой бы ни была причина ухода волонтера, обязательно найдите время для встречи (в крайнем случае, используйте телефон).

Во время встречи:

- *Поблагодарите волонтера за его вклад*
- *В мягкой форме выразите свое сожаление и скажите, что всегда будете рады вновь увидеть его/ее в качестве волонтера или просто гостя (оставьте волонтеру возможность вернуться)*
- *Спросите, нужна ли волонтеру рекомендация*
- *Пожелайте удачи!»*

(Источник: Волонтерский менеджмент. Пособие для сотрудников и молодежных лидеров Белорусского Общества Красного Креста по организации работы волонтеров.)

Достижения студентов-волонтеров и уважительное отношение в вузе к волонтерской деятельности – одни из самых мощных источников популярности этого движения. Но также надо помнить о том, что есть немало обстоятельств, которые могут существенно снижать его популярность. Прежде всего, это:

- несоответствие предложенной работы ожиданиям и интересам волонтера;
- скука от однообразия методов и форм работы;
- плохое планирование и плохая организация работы;
- невнимательное и пренебрежительное отношение со стороны сотрудников вуза;
- предъявление к волонтерам завышенных или заниженных требований;
- невозможность студентов участия в планировании работ и принятия самостоятельных решений, внесения предложений в создаваемый и реализуемый проект;
- безразличное отношение к очевидным заслугам и игнорирование вклада в полученные результаты;

- неочевидность и тем более бесполезность приобретаемого опыта для повышения квалификации, профессионального и личностного роста студентов.

Рецепты профилактики подобных организационных патологий вполне очевидны и фактически содержатся в описанных выше приемах и методах. Способы своевременного выявления таких патологий достаточно просты. Они легко обнаруживаются с помощью рассмотренной ранее супервизии.

Важно еще раз отметить, что и профилактикой разных демотиваторов, и хорошей популяризацией волонтерства служат регулярные встречи руководителей вуза с самими волонтерами. Простое человеческое общение, совместные совещания, масштабные подведения итогов позволяют быстро обнаружить возникшие проблемы и оперативно совместными усилиями найти способы их решения. Но у самого факта участия в таких мероприятиях именно руководителей вуза есть и еще одна особенность.

Как и в любой другой организации, руководитель вуза – это всегда не только носитель масштабных распорядительных функций. Руководитель – это еще и нормозадающее звено в системе координации трудовых отношений. Даже одним своим участием или уклонением от участия, вниманием или демонстрацией безразличия руководитель показывает всем своим подчиненным, что на сегодняшний день входит в число стратегических приоритетов вуза (в нашем случае реальной политикой в отношении волонтерского движения). Для его подчиненных все это сигналы к предпочтительности одних решений и к осторожности в отношении других. И если отношение к волонтерству в вузе будет выражаться исключительно подобными туманными намеками, то скорее всего оно будет обречено на статус маргинальной активности, от которой и отказываться не очень прилично, но и делать на него ставку очень сомнительно.



Хорошей профилактикой подобной неопределенности служат выработка и принятие коллегиальными органами управления вузом разделяемых и соблюдаемых его коллективом основ волонтерской политики. В таком документе должны быть зафиксированы стратегические цели поощряемой и развиваемой в вузе волонтерской деятельности, принципы и правила ее реализации. Кроме того, результаты и перспективы волонтерской деятельности студентов вуза обязательно должны стать предметом регулярного рассмотрения органов коллегиального и оперативного управления. Оценка выполненных и позиция вуза в отношении будущих волонтерских проектов должна находить свое отражение не только в публичных заявлениях руководителей, но и в организующих повседневную работу нормативно-распорядительных документах.

*«Дополнительным методом удержания волонтеров может стать **возможность смены должности**, в том случае, если волонтер не считает ее больше интересной или важной. Нужно дать волонтеру попробовать себя в различном качестве, что разнообразит опыт нахождения волонтера в организации, так как новая должность потребует новых знаний, навыков и даст возможность приобрести новый опыт).*

(Источник: Волонтерский менеджмент. Пособие для сотрудников и молодежных лидеров Белорусского Общества Красного Креста по организации работы волонтеров)

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Разработка системы документального для сопровождения волонтерских проектов должна быть подчинена упорядочению всех связанных с ними процедур в контексте уставных задач вуза. В таких документах должны быть ясно изложены решаемые подобными проектами задачи, которые могут быть отнесены к числу системообразующих ориентиров для профильной деятельности учебного заведения. В этих документах должны быть зафиксированы правила оформления принимаемых вузом в рамках волонтерской деятельности решений.

Для отражения политики по отношению к волонтерскому движению в целом вузом может быть разработано и принято его ученым советом Положение о волонтерской деятельности (один из вариантов такого положения представлен в *приложении 8*). Главная задача подобных документов – отражение согласованной позиции трудового коллектива вуза по вопросу о логической связи его основной деятельности с волонтерским движением в целом и волонтерскими проектами в частности. Главное предназначение такого документа – изложение оснований для принятия законных решений в отношении новых и уже реализующихся волонтерских

инициатив, ключевых ориентиров для их оценки, приоритетных задач для их координации. Наличие такого документа должно избавить организаторов волонтерских проектов от необходимости каждый раз для обоснования своих действий обращаться к международным соглашениям, действующим законодательным актам, уставу вуза. Все эти связи должны быть представлены в одном документе, который позволяет определять, какие виды волонтерских инициатив вуз поддерживает, почему и как он это делает, какими принципами и правилами руководствуется.

Для упорядочения действий координаторов волонтерских проектов на различных этапах их реализации целесообразно разработать и ввести соответствующими приказами примерные формы и регламенты для регулярно повторяющихся процедур (примеры некоторых таких документов даны в Приложении). В этих формах и регламентах следует отразить наиболее эффективные варианты исполнения таких процедур. Это должно быть сделано для того, чтобы закрепить уже найденные хорошие решения подобных задач и высвободить время и интеллектуальные ресурсы волонтеров для поиска ответов на уникальные вопросы, эффективные действия в новых ситуациях.

Использование типовых форм документального сопровождения волонтерской деятельности помогает отчасти решить проблему смены состава волонтерских команд. Составленные в единой логике документы упрощают поиск требуемой информации, помогают использовать уже проверенные опытом способы решения подобных задач, снижают вероятность дезорганизации команды из-за несогласованных представлений о порядке ее работы.

Как и любая по-настоящему действенная мера, документальное обеспечение волонтерской деятельности – процедура далеко небезобидная. Чрезмерное количество подобных документов и их излишняя детализация могут превратить их из надежных помощников в сильных демотиваторов. Каждый документ и вся их система в целом хороши до тех пор, пока они упрощают и облегчают работу волонтеров. Если работа с ними вытесняет и заменяет собственно волонтерскую деятельность, то это значит, что

нужна их корректировка. Так, даже удобные для организации волонтерских проектов одних масштабов документы становятся малопригодными в других масштабах. Например, массовый прием волонтеров, короткие сроки их работы делают непродуктивным и даже нереализуемым подробное анкетирование кандидатов. Но такие случаи не должны стать основанием для полного отказа от документального сопровождения волонтерской деятельности. Без него практически невозможно обобщение и активное внедрение в текущую практику нашего собственного положительного опыта и наших предшественников.

В масштабных долгосрочных волонтерских проектах (а именно они наиболее значимы для образовательной деятельности вуза) именно хорошо отработанная система документов становится надежной основой для согласования разноплановых действий многочисленных команд. Благодаря единой системе документов такое согласование становится возможным как в каждый отдельно взятый момент, так и в отдаленной перспективе. В масштабных волонтерских проектах это обстоятельство оказывается особенно важным в связи тем, что их координация с трудом поддается волевому регулированию из какого-либо единого центра. Одномоментно собравшиеся вместе по своей доброй воле студенты часто физически не имеют возможностей для выработки единых правил выполнения даже самых необходимых процедур. И тогда опытные представители вуза с помощью качественно составленных документов помогут волонтерам быстро перейти от решения формальных вопросов к той самой благотворительности, на которую нацелен данный конкретный проект.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Данное пособие составлено на основе следующих материалов и публикаций:

1. Бидерман К. Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании, 2009. Электронный ресурс: www.twirpx.com
2. Волонтерский менеджмент. Электронный ресурс: www.redcross-irkutsk.org
3. Дорогою добра. Методические рекомендации руководителям (координаторам) добровольческого движения. Ставрополь, 2013 г. Электронный ресурс: <http://nko.economy.gov.ru:81/data%5Cfiles%5Cdictionary%5C1455%5C123%5CМетодическое%20пособие%20руководителям%20добровольческого%20движения.pdf>
4. Дурнева Е.Е., Крутицкая Е.В. Методические рекомендации по внедрению волонтерской деятельности в учебный процесс учреждений высшего образования. – М., 2015.
5. Дурнева Е.Е., Крутицкая Е.В., Цыгина О.Д. Методологические основы разработки компетентностной модели волонтера // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 10–1.
6. Ефремова М. Руководство по работе с волонтерами: Методическое пособие. – М.: Изд-во Московской епархии, 2013.
7. Замолоцких Е.Г., Огнев А.С., Лихачева Э.В., Гончар С.Н., Кондратенко И.В. Компетентностный подход к решению проблемы построения индивидуальных образовательных траекторий // Мир образования – образование в мире. 2014. № 4. С. 159–163.
8. Информационный портал www.Volonter.ru
9. Кроу Р. Добровольцы: Как их найти. Как их удержать. Юнайтед Уэй Интернэшнл, 1994. Электронный ресурс: www.trinet.org

10. Крутицкая Е.В. Компетентностный подход к организации волонтерской деятельности молодежи в высшей школе // Волонтер. 2013. № 1–2 (5–6). – С. 11–21.
11. Крутицкая Е.В. Проект «Московский вожатый 2014». Технология реализации и перспективы развития // Технология управления организацией и подготовкой профильных смен для молодежи в возрасте от 14 до 18 лет: теория и практика: Учебно-методическое пособие для организаторов по работе с молодежью / Под ред. Н.Н. Сотниковой, Н.Ю. Лесконог. – М.-Ставрополь: ИП Руденко «Оперативная полиграфия “Тираж”», 2014.
12. Крутицкая Е.В. Смена «Политсеть» как технология формирования компетенций гражданской ответственности и общественной активности молодежи 14–18 лет // Технологии воспитания подростков и молодежи, подготовки кадрового резерва молодежной политики. – М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2014. – С. 216–232.
13. Крутицкая Е.В., Дурнева Е.В. Компетентностный подход к организации волонтерской деятельности молодежи в университете. – М., РИЦ МГГУ им. Шолохова, 2013.
14. Крутицкая Е.В., Качанова О.А., Лагутин А.О., Пфлюк А.А., Поркшеян И.С. Сценарии волонтерских проектов. Механизм самоорганизации волонтерских групп // Волонтер. 2012. № 3–4 (3–4). С. 23–35.
15. Крутицкая Е.В., Огнев А.С. Организация студенческих волонтерских проектов в вузе. Методические рекомендации для специалистов сферы воспитательной работы и молодежной политики, руководителей молодежных общественных объединений и волонтерских центров в системе профессионального образования, руководителей и специалистов НКО. – М., 2015.
16. Лихачева Э.В., Огнев А.С. Жизненный успех в понимании студенческой молодежи // Теория и методика обучения и воспитания в России и за рубежом: Сб. материалов международной научной конференции / Под ред. Е.Д. Нелуновой. – Киров, 2014. – С. 75–81.

17. Лихачева Э.В., Огнев А.С. Персональные жизненные ориентиры студента как ведущий параметр индивидуальной образовательной траектории // Технологии построения систем образования с заданными свойствами: Материалы V-й Международной научно-практической конференции. – М.: МГГУ им. М.А. Шолохова, 2014. – С. 110–112.
18. Методическое пособие по организации работы волонтеров в Доме ребенка. – М.: изд-во Благотворительного Фонда «Дети Наши», 2012.
19. Мозаика российского добровольчества. Факты, ресурсы и мнения. – М., 2003.
20. Огнев А.С. Акмеологические основы командообразования // Акмеология. 2004. № 3 (11). С. 33–36.
21. Огнев А.С. Акмеологические основы командообразования // Акмеология. 2004. № 4 (12). С. 36–41.
22. Огнев А.С., Венерина О.Г., Яковлев В.А. Использование инструментальной психодиагностики для оценки информационного контента // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Серия «Педагогика и психология». 2012. № 4. С.103–112.
23. Огнев А.С., Гончар С.Н. Позитивная психология в системе непрерывного профессионального образования (на примере курса «Жизненная навигация» // Непрерывное образование: XXI век. Вып. 2. 2013. С. 85–90.
24. Огнев А.С., Гончар С.Н. Психологические механизмы позитивного разрешения проблем // European Social Science Journal. 2013. № 11–2 (38). С. 291–301.
25. Огнев А.С., Гончаров Ю.Н., Постникова Н.В. Мудрость как акмеологический феномен // Акмеология. 2002. № 3 (4). С. 17–22.
26. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Когда команда – не коллектив, а коллектив – не команда // Развитие личности. 2014. № 2. С. 173–179.
27. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Приоритетные жизненные ценности современных студентов // Августовские педагогические

чтения – 2014: Сб. материалов международного научного симпозиума / Под ред. проф. И.В. Вагнер. – Киров, 2014. – С. 263–271.

28. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Проектирование индивидуальных образовательных траекторий студентов с позиции субъектогенетического подхода // Вопросы клинической психологии. Всероссийская научная Интернет-конференция с международным участием: Материалы конференции (Казань, 31 октября 2013 г.). – Казань: ИП Синяев, 2013. С. 59–65.

29. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Содержание образа будущего у современных студентов // Итоги научных исследований: Сб. статей Международной научно-практической конференции. М., 2015. С. 204–207.

30. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Субъектогенез жизненного пути // Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. 2013. № 1. С. 234–239.

31. Огнев А.С., Лихачева Э.В., Мельникова Д.В. Перспективы использования многополярных семантических дифференциалов в айтрекинге // Успехи современного естествознания. 2015. № 1. С. 858–862.

32. Огнев А.С., Лихачева Э.В., Сидоренко М.Г., Казаков К.А. Развитие субъектного потенциала личности как условие повышения конкурентоспособности студентов вуза // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2013. Т. 9. № 5–2. С.181–183.

33. Преблагина Е.Н. Корпоративное волонтерство: инструкция по применению – электронный ресурс. Электронный ресурс: www.inside-pr.ru>blagotvoritelnost

34. Работа на добровольных началах. Цикл операций по управлению контингентом добровольцев, МФОКК/КП, 2004.

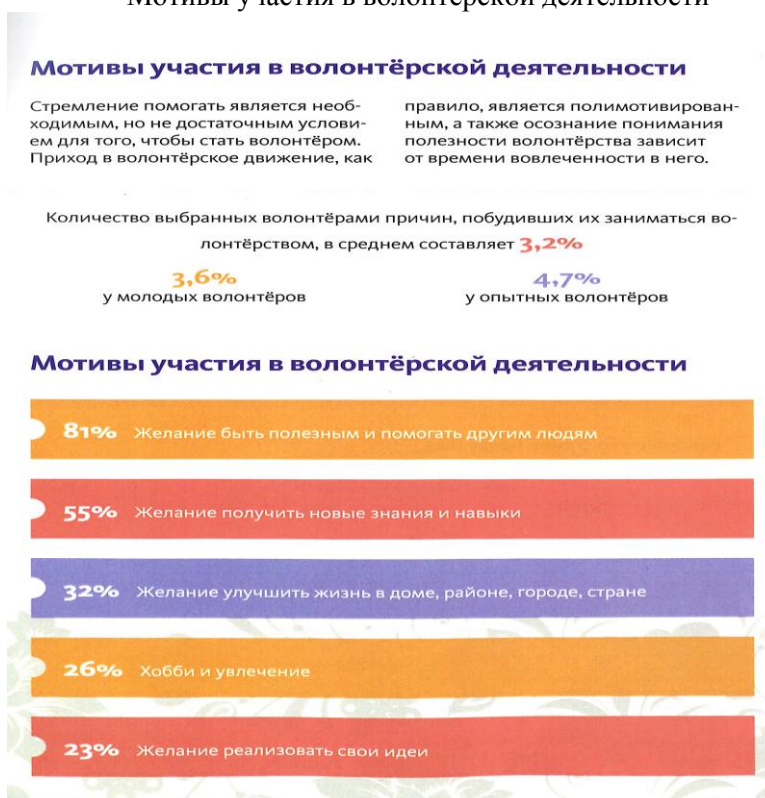
35. Сборник материалов по работе с добровольцами / Красноярская региональная молодежная общественная организация Центр «Сотрудничество на местном уровне». – Красноярск, 2002.

36. Слабжанин Н.Ю. Как эффективно работать с добровольцами. – Новосибирск: Сибирский центр поддержки общественных инициатив, 2002.
37. Цыгина О.Д., Огнев А.С. Проблема самоопределения студентов вузов // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 8. С. 60–64.
38. Цыгина О.Д., Огнев А.С., Дурнева Е.Е. Профессиональное самоопределение как элемент жизненной навигации // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 10–1. С. 58–60.
39. Эллис Дж. Наиболее эффективные методы управления волонтерами. Канадская волонтерская инициатива. Электронный ресурс: www.volunteer.ca/resource
40. Good practice guide for leaders and managers of volunteers in the British Red Cross, British Red Cross, 2005.
41. Likhacheva E.V., Ognev A.S., Kazakov K.A. Hardiness and purposes in life of modern Russian students // Middle East Journal of Scientific Research. 2013. Т. 14. № 6. С. 795–798.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Мотивы участия в волонтерской деятельности¹



¹ Данные представлены по результатам исследования «Портрет волонтера» проведено Государственным бюджетным учреждением культуры ресурсным центром по поддержке и развитию благотворительности и волонтерского движения ресурсный центр «Мосволонтер», декабрь 2014 г.

Мотивация волонтеров зимних олимпийских игр «Сочи-2014»¹



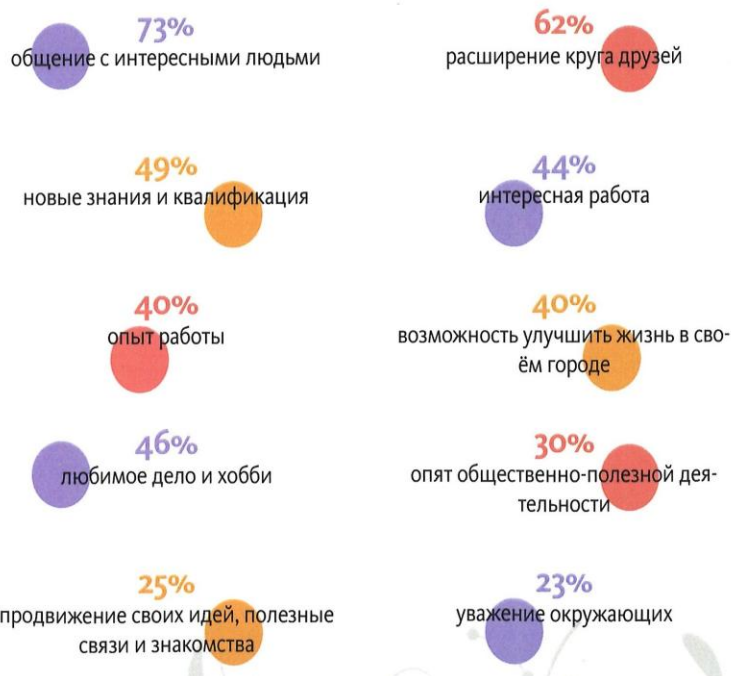
¹ Исследование проведено исследовательской группой «Циркон» в соответствии с техническим заданием на оказание услуг / выполнение работ по проведению анализа мотивационных факторов среди потенциальных волонтеров Игр для запуска коммуникационной кампании и по консультированию при разработке программы мотивации волонтеров Игр для нужд АНО «Оргкомитет «Сочи 2014».

Мотивы участия в волонтерской деятельности¹

Мотивы участия в волонтерской деятельности

Отвечая на вопрос: «Что даёт Вам участие в деятельности вашей волонтерской организации?», волонтеры составили иерархию реализованных

потребностей, отличную от рассмотренной в предыдущем вопросе иерархии потребностей, приводящих к волонтерской деятельности:



¹ Данные представлены по результатам исследования «Портрет волонтера» проведено Государственным бюджетным учреждением культуры ресурсным центром по поддержке и развитию благотворительности и волонтерского движения ресурсный центр «Мосволонтер», декабрь 2014 г.

Приложение 4¹

Десять принципов, на которые желательно опираться при проведении собеседования

1. Прежде всего, обратитесь к себе. Поговорите сначала с собой, агитируйте себя. Будьте честны и искренни.
2. Как можно чаще используйте непосредственное общение «лицом к лицу». У людей вызывает больше доверия личная беседа с просьбой о помощи или содействии.
3. Будьте энтузиастом. Ваш лучший союзник – уверенность в целях и ценностях организации.
4. Необходимо твёрдо знать, какие навыки необходимы для выполнения волонтерами их работы.
5. Идите «агитировать» людей туда, где такие навыки и знания в избытке. Используйте целенаправленный набор.
6. Объясняйте, почему зовёте людей стать добровольцами. Будьте откровенны в том, что даст работа людям.
7. Важно поговорить об ожиданиях самих добровольцев. Постоянно занимайтесь поиском дополнительной мотивации для добровольцев.
8. Как можно подробнее отвечайте на вопросы потенциальных добровольцев. Демонстрируйте свой интерес к ним. Не отворачивайтесь, даже если человек вначале ответил «нет» на призыв стать добровольцем, попробуйте найти для него соответствующую мотивацию.
9. Как можно быстрее связывайте новичков с конкретным делом. Сделайте всё возможное, чтобы вовлечь их в деятельность, пока их интерес и энтузиазм высок.
10. Никогда не обещайте того, чего вы не сможете обеспечить. Если вы не предоставите того, что пообещали, это может серьёзно повлиять на репутацию вашей организации.

¹ Волонтерство: традиции и инновации. Курс лекций. – М.: МГТУ им. М.А. Шолохова, 2014.

Примерный алгоритм собеседования:

1. Предварительно просмотреть имеющуюся о кандидате информацию и составить список вопросов к нему. Это могут быть вопросы:

Почему доброволец пришел в организацию?

Что он хочет получить от этой работы?

Есть ли у него опыт работы?

Какие он видит перспективы для себя?

Что он любит делать в свободное время?

Какую он видит для себя идеальную работу? и т.п.

2. Собеседование проведите в спокойной обстановке, чтобы никто не мешал вам своим присутствием. На самом первом этапе доброволец должен почувствовать к себе внимание со стороны вашей организации. Для создания обстановки доверительности беседы сядьте рядом с человеком, вас не должны разделять какие-либо предметы.

3. Расскажите об истории своей организации, о ее настоящем и перспективах. Узнайте, что интересует добровольца. Почему он к вам пришел? Составьте представление о нем как о человеке.

4. Опишите вслух работу, которая на ваш взгляд, подошла бы добровольцу. Узнайте мнение добровольца.

5. Опишите возможные преимущества и поощрения, которые может получить доброволец от выполняемой работы и от вашей организации.

6. Оставьте время для вопросов и договоритесь о времени будущего контакта.

7. Составьте краткий письменный отчет о проведенном собеседовании, отразив в нем следующее:

- ответы на поставленные вопросы;
- внешность;
- коммуникабельность;
- опытность;
- доброжелательность;
- рекомендации к дальнейшей работе.

Проблемные ситуации во время собеседования:

Любой, проводящий собеседование с потенциальными добровольцами, будете иногда сталкиваться с проблемными ситуациями. Вот некоторые из них, встречающиеся наиболее часто, и то, как из них выходить.

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ № 1

Недостаток информации

Потенциальный доброволец может не дать вам достаточно информации для принятия решения. Ему может быть неудобно вести разговор в силу застенчивого характера, или у него есть, что скрывать от вас. Если у вас есть сомнения в том, подходит ли доброволец к рабочему месту, постарайтесь получить дополнительную информацию. Помните, неуспешная работа добровольца не принесет пользы никому.

Возможная тактика

Будьте терпеливы, дайте ему возможность помолчать. Если доброволец не говорит, вновь объясните процесс собеседования. Используйте принципы активного слушателя. Наблюдайте за всеми признаками сомнений или встревоженности, они могут быть ключами к реальной проблеме или замкнутости. Спросите, есть ли кто-нибудь, от кого можно получить больше информации о добровольце. Перенесите собеседование.

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ № 2

Неготовность стать добровольцем

Потенциальный доброволец может иметь проблему физического или психического здоровья, или у него может быть тяжелая жизненная ситуация, которая, по вашему мнению, помешает добровольцу работать в данный момент.

Возможная тактика

Если считаете необходимым, дайте потенциальному добровольцу возможность рассказать свою историю, не прерывая его. Поинтересуйтесь, какие шаги были предприняты для преодоления текущих трудностей, определите, если возможно, как сильно

было стремление найти решения. Перечислите людей или общественные организации, которые могут помочь.

Сохраняйте доброжелательное отношение, проявляйте симпатию, стремление помочь, но не берите на себя ответственность за поиск решений проблем добровольца.

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ № 3

Не подходит для вашей программы

У добровольца может не хватать опыта, способностей или интереса, необходимого для того, чтобы он мог занять предлагаемые рабочие места добровольцев.

Возможная тактика

Имейте под рукой описания других добровольческих программ вашего района, имена и номера телефонов руководителей добровольцев. Спросите добровольца, можно ли поделиться информацией, полученной в ходе собеседования, с другими руководителями добровольцев, к которым вы его направите.

Храните информацию о добровольце на случай появления возможностей в будущем. Направьте их в другой добровольческий центр.

В любом из этих случаев, важно, чтобы вы не оставили добровольца без альтернативного плана или способа действий. Будьте готовы столкнуться с проблемами, которые не сможете решить в одиночку. Поделитесь такими ситуациями с другими, кто может помочь или кто имеет связь с потенциальным добровольцем.



АНКЕТА¹

Участника Всероссийского волонтерского корпуса
70-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.

ФИО: _____

Дата и место рождения: _____

Паспорт: серия _____ номер _____

(кем и когда выдан, код подразделения)

Адрес по прописке: _____

Станция метро, ближайшая к месту Вашего **фактического**
проживания _____

Контактный телефон: _____

** На данный номер телефона будут приходить сообщения с информацией о предстоящих мероприятиях, организационных встречах. Очень важно, чтобы Вы получали эту информацию.*

1. Имеет ли Вы опыт волонтерской деятельности?

☐ да; ☐ нет; ☐ трудно ответить

а) если да, перечислите мероприятия (акции), в которых Вы принимали участие: _____

2. Что Вас привлекает в нашем проекте?

☐ идея и возможность отдать дань уважения ветеранам;
☐ новый опыт деятельности;

¹ По мнению сотрудников Волонтерского центра МГТУ им. М.А. Шолохова, эта анкета самая удобная при проведении первичного собеседования с потенциальным волонтером.

- ☐ возможность помогать людям и быть полезным;
- ☐ новые знакомства;
- ☐ возможность занять свободное время;
- ☐ другое _____

3. Какое направление деятельности Вам интересно? (выберите от 1 до 3)

- ☐ транспорт;
- ☐ размещение участников;
- ☐ сопровождение делегаций;
- ☐ работа с ветеранами;
- ☐ медицинское обслуживание;
- ☐ информационная стойка;
- ☐ обслуживание массовых мероприятий.

4. Если у Вас есть опыт работы с людьми, то хотели бы Вы принять участие в процессе подготовки и стать лидером команды?

- ☐ да; ☐ нет.

Если Вы ответили «да», то обратитесь за подробностями к рекрутеру во время собеседования.

5. Есть ли у Вас личная карточка волонтера?

- ☐ да; ☐ нет.

6. Какими иностранными языками Вы владеете?

(подчеркните уровень владения)

1. _____
(читаю и перевожу со словарём, читаю и могу изъясняться, свободно общаюсь)

2. _____
(читаю и перевожу со словарём, читаю и могу изъясняться, свободно общаюсь)

3. _____
(читаю и перевожу со словарём, читаю и могу изъясняться, свободно общаюсь)

7. Согласен(на) на обработку персональных данных в соответствии с Федеральным Законом от 27.07.2006 г. № 152 – ФЗ «О персональных данных»

- ☐ да

(подпись)

**Предпочтения волонтеров зимних олимпийских игр «Сочи-2014»
по отношению к мероприятиям-наградам за их труд**

(Исследование проведено исследовательской группой «Циркон»
в соответствии с техническим заданием на оказание услуг / выполнение работ
по проведению анализа мотивационных факторов
среди потенциальных волонтеров Игр для запуска коммуникационной кампании
и по консультированию при разработке программы мотивации волонтеров Игр
для нужд АНО «Оргкомитет «Сочи 2014»)



Мероприятия-награды

Рейтинг сравнительной ценности (результаты conjoint-анализа)



! Ключевые выводы:

- Возможность «попасть в телевизор» по итогам conjoint-анализа оказалась заметно более привлекательной. И заметно повысилась привлекательность мероприятия «Аналог олимпийского вознаграждения».
- Заметно проигрывает в сравнительной ценности вечеринка лучших волонтеров.
- Seriously разошлись мнения подгрупп о привлекательности парка аттракционов. Но вообще показатели довольно единодушно, расхождения довольно невелики.



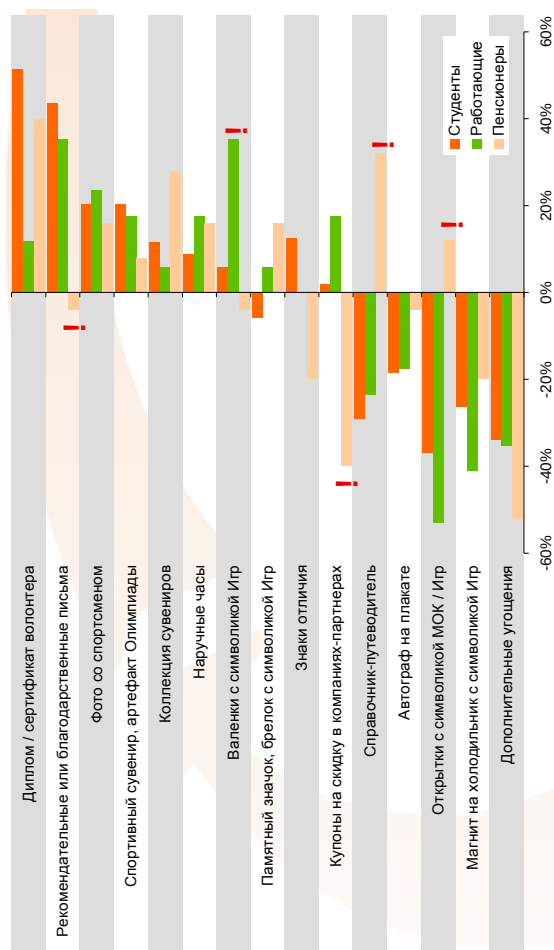
**Предпочтения волонтеров зимних Олимпийских игр «Сочи-2014»
по отношению к предметам-наградам за их труд**

(Исследование проведено исследовательской группой «Циркон» в соответствии с техническим заданием на оказание услуг / выполнение работ по проведению анализа мотивационных факторов среди потенциальных волонтеров Игр для запуска коммуникационной кампании и по консультированию при разработке программы мотивации волонтеров Игр для нужд АНО «Оргкомитет «Сочи 2014»)



Предметы-награды

Рейтинг прямых предпочтений



Каждой точке данных на диаграмме соответствует значение разности положительных и отрицательных ответов при ответе на прямой вопрос. То есть, «рейтинг» факторов распределен по шкале от -100% до 100%

!Ключевые выводы:

- Наиболее предпочитаемыми предметами-наградами являются дипломы и рекомендательные письма.
- Довольно единодушно все категории респонденты отвергли идею дополнительных угощений (за пределами основного меню).

**ПОЛОЖЕНИЕ
о волонтерском движении**

1. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОБЩИЕ ПОДХОДЫ

1.1. Настоящее Положение устанавливает основы правового регулирования волонтерской деятельности, определяет возможные варианты ее поддержки в целях ее развития и распространения в образовательном учреждении.

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации, Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации, Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации, Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.

1.3. Под волонтерской деятельностью понимается форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующая личностному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан (волонтеров).

1.4. Под участниками волонтерской деятельности понимаются: волонтеры, волонтерские формирования, руководители волонтерских формирований и благополучатели:

волонтеры – лица, достигшие совершеннолетия (18 лет), или лица, достигшие 14 лет и осознанно участвующие в волонтерской деятельности с согласия одного из родителей (законных представителей), органа опеки и попечительства, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя;

волонтерские формирования – объединения волонтеров, действующие в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности;

руководители волонтерских формирований – ответственные лица в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, отвечающие за привлечение добровольцев, организацию их работы и координацию их деятельности;

благополучатели – граждане или организации, учреждения, предприятия, получающие помощь волонтеров.

1.5. Волонтерская деятельность осуществляется гражданами на основе следующих принципов:

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

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

- добросовестность (волонтер, взявший на себя обязательство выполнить ту или иную работу, должен довести ее до конца);

- законность (деятельность волонтера не должна противоречить законодательству Российской Федерации).

1.6. Направлениями волонтерской деятельности являются:

- социальное патронирование детских домов;

- социальное патронирование пожилых людей;

- муниципальное управление (работа в местных муниципальных органах власти и муниципальных органах молодежного самоуправления);
- медицинская помощь (службы милосердия в больницах);
- педагогическое сопровождение (поддержка детей и подростков);
- социально-психологическая и юридическая поддержка (молодежные психологические и юридические службы);
- экологическая защита;
- интеллектуальное развитие (организация и проведение интеллектуальных конкурсов, мероприятий);
- спортивная, туристическая и военная подготовка;
- творческое развитие (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников);
- досуговая деятельность (организация свободного времени детей, подростков и молодежи);
- социальное краеведение;
- трудовая помощь (трудовые лагеря и бригады);
- помощь в реставрационных работах;
- восстановление и уход за воинскими захоронениями;
- экскурсионная деятельность;
- ремесленные мастерские (помощь в возрождении традиционных ремесел);
- информационное обеспечение.

Указанные выше направления могут расширяться в зависимости от существующих проектов действующих волонтерских формирований.

1.7. Волонтерская деятельность имеет следующие формы: разовые мероприятия и акции, проекты и гранты, целевые программы, лагеря, благотворительные сезоны, осуществление благотворительной помощи на постоянной основе.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Целью волонтерской деятельности является предоставление возможности молодым людям проявить себя, реализовать

свой потенциал и получить заслуженное признание посредством их вовлечения в социальную практику.

2.2. К задачам волонтерской деятельности относятся:

- обучение молодых граждан определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации и профессионального развития;
- получение навыков самореализации и самоорганизации для решения социальных задач;
- гуманистическое и патриотическое воспитание;
- формирование кадрового резерва;
- распространение идей и принципов социального служения среди населения.

3. ПОРЯДОК РЕГИСТРАЦИИ ВОЛОНТЕРОВ

3.1. Регистрация в качестве волонтера для участия в мероприятиях и реализации проектов осуществляется в Волонтерском центре путем заполнения заявления по форме, представленной в приложении. По итогам регистрации каждому волонтеру присваивается личный идентификационный номер и выдается соответствующее удостоверение волонтера (волонтерская книжка).

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ И УЧЕТА РАБОТЫ ВОЛОНТЕРА

4.1. В целях обеспечения возможности молодому гражданину участвовать в волонтерской деятельности отделом по делам молодежи формируется база данных вакансий для волонтеров. Вакансии для формирования базы данных могут предоставлять учреждения социального обслуживания; больницы, хосписы, детские дома; экологические, психологические, юридические службы; учреждения досуга и культуры и т.д.

4.2. Любое учреждение образования, молодежной политики, культуры, спорта и т.д., любая общественная организация, предприятие могут формировать свои базы данных вакансий и предоставлять эти вакансии учащимся, студентам, сотрудникам своих учреждений, организаций или предприятий.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ВОЛОНТЕРА

5.1. Волонтер имеет право:

- выбрать тот вид волонтерской деятельности, который отвечает его потребностям и интересам;
- получать всю необходимую информацию, оборудование, а также материальные средства для выполнения поставленных перед ним задач;
- требовать от организации, учреждения или предприятия, предоставившего волонтеру вакансию, внесения в Личную книжку волонтера сведений о характере и объеме выполненных им работ, его поощрениях и дополнительной подготовке, а также заверки данных сведений подписью ответственного лица и печатью данной организации, учреждения, предприятия;
- вносить предложения при обсуждении форм и методов осуществления волонтерской деятельности;
- на признание и благодарность за свой труд;
- на право выбора формы обучения в «Школе волонтера» (очно или дистанционно);
- на право выбора профильных курсов «Школы волонтер» в соответствии с личными приоритетами и профессиональными потребностями;
- на получение дополнительных знаний, необходимых волонтеру для выполнения возложенных на него задач;
- отказаться от выполнения задания (с объяснением уважительной причины);
- прекратить свою волонтерскую деятельность.

5.2. Волонтер обязан:

- четко и добросовестно выполнять порученную работу;
- знать, уважать и следовать принципам волонтерской деятельности;
- пройти обучение в «Школе волонтера», где модуль «Волонтерство: традиции и инновации» обязателен для всех;
- следовать инструкциям, выданным ему во время прохождения инструктажа;

- беречь материальные ресурсы, предоставленные организацией, учреждением, предприятием для выполнения волонтерской деятельности;

- уведомить организацию, учреждение, предприятие о своем желании прекратить волонтерскую деятельность.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, УЧРЕЖДЕНИЯ, ПРЕДПРИЯТИЯ, С КОТОРЫМ СОТРУДНИЧАЕТ ВОЛОНТЕР

6.1. Организация, учреждение, предприятие имеет право:

- получать от волонтера отчет о проделанной работе;
- требовать уважительного отношения к персоналу и имуществу;
- отказаться от услуг волонтера при невыполнении им порученной работы, нарушении дисциплины, некорректном поведении;
- предоставлять возможность для получения волонтером дополнительной подготовки, необходимой ему для успешного осуществления его деятельности в организации.

6.2. Организация, учреждение, предприятие обязано:

- создать волонтеру все необходимые ему условия труда;
- разъяснять волонтеру его права и обязанности;
- обеспечить безопасность волонтера (провести инструктаж по технике безопасности или, в случае, если деятельность может предоставлять угрозу жизни и здоровью волонтера, обеспечить его медицинское страхование);
- предоставить волонтеру необходимую для выполнения им работы информацию о деятельности организации, учреждения, предприятия;
- разрешать конфликтные ситуации, возникающие в процессе волонтерской деятельности;
- проводить семинары и тренинги, необходимые для выполнения определенного вида волонтерской деятельности;
- вести учет волонтеров.

7. МОТИВАЦИЯ ВОЛОНТЕРОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВОЛОНТЕРСКИХ ГРУПП К УЧАСТИЮ В ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. С целью обеспечения системы мотивации волонтеров к волонтерской деятельности, а также руководителей волонтерских групп к организации данной работы предусматриваются следующие мероприятия:

- организация и проведение конкурса «Волонтер года» среди наиболее активных волонтеров вуза с награждением дипломами и ценными призами победителей в различных номинациях;
- выявление и поощрение руководителей лучших волонтерских групп;
- проведение развлекательных мероприятий для волонтеров в рамках Дня волонтера;
- организация и проведение слетов, обучающих семинаров и тренингов для волонтеров по различной проблематике;
- рекомендация и содействие участию волонтеров в региональных, всероссийских и международных конкурсах и мероприятиях для волонтеров.

7.2. По мере развития волонтерского движения могут быть выработаны дополнительные формы мотивации волонтеров и руководителей волонтерских групп.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВОЛОНТЕРСКОМ ЦЕНТРЕ

1. Общие положения

1.1. Волонтерский центр (далее – Центр) является структурным подразделением образовательного учреждения (ОУ), осуществляющим деятельность по организации и проведению волонтерской деятельности.

1.2. В состав Центра входят структурные подразделения/В состав Центра входят группы. (Определяет самостоятельно ОУ в зависимости от штатного расписания).

1.3. В своей деятельности Центр руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений», Федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации, Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации, Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации, Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р, Уставом ОУ, приказами и распоряжениями руководителя ОУ, а также настоящим Положением.

1.4. Центр осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими структурными подразделениями ОУ.

1.5. Структура и штатная численность работников ОУ определяются руководителем образовательного учреждения по представлению начальника Центра.

1.6. Подлинник настоящего Положения хранится в Департаменте по воспитательной работе/Управлении по воспитательной работе (Определяет самостоятельно ОУ в зависимости от структуры управления).

2. Задачи и компетенция Центра

2.1. Основными задачами Центра являются:

- 1) организация и развитие волонтерского движения в ОУ;
- 2) проведение разъяснительной работы по волонтерскому движению, продвижение и популяризация ценностей добровольчества (волонтерства), социальной ответственности;
- 3) организация обучения волонтеров в «Школе волонтеров»;
- 4) курирование руководителей волонтерских групп, оказание им практической и методической помощи.
- 5) документационное обеспечение деятельности волонтерских групп;
- 6) координация деятельности волонтерских групп с организациями, курирующими мероприятия, в которых участвуют волонтеры;
- 7) организация волонтерской практики студентов в соответствии с уровнем подготовки и профессиональной специализацией будущих специалистов¹;
- 8) обобщение опыта реализации волонтерских проектов и подготовка предложений руководству ОУ по дальнейшему развитию волонтерской деятельности.

3. Права и обязанности Центра

3.1. Центр для выполнения своих задач и функций имеет право:

- 1) запрашивать и получать в установленном порядке от структурных подразделений ОУ информацию, необходимую для выполнения возложенных на Центр задач;

¹ Обязанности Волонтерского центра в лице заведующего волонтерской практикой отражены в «Положении о порядке проведения волонтерской практики студентов».

2) участвовать в работе совещаний, семинаров, конференций и других мероприятий, а также созывать и проводить совещания по вопросам, входящим в компетенцию Центра, привлекать в установленном порядке для участия в них работников структурных подразделений ОУ, по согласованию с их руководителями;

3) разрабатывать и представлять к утверждению в установленном порядке методические рекомендации в области совершенствования волонтерского движения;

4) осуществлять самостоятельно и привлекать специалистов по согласованию с руководителями структурных подразделений ОУ для подготовки материалов в соответствии с поручениями руководства ОУ и возложенными на Центр задачами;

5) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3.2. Центр обязан:

1) представлять по запросам руководства ОУ материалы по вопросам, отнесенным к компетенции Центра;

2) вести делопроизводство в соответствии с установленным порядком;

3) обеспечивать защиту служебной информации от несанкционированного доступа;

4) организовывать и осуществлять выполнение возложенных на него задач и полномочий.

3.3. Работники Центра несут персональную ответственность за выполнение обязанностей, возложенных на них в соответствии с должностными инструкциями.

4. Организация деятельности

4.1. Центр возглавляет руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности ректором вуза.

4.2. Руководитель Центра подчиняется ____ ОУ, или лицу, исполняющему его обязанности в соответствии с приказом ____ ОУ.

4.3. Руководитель Центра:

– осуществляет общее руководство деятельностью Центра на основе единоначалия и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Центр задач;

- организует работу Центра по надлежащему выполнению возложенных на него задач, утверждает положения об отделах Центра *(или группах, если требуется)* и должностные инструкции работников Центра *(если иное не установлено требованиями ОУ)*;
- организует качественное выполнение в установленные сроки поручений руководителя ОУ и заместителей руководителя по вопросам, входящим в компетенцию Центра;
- готовит и представляет в установленном порядке руководству ОУ предложения по вопросам поощрения и привлечения к дисциплинарной ответственности работников Центра;
- разрабатывает и осуществляет мероприятия по укреплению исполнительской и трудовой дисциплины среди работников;
- участвует в работе совещаний, проводимых ректором ОУ и проректорами, по вопросам, входящим в компетенцию Центра;
- организует работу подчиненных в соответствии с требованиями законодательных нормативных правовых актов в области защиты государственной тайны и конфиденциальной информации;
- осуществляет иные полномочия, предусмотренные нормативными правовыми актами ОУ.

4.4. Другие работники Центра назначаются на должность и освобождаются от должности в установленном порядке.

4.5. Служебные обязанности работников Центра определяются должностными инструкциями.

4.6. Документы, направляемые от имени Центра, по вопросам, входящим в его компетенцию, подписываются начальником Центра, а в его отсутствие (командировка, отпуск, временная нетрудоспособность) – заместителем начальника Центра.

Начальник Центра

Согласовано:

Проректор по направлению

Юрисконсульт

(Если иной порядок согласования не установлен в ОУ)

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ ВОЛОНТЕРА

Ректору / Директору
(наименование ОУ, ФИО руководителя)
от _____
(ФИО)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу Вас зарегистрировать меня в качестве волонтера.

О себе сообщаю следующее:

ФИО (полностью) _____

Год рождения _____

Место учебы / работы _____

Домашний адрес _____

Контактные телефоны _____

Адрес электронной почты _____

Я согласен(на) на обработку моих вышеуказанных персональных данных Администрацией ОУ с целью ведения статистического учета зарегистрированных волонтеров и предоставления отчетности.

Я согласен(на), что мои персональные данные будут ограничено доступны представителям государственных, муниципальных органов власти в рамках действующего законодательства.

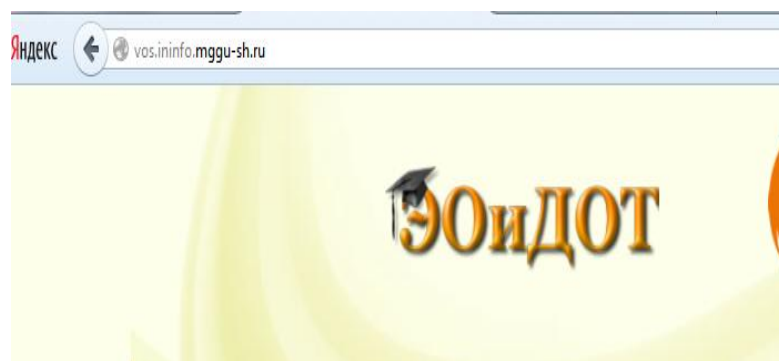
(ДАТА)

(ПОДПИСЬ)

**Инструкция по работе в системе
дистанционной школы волонтера**

Для участия в дистанционном обучении Вам необходимо:

1. **Пройти по ссылке:** <http://vos.ininfo.mggu-sh.ru/>



2. **Прочитать внимательно, что написано на экране.**

Уважаемый пользователь!

Мы рады приветствовать Вас в виртуальной образовательной среде МГТУ им. М.А.Шолохова.

Для того, чтобы приступить к работе выберите облако, соответствующее Вашему статусу, и введите Ваш персональный пароль.

Если у Вас нет логина и пароля Вам необходимо обратиться к организаторам обучения. Вход в виртуальную образовательную среду без логина и пароля не возможен!

После входа в виртуальную образовательную среду Вам необходимо выбрать обучающий курс (на который Вы зарегистрированы) и заполнить свой профиль!

Не забывайте, что виртуальная образовательная среда – это в первую очередь обучающая среда, ведите себя в ней корректно!

3. Найти облачко «Дистанционная школа волонтера» и нажать на него.



4. Ввести персональные логин и пароль в правом углу экрана и нажать кнопку «Вход». *Вы их получили на личную почту!*



5. Найти курс «Волонтерство: технологии и инновации» и нажать на него.



The screenshot shows a web interface for a course catalog. On the left, there is a sidebar with navigation links: "ица" and "зфиля". The main section is titled "КУРСЫ" and contains a dropdown menu labeled "Волонтёры". Below this menu, a list of courses is displayed, each with a small icon and a title. The courses are: "EVENT волонтерство (16 ч.)", "Введение в электронное обучение (36 час)", "Волонтерство в здравоохранении (16 ч.)", "Волонтерство в сфере культуры (16 ч.)", "Волонтерство: курс для тим-лидеров (16 ч.)", "Волонтерство: курс для тьюторов (16 ч.)", "Нормативно-правовое обеспечение волонтерской деятельности (16 ч.)", "Социальное проектирование как технология волонтерской деятельности (16 ч.)", "Спортивное волонтерство (16 ч.)", "Технологии волонтерской деятельности при взаимодействии с людьми с инвалидностью (16 ч.)", and "Волонтерство: технологии и инновации". At the bottom of the list, there are two links: "СВЕРНУТЬ ВСЁ" and "РАЗВЕРНУТЬ ВСЁ".

6. Далее следовать инструкциям, размещенным внутри курса: посмотреть видео директора центра, изучать представленные материалы и выполнять задания.

ВОПРОСЫ можно задавать в форуме «Вопрос-ответ»

Удачи!

МГГУ им. М.А. Шолохова

ВОЛОНТЕРСТВО – ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

**Методы организации учебного процесса
(обучающих занятий с волонтерами)**

Москва 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка

Тема 1. Волонтерство – что это такое?

Тема 2. Направления волонтерской деятельности в России

Тема 3. Анализ зарубежного опыта

Тема 4. Международные волонтерские организации

Тема 5. Сравнительный анализ современных отечественных и зарубежных волонтерских проектов

Тема 6. Личность волонтера

Тема 7. Технологии организации волонтерской деятельности

Тема 8. Взаимодействие с государственными и общественными организациями

Пояснительная записка

Учебный курс «Волонтерство – традиции и инновации» предназначен для обучения учащихся ОУ. Эффективная государственная молодежная политика — один из важнейших инструментов развития страны, роста благосостояния ее граждан и совершенствования общественных отношений. Именно молодежь является наиболее перспективным объектом государственных инвестиций, поэтому проблема общественно-политического, социально-экономического и духовно-культурного развития молодежи является одной из наиболее приоритетных задач развития страны.

Учебный курс дает обучающимся общее представление о волонтерской деятельности, как инновационного ресурса, который используется государственными и общественными социальными учреждениями для решения существующих проблем в обществе.

Программа учебного курса предполагает раскрытие теоретических основ волонтерской деятельности, как гуманитарной технологии, способствующей повышению уровня социальной и гражданской ответственности и компетентности специалистов в области государственной молодежной политики.

Содержание курса будет способствовать овладению слушателями технологиями волонтерской деятельности, инициирования, организации и реализации социальных и гуманитарных проектов. Полученные навыки позволят обучающимся создавать команды, выстраивать глубокие коммуникативные связи вне национальных и культурных различий в интересах личностного развития и развития нашей страны. Это и определяет актуальность данного курса.

Цели и задачи курса

Основной целью данного курса является формирование у слушателей теоретических основ и практических навыков организации волонтерских социальных и гуманитарных проектов

Достижение этой цели предполагает решение в процессе обучения ряда взаимосвязанных задач:

1. Дать представление о понятиях «волонтер», «доброволец», сформировать систему знаний об основополагающих принципах, лежащих в основе волонтерской деятельности, ознакомить с нормативно-правовыми документами, регламентирующими добровольческую (волонтерскую) деятельность, дать представление об истории зарождения волонтерской деятельности в России и за рубежом.

2. Сформировать целостную систему представлений о современных направлениях волонтерской деятельности в России, раскрыть специфику работы в рамках каждого из направлений: целевые группы, решаемые задачи, группы рекрутинга, достигаемые результаты.

3. Провести анализ зарубежного опыта волонтерского движения в разных странах: США, Канада, Германия, Франция, Япония. Ознакомить с опытом работы международных волонтерских организаций.

4. Научить анализировать способы организации волонтерских проектов разного направления на примерах реально действующих проектов в России и за рубежом.

5. Дать представление о личности волонтера, о мотивах, лежащих в основе его добровольческой деятельности. Провести анализ компетенций, необходимых волонтеру на этапе вовлечения в проект, и приобретаемых им в ходе участия в различных гуманитарных и социальных проектах.

6. Обучить навыкам организации и реализации проектов: технологии мониторинга (оценка возможностей и ресурсов), технологии привлечения ресурсов, подбор и обучение участников проекта.

В соответствии с целью и задачами в содержание образования по курсу «Волонтерство – традиции и инновации» включены основные знания о видах и формах волонтерской работы, о принципах на которых базируется добровольческая деятельность, о технологиях организации волонтерской работы на разных этапах

реализации, об особенностях личности добровольца. Слушатели узнают о различных направлениях добровольческой деятельности, о механизмах взаимодействия с органами власти различного уровня (муниципальный, региональный, государственный).

Привлечение молодежи к участию в социальных и гуманитарных проектах позволит решить целый ряд социальных проблем, существующих в нашем обществе в настоящее время, поэтому лидеру молодежной организации и специалисту по работе с молодежью необходимо овладеть знаниями в области технологий организации и реализации волонтерской деятельности.

Структура и учебно-методическое обеспечение курса

Учебно-методический комплекс «Волонтерство – традиции и инновации» включает:

- конспекты лекций;
- электронная хрестоматия (с разбивкой на темы);
- рабочая тетрадь (с разбивкой на темы);
- тесты для самопроверки (по каждой теме);

Методика обучения

Обучение слушателей по данному курсу основано на сочетании их самостоятельной и аудиторной работы.

Самостоятельная работа слушателей предполагает изучение ими очередной темы учебного пособия и выполнение заданий в соответствующей рабочей тетради.

В период самостоятельной работы слушателей преподаватель может осуществлять их консультации как в очной форме (в установленные дни и часы), так и через Интернет.

Аудиторная работа слушателей предполагает участие в занятиях. Все аудиторные занятия проходят в активной форме и включают задания аналитического характера (анализ информации, относящейся к различным этапам реализации проектов, анализ результатов), задания аналитико-синтетического характера (анализ проблемных ситуаций и принятие решений), деловые игры. Принципиальными, на наш взгляд, положениями, обеспечивающими эффективность курса, являются следующие:

1. На очных занятиях должна быть создана активная речевая среда, повышающая мотивацию обучающихся к общению, доверительная атмосфера. В процессе живого общения слушатели курса более эффективно смогут усваивать теоретические основы и практические навыки организации волонтерских проектов.

2. Для анализа проблемных ситуаций и вхождения в практику организации волонтерского движения обучающимся следует предлагать материалы, взятые из конкретных жизненных ситуаций. Эти материалы помещены в хрестоматию, а ссылки на них сделаны в конспектах лекций и рабочей тетради. Кроме этого, следует предлагать слушателям курса Интернет-ссылки и библиографические источники для самостоятельного поиска дополнительных материалов. Анализ ситуаций требует вдумчивого прочтения материалов. Ни в коем случае нельзя допускать механического, неосмысленного ответа на вопросы, предложенные в заданиях аналитического характера.

3. Коммуникативные игры должны носить соревновательный характер. Следует применять групповую и парную работу, выявлять тех, чьи варианты выполнения задания были лучшими по тем или иным параметрам. К коммуникативным играм в рабочей тетради даны вопросы и критерии анализа.

Методические рекомендации по организации аудиторных занятий будут представлены в следующем разделе. В процессе работы преподаватель выделяет наиболее активных и успешных (с точки зрения решения задач курса) слушателей и фиксирует результаты этой оценки в журнале учета учебной активности слушателей.

После окончания курса слушатели сдают заполненные рабочие тетради по соответствующему разделу курса на проверку преподавателю. Преподаватель фиксирует результаты проверки в журнале учета учебной активности слушателей и возвращает тетради слушателям с рецензиями на проделанную ими работу.

По итогам курса проводится тестирование. Слушатели, выполнившие основной объем самостоятельной и аудиторной работы и успешно прошедшие тестирование получают сертификат по дан-

ному курсу и могут перейти на следующую ступень обучения – разработка и реализация собственного волонтерского проекта.

Структура курса

	Тема	Аудиторная работа	Внеауди- торная работа
1.	Волонтерство: что это такое?	2	2
2.	Направления волонтерской деятельности в России	2	2
3.	Анализ зарубежного опыта волонтерской деятельности	2	2
4.	Из истории международных волонтерских организаций	2	2
5.	Современные волонтерские проекты в России и странах мира	2	2
6.	Личность волонтера	2	2
7.	Технологии организации волонтерской деятельности	2	2
8.	Взаимодействие с государственными и общественными организациями	2	4
	ВСЕГО	16	18

Содержание и методика проведения занятий

Волонтерство – что это такое? Понятия «волонтер», «волонтерство». Определения. История возникновения волонтерского движения. Истоки возникновения волонтерства в России. Кто такие волонтеры. Декларация Международной ассоциации волонтеров. Принципы, лежащие в основе волонтерской деятельности: добровольность, безвозмездность, социальная значимость, добросовестность, законность и др.

Направления волонтерской деятельности в России. Актуальные формы и направления волонтерской деятельности. Работа с социально незащищенными группами населения. Служба в больницах. Психолого-педагогическое сопровождение детей и подростков. Профилактика здорового и безопасного образа жизни. Восстановление и сохранение исторических и природных па-

мчатников. Помощь животным. Защита окружающей среды. Досуговая и творческая деятельность. Краеведческая деятельность. Интернет-добровольчество.

Анализ зарубежного опыта волонтерской деятельности.

Понятие «волонтерский лагерь». История развития, современное состояние и направления волонтерской деятельности в США. Волонтеры Канады. Общественные волонтерские объединения Франции. Система Центров добровольцев и «социальный год» в Германии. Японская концепция волонтерской деятельности.

Из истории международных волонтерских организаций.

Международное добровольческое движение. Международная социальная политика. Всемирная Гражданская Служба. Волонтерская программа Объединённых Наций. Европейская волонтерская служба — координационный центр европейских национальных волонтерских организаций. Молодежное волонтерство Юнеско. Молодежные трудовые лагеря. Молодежная международная организация YAP. Волонтерские антивоенные проекты. Международный год волонтеров.

Современные волонтерские проекты в России и странах мира. Типология современных волонтерских проектов. Экологические проекты. Культурно-исторические проекты. Гуманитарные проекты. Сопоставительный анализ Российских и зарубежных проектов на разных этапах их реализации.

Личность волонтера. Мотивы занятия волонтерской деятельностью у молодежи: самореализация личностного потенциала, чувство социальной значимости, самовыражение и самоопределение, профессиональное ориентирование, приобретение полезных социальных и практических навыков, опыт социального взаимодействия. Личные качества волонтера. Компетенции, формирующиеся в процессе участия в добровольческой деятельности. Волонтерство как средство развития лидерского потенциала молодежи.

Технологии организации волонтерской деятельности. Организаторы волонтерской деятельности. Группы потенциальных добровольцев. Центры Добровольцев — основные общественные руководящие организации добровольчества. Технологии при-

влечения волонтеров. Собеседование с потенциальными участниками проекта: алгоритм, проблемные ситуации, разрешение проблемных ситуаций. Виды и способы поощрения волонтеров.

Взаимодействие с государственными и общественными организациями. Нормативно-правовые документы, регулирующие волонтерскую деятельность. Условия для успешной реализации задач социальной политики в современном обществе. Условия для дальнейшего развития добровольческой деятельности в России. Роль государства в развитии волонтерской деятельности. Типы благотворительных и добровольческих организаций.

Тема 1. Волонтерство – что это такое?

Основная цель первого занятия – дать слушателям представление о волонтерской деятельности, как об одном из видов социального служения. Для того, чтобы понять сущность добровольческого движения, необходимо получить вводное представление об истоках возникновения волонтерства в нашей стране и в других странах мира. Важным моментом для понимания специфики такого вида деятельности, как волонтерство, является знакомство с основными принципами, лежащими в основе его создания и функционирования.

Ключевые вопросы:

1. Что такое волонтерство? Какова его роль в решении общественных проблем в современном обществе?
2. Как зарождалось волонтерское движение? Какие организации в России можно считать его предшественниками?
3. Как определяет волонтерство Декларация Международной ассоциации волонтеров?
4. Каково значение участия молодежи в волонтерском движении?
5. Какие принципы лежат в основе волонтерской деятельности? Как они реализуются на практике?

Основные понятия:

Волонтер, доброволец, социальные проекты, добровольность, бескорыстность, общественная значимость, гражданская активность, законность.

В целях активизации деятельности обучающихся предлагается во время занятия использовать такой эффективный способ привлечения внимания к важной информации, как постановка вопросов в самом начале практического занятия. Их можно взять из списка ключевых вопросов, которые приведены в начале темы, или сформулировать на основе контрольных вопросов, приведенных в рабочей тетради.

Освоение и закрепление знаний, полученных во время аудиторной работы, происходит в процессе выполнения практических заданий, представленных в рабочей тетради.

Выполнение практического задания по первой теме направлено на усвоение ключевых понятий «волонтерство», «волонтер». Для активизации обучающихся рекомендуется работа в мини-группах с отображением на флип-чарте содержания понятий и позиций для сравнительного анализа. Важно привести слушателей к выводу, что оба документа отражают схожий смысл, но с учетом разных подходов.

Тема 2. Направления волонтерской деятельности в России

Вторая тема расширяет представление слушателей о направлениях волонтерской деятельности, которые реализуются в нашей стране. Её целью является ознакомление обучающихся с наиболее актуальными для молодежи формами и направлениями волонтерской деятельности: гуманитарное направление, историко-просветительское направление, экологическое направление и др. Чтобы проверить правильность восприятия и интерпретации содержания теоретического материала, в рабочей тетради даются контрольные вопросы.

Ключевые вопросы:

1. Какие существуют направления деятельности волонтерских организаций?

2. В чем проявляется специфика каждого из рассмотренных направлений деятельности волонтерских организаций?

3. Почему персонал домов-интернатов для престарелых нуждается в помощи волонтеров?

4. Как отражается участие детей-сирот в добровольческой деятельности на их социализации?

5. Какие виды работ волонтеры выполняют в рамках выбранного направления деятельности?

Основные понятия:

Социально незащищенные группы населения, профилактика здорового образа жизни, взаимодействие с медицинским персоналом, толерантность общества, сохранение природного и культурного богатства, экологические проекты, волонтеры в сфере искусства, краеведческая деятельность, интернет-добровольчество.

Выполнение практического задания по этой теме направлено на выявление преимуществ привлечения волонтеров для реализации разнообразных проектов. Основная идея – привлечение волонтеров позволяет получить реальные преимущества. Рекомендуется работа в мини-группах, каждая мини-группа формулирует одну группу преимуществ. Затем проводится обсуждение, желательно проиллюстрированное конкретными примерами.

Тема 3. Анализ зарубежного опыта

Основная цель аудиторных занятий по этой теме – ознакомить обучающихся с организацией волонтерского движения в разных странах. Дать представление о зарождении волонтерства за рубежом, раскрыть специфические особенности реализации и основные направления волонтерской деятельности в разных странах. На основе изученного теоретического материала, обучающиеся затем заполняют раздел «Контрольные вопросы» соответствующего раздела рабочей тетради. Обучающиеся должны знать основные направления волонтерской работы, контингент потенциальных участников, характерный для разных стран. Обучающиеся должны уметь анализировать отличия в организации волонтерского движения в разных странах.

Ключевые вопросы:

Какова цель работы волонтерского лагеря?

1. Как развивалось волонтерское движение в США?
2. Какие социальные группы являются потенциальными волонтерами в Канаде?
3. Какие наиболее популярные направления волонтерской деятельности во Франции?
4. Что такое «социальный год» в Германии?
5. В чем сущность японской концепции волонтерской деятельности?

Основные понятия:

Международная взаимопомощь, интернациональный молодежный рабочий лагерь, национальные проекты, межнациональные проекты, социальный год, центры добровольцев, формы социальной активности

Практическое задание по этой теме предполагает дискуссию, на основе предлагаемых вопросов. В ходе этого обсуждения у слушателей должно сложиться определенное представление о специфике организации волонтерского движения в Японии и возможности (или невозможности) интегрировать данный опыт в условиях современной России.

Тема 4. Международные волонтерские организации

Изучение этой темы курса дает возможность слушателям получить и закрепить необходимые теоретические знания, касающиеся истории зарождения и современного состояния различных международных волонтерских организаций в разных странах мира. Обучающиеся самостоятельно читают материалы лекции и заполняют раздел «Контрольные вопросы» в рабочей тетради. Они должны знать специфику организации и функционирования крупных международных волонтерских организаций. Обучающиеся должны уметь анализировать особенности международной социальной политики в разных странах.

Ключевые вопросы:

1. Что такое Всемирная гражданская служба? Какое основное направление ее деятельности?

2. Кто такие волонтеры ООН?
3. В чем заключается специфика Европейской волонтерской службы?
4. Что включают в себя задачи международного года волонтера, сформулированные в резолюции Генеральной ассамблеи ООН?
5. В решении каких проблем современного общества волонтерское движение является серьезным инструментом?

Основные понятия:

Международная социальная политика, пацифистское движение, межкультурное понимание, терпимость, антивоенные проекты, международное сотрудничество, альянс европейских волонтерских организаций

По итогам изучения этого раздела курса предполагается выполнение практического задания. Слушателям предлагается выразить свое мнение в форме эссе. Необходимо объяснить слушателям, что мысли должны быть аргументированы, выражены в развернутой форме, и минимальный объем должен составлять 10 предложений.

Тема 5. Сравнительный анализ современных отечественных и зарубежных волонтерских проектов

В этом разделе курса предусмотрен сравнительный анализ современных отечественных и зарубежных волонтерских проектов. Типология современных волонтерских проектов. Экологические проекты. Культурно-исторические проекты. Гуманитарные проекты. Сопоставительный анализ Российских и зарубежных проектов на разных этапах их реализации.

Ключевые вопросы:

1. Типология современных волонтерских проектов.
2. Эффективность современных волонтерских проектов
3. Сходство и различия технологии организации проектов в нашей стране и за рубежом.

Основные понятия:

Классификация проектов, принцип классификации проекта, паспорт проекта, технологии реализации, технологии рекрутинга, эффективность проекта.

При выполнении практического задания, необходимо предварительно дать слушателям представление о структуре паспорта проекта (цель, мессидж и т.д.). Далее слушатели делятся на группы не более 10 человек и методом мозгового штурма формируют идею проекта и по заданной схеме составляют его паспорт. Предполагается дальнейшая презентация проектов по мини-группам и обсуждение в свободной форме.

Тема 6. Личность волонтера

Цель темы – сформировать у обучающихся представления о мотивах, лежащих в основе занятия волонтерской деятельностью у молодежи. У слушателей курса в процессе изучения данной темы должно сложиться представление о том, как волонтерская работа способствует формированию полезных социальных, практических и профессиональных навыков. Лидерам молодежных организаций очень важно представлять, как участие молодежи в волонтерских проектах способствует развитию ее лидерского потенциала. По итогам изучения, слушатели выполняют контрольные задания в рабочей тетради.

Мотивы волонтерской деятельностью: самореализация личностного потенциала, чувство социальной значимости, самовыражение и самоопределение, профессиональное ориентирование, приобретение полезных социальных и практических навыков, опыт социального взаимодействия. Личные качества волонтера. Компетенции, формирующиеся в процессе участия в добровольческой деятельности. Волонтерство как средство развития лидерского потенциала молодежи.

Ключевые вопросы:

1. Какие мотивы участия в волонтерской деятельности наиболее сильные?
2. Какие социальные навыки развиваются при активном участии в волонтерской деятельности?

3. Какие практические навыки приобретают участники волонтерских проектов?
4. Какие качества личности присущи волонтеру?
5. Какие составляющие образуют учебно-познавательную компетенцию?
6. Какова возможность использования информационных технологий для повышения уровня компетентности волонтера?
7. Что включает в себя коммуникативная компетенция волонтера?

Основные понятия:

Мотивы волонтерской деятельности, самореализация личностного потенциала, личные качества волонтера, профессиональное ориентирование, социальная значимость, социальные и практические навыки, лидерский потенциал молодежи, самовыражение и самоопределение, личностные и профессиональные компетенции волонтера.

При выполнении практического задания по данной теме предполагается работа в трех мини-группах. Это задание направлено на формирование практического представления о личности волонтера. Каждая мини-группа получает задание раскрыть составляющие одной из компетенций и привести конкретные примеры. Затем эти материалы объединяются, таким образом, у слушателей появляется целостная картина, отражающая личность волонтера. Особо удачные примеры рекомендуется зафиксировать в рабочей тетради.

Тема 7. Технологии организации волонтерской деятельности

Цель изучаемой темы – освоение технологий организации волонтерских проектов от этапа инициирования, до этапа подведения итогов и анализа результатов. В начале работы над темой разбираются этапы подготовки и реализации проекта, затем идет ознакомление обучающихся с конкретными технологиями (агитация и привлечение участников, проведение мониторинга, проведение собеседования и др.). Важным моментом является анализ проблемных ситуаций при проведении собеседования и способы выхода из этих ситуаций.

Основные моменты: Организаторы волонтерской деятельности. Группы потенциальных добровольцев. Центры Добровольцев – основные общественные руководящие организации добровольчества. Технологии привлечения волонтеров. Собеседование с потенциальными участниками проекта: алгоритм, проблемные ситуации, разрешение проблемных ситуаций. Виды и способы поощрения волонтеров.

Ключевые вопросы:

1. Кем может быть организована волонтерская деятельность?
2. Какие группы людей являются потенциальными участниками волонтерского движения?
3. От чего зависит стратегия набора волонтеров?
4. Какие существуют методы привлечения добровольцев в проект?
5. Что является целью проведения собеседования?
6. Какие этапы включает в себя алгоритм проведения собеседования?
7. Каковы возможные пути поощрения волонтера?

Основные понятия:

Внутренний мониторинг, технологии привлечения волонтеров, стратегии набора волонтеров, стихийный набор, целенаправленный набор, алгоритм собеседования, проблемные ситуации на собеседовании, формы поддержки волонтеров.

Практическое задание по этому разделу курса рекомендуется проводить в форме деловой игры. Для проведения игры обучающиеся делятся на мини-группы и прорабатывают план организации собственного проекта. Из числа учащихся выбираются и эксперты, которые оценивают выполнение задания. Анализируются положительные результаты и даются рекомендации по усовершенствованию планов организации проектов. Таким образом, у обучающихся формируются практические навыки разработки проектов (или их фрагментов).

Тема 8. Взаимодействие с государственными и общественными организациями

Нормативно-правовые документы, регулирующие волонтерскую деятельность. Условия для успешной реализации задач социальной политики в современном обществе. Условия для дальнейшего развития добровольческой деятельности в России. Роль государства в развитии волонтерской деятельности. Типы благотворительных и добровольческих организаций.

Ключевые вопросы:

1. Условия для успешной реализации социальной политики.
2. Как реализуется принцип социального партнерства между государственными и общественными организациями?
3. Какова законодательная база реализации волонтерской деятельности?
4. Каковы условия для эффективной организации деятельности «третьего сектора»?
5. Структура добровольческого сектора в России?

Основные понятия:

Типы добровольческих организаций, благотворительный фонд, благотворительное общество.

Практическое задание направлено на усвоение технологии взаимодействия общественных и государственных организаций. Слушатели имеют возможность принять активное участие в дискуссии, способствующей выявлению реальных трудностей осуществления волонтерской деятельности и поиску путей их преодоления. Работа проводится в мини-группах в форме сюжетно-ролевой игры. От каждой группы выдвигается два человека: «интервьюер» и «руководитель общественно организации», представляющие свой диалог. Задача «интервьюера» задать вопросы (можно провокационные), а задача «руководителя» сформулировать ответы, реально отражающие современное состояние волонтерского движения в России. Затем проводится обсуждение с активным участием всех слушателей.

Учебное издание

**Методические рекомендации
по организации и развитию волонтерства в вузе**

Крутицкая Елена Васильевна
кандидат исторических наук, доцент;
Огнев Александр Сергеевич
доктор психологических наук,
профессор

В авторской редакции.
Дизайн обложки – М.В. Кантакузен

Подписано в печать 16.07.2015 г.
Объем 6,5 п.л.

Формат 60х90 1/16
Тираж 1000 экз.