



КОМИТЕТ
ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ
ГОРОДА МОСКВЫ



МОСВОЛОНТЁР

ДЕЛАЙ МИР
ДОБРЕЕ
ВМЕСТЕ С НАМИ!

*Волонтеры
Москвы*

Серия: 5 ключей эффективной
работы с волонтерами

Организация волонтерского центра в вузе

mosvolonter.ru

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
КОМИТЕТ ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное учреждение города Москвы
«Ресурсный центр по развитию и поддержке
волонтерского движения «Мосволонтёр»

Е.В. КРУТИЦКАЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА В ВУЗЕ

от компетенции к организационной структуре

Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами

Москва
2018

УДК 364-32:378
ББК 60.941.6 + 74.484
К84

К84 Крутицкая Е.В. Организация волонтерского центра в вузе от компетенций к организационной структуре. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. – 162 с.

Методические рекомендации представляют собой описание актуальных технологий организации волонтерского центра как структурного подразделения в системе образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования. Практической базой рекомендаций выступили волонтерские центры на базе вузов г. Москвы, а также Стандарт по организации волонтерской деятельности «5 ключей успешной работы с волонтерами», разработанный Ресурсным центром «Мосволонтер».

Основной акцент сделан на роли волонтерского центра в образовательной организации как механизма социального ориентирования и социализации студенческой молодежи в русле служения обществу, алгоритме организационных решений на этапе его создания и управлении деятельностью волонтеров. Представлены образцы нормативных материалов для организации волонтерского центра в вузе.

Методические рекомендации адресованы руководителям образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, специалистам по воспитательной работе и молодежной политике, руководителям волонтерских организаций и волонтерам, которые хотят инициировать создание волонтерского центра в университете или колледже.

ISBN 978-5-6040840-0-7



9 785604 084007

УДК 364-32:378
ББК 60.941.6 + 74.484

ISBN 978-5-6040840-0-7

©Крутицкая Е.В., 2018.
©ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018.
© Издательство ООО «МИНУТА ПРИНТ МЕДИА», 2018.

Содержание

Введение	8
I БЛОК. Организация волонтерского центра в вузе	11
1.1. Зачем волонтерский центр вузу	11
1.2. Что собой представляет волонтерский центр в вузе	15
1.3. Нормативно-правовое сопровождение создания волонтерского центра	21
1.4. Организационная структура волонтерского центра	30
1.5. Направления деятельности волонтерского центра	35
1.6. Интеграция волонтерской деятельности в учебный процесс в вузе. Из опыта работы волонтерских центров г. Москвы	42
II БЛОК. Управление деятельностью волонтеров в вузе	54
2.1. Механизмы проектного управления волонтерской деятельностью в вузе	54
2.2. 1 КЛЮЧ. Привлечение в вузе к волонтерской деятельности	64
2.3. 2 КЛЮЧ. Подготовка в вузе к волонтерской деятельности	79
2.4. 3 КЛЮЧ. Сопровождение волонтерской деятельности в вузе	90
2.5. 4 КЛЮЧ. Мотивация в вузе участников волонтерской деятельности ...	100
2.6. 5 КЛЮЧ. Поощрение в вузе волонтерской деятельности	107
Заключение	112
Список источников и литературы	115
Глоссарий	121

Приложение 1. Положение о волонтерском движении в образовательном учреждении/организации	125
Приложение 2. Положение о волонтерском центре	132
Приложение 3. Должностная инструкция	137
Приложение 4. Заявление волонтера о принятии его в волонтерский отряд и согласие родителей (законных представителей)	143
Приложение 5. Положение о порядке проведения волонтерской практики студентов	144



Автономная некоммерческая организация «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (далее – Агентство) по итогам рассмотрения методических материалов на тему: «Организация волонтерского центра в вузе от компетенции к организационной структуре» (далее – Материалы) сообщает.

Материалы подготовлены на основе лучших практик волонтерских центров образовательных организаций высшего образования (далее – вузов) города Москвы и охватывают широкий круг вопросов по организации волонтерской деятельности студентов в рамках концепции «обучение служением», предполагающей вовлечение студентов в решение социально-экономических проблем территории с учетом специфики приобретаемой ими профессии.

К Материалам прилагается сборник нормативных документов, обеспечивающих работу волонтерского центра на базе вузов, а также даны практические рекомендации по основным этапам работы с волонтерами в части привлечения, удержания, сопровождения волонтерской деятельности, мотивации и поощрения волонтеров.

В целях обеспечения всех групп населения к возможностям добровольчества на площадке Агентства разработан Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах, в рамках которого предусмотрено развитие инфраструктуры поддержки добровольчества.

На основании изложенного Агентство считает возможным рекомендовать Материалы, представленные ГБУ «Мосволонтёр», в качестве лучшей практики методического обеспечения работы добровольческих центров.

Заместитель директора направления Н.С. Кремнёва



«Волонтерский центр в образовательной организации - неотъемлемое условие результативности инноваций, внедряемых сегодня университетами и колледжами. Современное образование – это понимание желаемых образов и смыслов не только студентами, но всеми окружающими, включая самих преподавателей, родителей обучающихся, настоящих и будущих работодателей. Волонтерский центр нам в этом большой помощник, который создает устойчивые связи между вузом, семьей, Родиной студента и местным сообществом.

Методические рекомендации обогащают нас опытом гениальных людей, которые не только построили практическую систему волонтерской работы студенчества в городе Москве, но и достигли высочайшего результата погружения молодого поколения в эту деятельность – его умения самостоятельно наблюдать, планировать, анализировать, определять содержание деятельности, решать возникающие задачи, строить межличностное общение и взаимодействие, делать экспертные заключения, достигать своей мечты»

Тетерский Сергей Владимирович, доктор педагогических наук, профессор, международный тренер, эксперт Агентства стратегических инициатив, автор технологии управления позитивными переменами через моделирование известного будущего «Качели времени»

«Каждый день человек своим делом отвечает на вопросы о том, в каком мире он хочет жить и кем хочет быть на самом деле. В своем выборе он волей или неволей руководствуется вполне определенными нравственными нормами. Поэтому не удивительно, что в последние годы образовательные учреждения различных видов начинают все чаще целенаправленно побуждать своих учащихся к волонтерской деятельности, которая является высшим проявлением человеческой природы. Не в последнюю очередь это стало возможным благодаря тому, что увеличились не только масштабы этой деятельности, но и уровень ее организованности. В результате появились стандарты волонтерского менеджмента, помогающие интегрировать подобные практики в систему высшего образования. Методически обоснованный вариант такой интеграции, апробированный и внедренный в столичных вузах, представлен в данном пособии.

Очень важно, что управление волонтерами в университете/колледже рассматривается в качестве инструмента регулирования взаимоотношений между обучающимися-добровольцами и организацией, их принимающей. Его описание, технологии применения даны в той форме, которая позволяет каждой из сторон волонтерской деятельности получить наилучший результат от сотрудничества»

**Огнев Александр Сергеевич, доктор психологических наук,
профессор, декан факультета психологии и педагогики
Российского нового университета (РосНОУ), почетный работник высшего
профессионального образования РФ, главный научный сотрудник
Института управления образованием РАО, ICU Master Trainer,
автор образовательного курса «Жизненная навигация»**

Введение

В образовательной организации волонтерский центр – это один из лучших механизмов стимулирования развития социально значимой деятельности молодежи, ее привлечения к решению актуальных задач развития общества, популяризации идей и ценностей социальной ответственности. Во многом становление столичных волонтерских центров в высших учебных заведениях связано с историей развития ресурсного центра «Мосволонтёр» – сегодня ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», который с первых дней своего существования уделяет внимание не только популяризации ценностей добровольчества в среде столичной молодежи, но и создает сообщество инициативных граждан разных возрастных групп и слоев, связанных стремлением реализовать свои волонтерские идеи во благо города и его жителей.

Придерживаясь стратегии солидарности, ресурсный центр «Мосволонтёр» аккумулировал наследие волонтерских программ АНО «Исполнительная дирекция XXVII Всемирной летней Универсиады 2013 года в Казани» и АНО «Оргкомитет «Сочи 2014» в образовательных организациях г. Москвы, концептуально расширил механизмы построения системы социального партнерства бизнес-сообщества, некоммерческого сектора и обучающейся молодежи в интересах социально-экономического развития столицы.

Широкое вовлечение и высокий уровень квалификации московских волонтеров, мощный студенческий сегмент в добровольческом движении столицы в ходе реализации крупных городских проектов и мероприятий (народное шествие «Бессмертный полк – Москва», Московский урбанистический форум, мероприятия, приуроченные ко дням памяти и скорби: «Линия памяти. Вечный огонь» и «Вахта памяти», Московская олимпиада школьников крупных городов и столиц мира, волонтерская программа «Хранители Зарядья» (Парк «Зарядье»), Форум-выставка «50+», общегородские акции «Ночь искусств» и «Ночь музеев», Торжественный марш, посвященный годовщине военного парада 7 ноября 1941 года на Красной площади и др.), а также появление 5 новых волонтерских центров в столичных вузах в ходе

реализации программы «Городские волонтеры» Кубка Конфедераций FIFA 2017 г. и предстоящего Чемпионата мира по футболу FIFA 2018™ в России свидетельствует о том, что ресурсный центр «Мосволонтер» активно способствует созданию и развитию площадок волонтерской активности на базе образовательных организаций г. Москвы, сопровождает методологию разработки технологий привлечения обучающейся молодежи к проявлению добровольческой инициативы в решении социальных проблем столицы, помогает вузам выстраивать процесс диалога по реализации значимых задач городского сообщества.

Вместе с тем следует отметить ряд особенностей, которые необходимо учитывать при создании волонтерских центров в организациях профессионального образования. Во-первых, учреждение волонтерского центра как структурного подразделения вуза/суза должно сопровождаться соответствующими нормативными документами, которые в системе образования пока находятся на стадии разработки, и каждое образовательное учреждение самостоятельно подходит к решению этого вопроса. Во-вторых, следует учитывать, что основной вид деятельности обучающихся – получение образования. Социально полезная деятельность составляет сферу воспитательной работы и для тех студентов, которым необходимо самостоятельно себя материально обеспечивать, она выступает вторичной. Не менее важной особенностью выступает и расширение спектра функций менеджмента волонтерской деятельности, где помимо собственно волонтерских задач добавляются учебно-воспитательные:

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

Организация волонтерской деятельности в рамках образовательной организации накладывает особый отпечаток и на ее правовое регулирование, ответственность за жизнь и здоровье студентов в ходе реализации волонтерских проектов и мероприятий. Важно отметить, что еще одной особенностью внедрения волонтерства в образовательных организациях выступает сам процесс обучения практике добровольчества, который может осуществляться как до включения студентов в деятельность, так и в период активного участия в деятельности. И все же, при всем многообразии подходов к добровольчеству, главной особенностью процесса развития волонтерства в учреждениях образования является сохранение принципа добровольности, свободы выбора в определении направления деятельности и степени собственного участия. Заявленный подход позволяет не только создать условия для подготовки компетентных выпускников, но и способствует росту уровня толерантности, воспитанию зрелой гражданственности в молодежной среде.

Данное методическое пособие рассматривает методологию создания волонтерского центра как структурного подразделения образовательной организации – университета, института, колледжа. Практической базой представленных материалов выступают волонтерские центры в вузах и институтах г. Москвы.

І БЛОК

Организация волонтерского центра в вузе

1.1. Зачем волонтерский центр вузу

В современном обществе наличие развернутого добровольческого движения – такой же существенный признак развития страны, как и поддержание демократических свобод, соблюдение прав человека, забота государства о пенсионерах, детях, людях с инвалидностью. Очевидно, что для вуза уместно широкое внедрение только тех видов волонтерства, которые выступают 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 обучающимися своих компетенций – способностей применять знания, умения и личностные качества для решения задач профессиональной деятельности, социального участия и достижения личного успеха.

Компетентностная парадигма предполагает формулировку целеполагания, основных векторов развития и критериев оценки деятельности с точки зрения формирования компетенций. Тем самым подтверждением состоятельности вуза выступает удовлетворительное решение его выпускниками задач в рамках той деятельности, к которой их готовили на протяжении всего периода обучения. Уникальными возможностями в создании условий для приобретения опыта решения указанных задач обладает волонтерская деятельность, встроена (или его поддерживающая) в учебный процесс.

По сути, предпосылками подобного встраивания выступают сам процесс социально ориентированного развития образовательных учреждений в системе высшего образования (рис. 1¹) и единовременность волонтерских проектов студентов, получение ими ряда компетенций. Социальные практики составляют предметное поле удовлетворения запросов: студентов – в формировании общекультурных и профессиональных компетенций, образовательной организации – в привлечении обучающихся к воплощению ее социальной миссии, государства и общества – в воспитании социально ответственных граждан. Да и быстрые изменения в экономической сфере уже сейчас ориентируют работодателя на более внимательное отношение к опыту волонтерской деятельности своих сотрудников.



Рис. 1.

Предпосылки интеграции волонтерской деятельности в учебный процесс образовательного учреждения

Так, распространение волонтерской деятельности на почти любую сферу человеческой деятельности – экология, проектная деятельность, работа в рамках неформального образования, продвижение ценностей здорового образа жизни, культурное просвещение в глубинке и т.д. формирует как общекультурные компетенции (обеспечивающие развитие, жизненный успех, социальную

¹ Из материалов интернет-семинара НФПК «Интеграция волонтерской деятельности в учебный процесс образовательного учреждения».

адаптацию личности, способствующие решению профессиональных задач, задач социального участия и личного роста вне зависимости от конкретного направления профессиональной деятельности), так и профессиональные компетенции (обеспечивающие успех и карьерный рост в конкретной сфере профессиональной деятельности)².

Обладая огромным нравственным значением, волонтерство оказывает существенное влияние и на сознание человека. Отвечая самому себе реальным делом на вопросы о том, почему непосредственно я, кому именно, чем конкретно буду помогать, человек глубже постигает самого себя. В результате осознанно творящий добро воплощает свои ценности, наполняет жизнь смыслом. Поэтому общество должно направлять активность молодежи в конструктивное русло, стимулируя те формы активности, которые ему полезны, и препятствуя тем формам, которые негативно влияют на его развитие. Тесная интеграция волонтерства и социальной активности молодежи предоставляет такую возможность, выводя процесс создания механизмов вовлечения молодых людей в многообразную добровольческую деятельность в плоскость общественных задач.

Воплощение в вузе указанного взгляда позволяет выйти на высокий уровень реализации целого спектра задач, в первую очередь, в сфере учебно-воспитательной работы. Например, формирование личностных ценностей, социальной ответственности у молодых людей; создание условий для деятельности студенческих общественных объединений; развитие всех моделей молодежного самоуправления и самоорганизации в студенческих и научных коллективах; создание оптимальных условий для совместной научно-исследовательской деятельности студентов и преподавателей вуза и др.

Современные научные исследования молодежных проблем России выделяют комплекс вопросов, связанных с социальными возможностями для реализации притязаний молодежи в области профессионального развития. В условиях появления

² Руководство по построению компетентностной модели выпускника для рабочих групп МГГУ им. М.А. Шолохова: М., 2010., С. 9.

новых каналов и источников информации, резкого возрастания возможностей доступа к любым информационным сегментам современного мира все отчетливее проявляет себя тенденция утраты монополии образовательных организаций на формирование знаний, навыков и образцов поведения. В свою очередь, волонтерские программы, как база социального ориентирования и социализации в русле служения обществу и возможность попробовать себя в разных сферах деятельности, выступают системообразующим ресурсом объединения молодых людей на основе позитивных жизненных установок.

Таким образом, во многом решение проблем лежит в плоскости создания на базе образовательных организаций особой сферы добровольчества, где последнее вписано в реализацию единой с учебным процессом задачи по формированию будущего профессионала – гражданина своей страны. Центром решения этой задачи является волонтерский центр. Авангардами, которые сегодня совместно с ресурсным центром «Мосволонтер» создают новые модели вовлечения студенчества в социально полезную практику и развивают волонтерство в столице, выступают следующие образовательные организации:

1. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет);
2. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» (МГТУ им. Н.Э. Баумана);
3. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский технологический университет»;
4. ГАОУ ВПО «Московский государственный институт индустрии туризма им. Ю.А.Сенкевича»;
5. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение выс-

шего образования «Московский политехнический университет»;

6. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет «Московский институт электронной техники»;

7. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сеченовский университет);

8. Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Московский городской педагогический университет»;

9. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»;

10. Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»;

11. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления»;

12. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»;

13. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный лингвистический университет».

1.2. Что собой представляет волонтерский центр в вузе

Волонтерский центр – это организация, которая оказывает административную, ресурсную, организационную, информационную и методическую помощь волонтерам в сфере реализации их социально значимых инициатив. При таком подходе деятельность волонтеров направлена в первую очередь на помощь остро нужда-

ющимся слоям населения, не имеющим возможности помогать себе самим, как, например, пожилые, сироты, люди с инвалидностью и т.д. Собственно, именно здесь и открывается сфера формирования компетенций человека. Это может составить основу целеполагания волонтерского центра в вузе и вывести его на уровень реализации следующих задач, как в сфере воспитательной работы, так и в имиджевой политики образовательной организации в целом:

- популяризация волонтерства, 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 иницируемых молодежных добровольческих проектов;
- распространение эффективного опыта добровольческой деятельности вуза;
- создание и апробация новых образовательных методик подготовки волонтеров;
- создание условий для деятельности студенческих общественных объединений;
- развитие моделей молодежного самоуправления и самоорганизации студенческих и научных коллективов вуза;
- повышение 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.

В вузах г. Москвы наиболее широко внедрена организационная модель (Схема 1), в которой волонтерский центр выступает структурным подразделением образовательной организации с подчинением ректору. Учитывая нахождение волонтерских организаций под влиянием запросов государства и общества, курирующий проректор осуществляет наблюдательную и контроли-

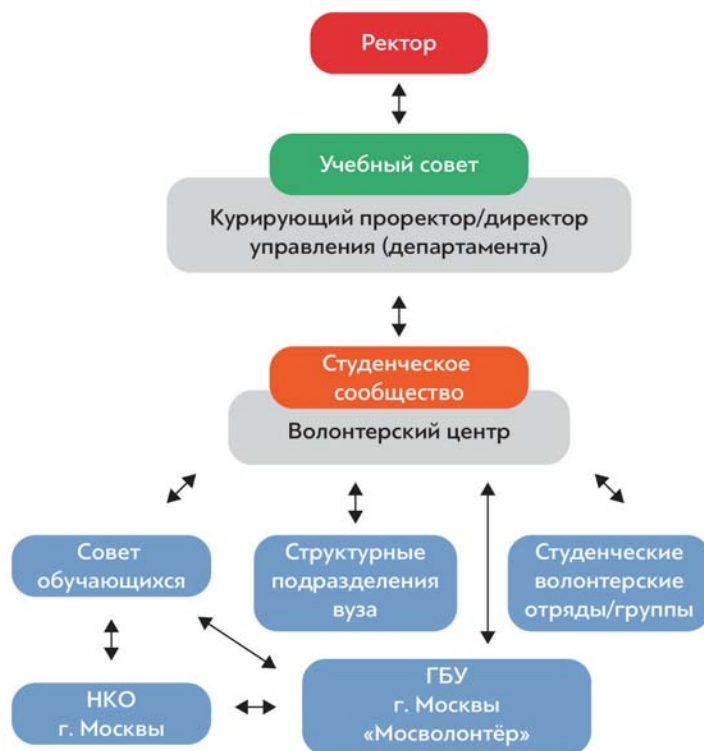


Схема 1.

Модель организационной структуры «вуз - волонтерский центр - студенческое сообщество» в сфере волонтерской деятельности г. Москвы

рующую функции в обеспечении стабильного уровня добровольческого участия обучающихся. Студенческие объединения осуществляют свою деятельность, как в составе волонтерского центра, так и самостоятельно, устанавливая связи со структурными подразделениями ВУЗа, ресурсным центром «Мосволонтер», НКО города для объединения усилий с целью решения актуальных задач местных сообществ. Сотрудничество волонтерского центра образовательной организации и ГБУ города Москвы «Мосволонтер» позволит выйти на уровень профессионального выполнения поставленных задач и выступить вузу акселератором социально-экономических преобразований в обществе.

Тем самым деятельность волонтерского центра органично встраивается в существующую учебно-воспитательную систему вуза. При наличии филиалов университета включенность в жизнедеятельность их студентов позволяет выходить на высокий уровень масштабирования добровольческих проектов.

Сохранение повестки дня социальной ответственности образовательных организаций в развитии города, региона и страны стимулирует инициацию новых форм гражданской активности молодежи, где социальное предпринимательство занимает особое место. Стимулирование и поддержка вузом обучающихся в процессе создания молодежных некоммерческих организаций (НКО) – одна из актуальных технологий развития общественных представлений о личностных карьерных траекториях в интересах людей. Среди ассоциаций выпускников, научных и экономических, волонтерские НКО в образовательной организации – редкий, но вполне реальный способ создания волонтерского центра.

Среди преимуществ подобной формы организации следует выделить следующие:

- структурная свобода в организационном определении (штатный состав, должностные инструкции и режим работы определяется учредителями);
- самостоятельный выбор приоритетных форм и направлений деятельности,

партнеров и благополучателей;

- участие в конкурсах на гранты для общественных организаций.

Вместе с тем следует учитывать и другие факторы:

– волонтерский центр в форме НКО необходимо регистрировать, как и любую другую некоммерческую организацию, с приложением полного пакета документов в установленном в РФ порядке³;

– НКО находится на полном самофинансировании (образовательная организация, как правило, готова предоставить ресурсную поддержку студенческой организации в виде безвозмездной аренды помещения, юридического и бухгалтерского консалтинга, но средства на заработную плату, коммунальные платежи, реализацию проектов и т.д. необходимо зарабатывать самостоятельно);

– члены НКО несут полную ответственность за свою деятельность и сдают в Росстат ежегодный отчет.

Несмотря на операционные сложности, которые сопровождают учреждение любой новой структуры, создание волонтерского центра в форме НКО является перспективным видом социальной активности обучающейся молодежи, прекрасным способом ее первичной социализации в русле социального предпринимательства и развития сотрудничества некоммерческих организаций, в т.ч. социально ориентированных молодежных некоммерческих организаций, с учебными заведениями в интересах развития местных сообществ.

Из опыта работы волонтерских центров г. Москвы

На базе МГГУ им. М.А. Шолохова волонтерский центр «Сочи 2014» был создан в 2011 году как структурное подразделение вуза во исполнение задач, связанных с привлечением волонтеров для организации и проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи. Вместе с тем общий вектор стратегического развития университета, где волонтерство играло

³ Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

важную роль в формировании как общекультурных компетенций (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 профессиональных компетенций (обеспечивающие успехи и карьерный рост в конкретной сфере профессиональной деятельности), требовал расширения спектра добровольческих практик обучающихся и обновления содержания среды студенческих сообществ как механизма реализации идеи обеспечения заданных видов обучения, ориентированных на конкретные потребности и интересы обучаемых. Одним из решений стало учреждение на базе университета НКО – Некоммерческое партнерство содействия добровольческой деятельности «Объединение волонтерских центров» (далее - Партнерство) (рис. 2).



Рис. 2.
Свидетельство о регистрации НКО

Основной целью Партнерства выступило содействие членам в осуществлении деятельности, направленной на популяризацию волонтерства как социального явления, привлечение молодежи к проявлению добровольческой инициативы в решении социальных проблем общества, а также распространение эффективного опыта добровольческой (волонтерской) деятельности. Между Партнерством и университетом был заключен договор аренды нежилого помещения.

Основными членами Партнерства выступили волонтеры из числа обучающихся в университете.

Основным источником дохода стали гранты, полученные НКО в результате конкурсов для общественных организаций.

За 3-летний период Партнерство реализовало более 70 волонтерских проектов, 578 мероприятий с общим охватом благополучателей более 1500 человек. Партнерство оказало существенную роль в создании модели интеграции волонтерства в учебный процесс в вузе.

В 2014 г. Партнерство выступило одним из соучредителей Ассоциации волонтерских центров.

1.3. Нормативно-правовое сопровождение создания волонтерского центра

Деятельность волонтерского центра в организациях высшего образования обеспечивается локальными актами:

- Положение о волонтерском движении в вузе;
- Положение о волонтерском центре в вузе;
- Приказ о создании волонтерского центра (рис. 3);
- Должностные инструкции сотрудников волонтерского центра;
- Типовые формы документального сопровождения волонтерской деятельности в вузе.

Указанные документы создаются самими образовательными организациями. Как правило, Положение о волонтерском движении в вузе на долгосрочную перспективу устанавливает основы правового регулирования волонтерской деятельности, определяет возможные варианты поддержки в целях ее развития и распространения в образовательной организации. По сути, этот документ представляет собой соглашение всех заинтересованных сторон в процессе инициации и поддержки развития волонтерского движения в студенческой среде вуза. Отсутствие прозрачных правил взаимодействия ставит под сомнение перспективность и возможность реализации инициатив волонтерского центра. Зато четкие нормативно зафиксированные позиции уже сами по себе становятся вескими аргументами в пользу достижения задач развития волонтерства в образовательной организации.

Положение о волонтерском центре фиксирует целеполагание и функциональное предназначение создаваемой структуры, ее положение в системе внутренних организационных связей.

Если волонтерский центр создается в среднем общеобразовательном учреждении, то нормативной базой выступают:

- Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;
- Правила внутреннего учебного распорядка;
- Устав государственной (муниципальной) образовательной организации.

Волонтерский центр в учреждениях системы образования может быть открыт как структурное подразделение организации.

«Волонтерский центр Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™ является структурным подразделением федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)».

(Источник: «Положение о волонтерском центре Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™ » МАДИ (ГТУ))

«Волонтерский центр образовательной организации (далее Центр) является структурным подразделением образовательной организации, осуществляющим привлечение и обучение волонтеров, организацию и проведение волонтерской деятельности».

(Источник: «Типовое положение о волонтерском центре в среднем профессиональном учебном заведении»)

«Волонтерский центр (далее – «Центр») является структурным подразделением Управления молодежной политики (далее – «Управление») Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ», «Университет»)».

(Источник: «Положение о Волонтерском центре Управления молодежной политики РГСУ»)

Первым операционным шагом на пути открытия волонтерского центра выступает издание приказа о его создании, например, в университете (рис. 3).

Если волонтерский центр создается во исполнение целей и задач федеральной или городской программ, то приказ о его создании проходит процедуру утверждения в курирующем органе исполнительной власти. Подобным примером выступает Волонтерский туристический центр г. Москвы. Он является структурным подразделением ГАОУ ВПО «Московского государственного института индустрии и туризма имени Ю.А. Сенкевича» и осуществляет свою деятельность в соответствии с заданиями Комитета по туризму и гостиничному хозяйству города Москвы, а с 19 декабря 2016 г. – Департамента спорта и туризма города Москвы⁴.

«Волонтерский центр (далее – Центр) является структурным подразделением ГАОУ ВПО «Московского государственного института индустрии и туризма имени Ю.А. Сенкевича» (далее - Институт), осуществляющим деятельность по привлече-

⁴ Функции и полномочия Учредителя в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 19 декабря 2016 года № 887-ПП «Об изменении ведомственного подчинения, наименования государственных учреждений города Москвы и внесении изменений в правовые акты города Москвы».

О создании волонтерского центра

В целях привлечения волонтеров для организации и проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать в установленном порядке волонтерский центр (далее Центр).
2. Включить созданный Центр в подчинение проректора _____
3. Назначить на должность директора Центра Фамилия Имя Отчество.
4. Начальнику отдела кадров в срок до ____ оформить трудовые отношения с директором Центра Фамилия Имя Отчество.
5. Директору Центра Фамилия И.О. разработать положение о Центре, а также предложения по штатному расписанию Центра и проекты должностных инструкций и представить их на утверждение _____.
6. Проректору _____ в срок до __ выделить помещение для размещения Центра.
7. Контроль за выполнением данного приказа возложить на _____.

Ректор _____

Рис. 3.

Типовой шаблон приказа ректора университета
об открытии волонтерского центра

нию волонтеров, организации и проведению волонтерской деятельности в соответствии с заданиями Комитета по туризму и гостиничному хозяйству города Москвы (далее – Комитет по туризму) и программами работы, утвержденными Институтом на очередной учебный год».

(Источник: «Положение о Волонтерском туристическом центре города Москвы»)

Второй операционный шаг – разработка целей и задач волонтерского центра. Технологически это можно сделать с помощью небольшого исследования «Анализ актуальных задач своей образовательной организации». Оно строится на основе оценки двух критериев:

– Кому полезна деятельность волонтерского центра в первую очередь (непосредственная целевая группа)?

– Кто может получать опосредованную выгоду от деятельности волонтерского центра и стать партнером в реализации поставленных перед ним целей и задач (партнеры, союзники)?

Для того, чтобы результат был максимально наглядным, необходимо заполнить карту организации (таблица 1), которая позволит определить систему внутренней коммуникации, обозначить приоритетные направления деятельности волонтерского центра. Его структурная подотчетность руководству образовательной организации обуславливает активное вовлечение в решение функциональных задач учредителя и отклик на запросы со стороны спонсоров, лиц, определяющих политику развития образовательной организации и связи с внешними группами общественности. Самая распространенная форма участия – работа волонтеров во внутренних культурно-массовых или научных мероприятиях, а также работа студенческих групп во взаимодействии с неакадемическими сообществами – партнерами вуза.

Наименование структурного подразделения	Направления деятельности	Формы необходимой помощи	Ф.И.О. руководителя	Контактная информация
Институт политики, права и социального развития	Политология, организация работы с молодежью, государственное и муниципальное управление, юриспруденция	Проект «Юридическая клиника», организация волонтерской практики по направлениям		Тел.: E-mail:
Департамент международного сотрудничества и связей с общественностью	Международное сотрудничество и связи с общественностью	Проект «Добро пожаловать в Москву», информационное сопровождение страниц университета в социальных сетях		Тел.: E-mail:
.....

Таблица 1.

Карта организации

Проведение такого анализа позволит увидеть, как необходимо выстроить работу волонтерского центра, какие виды услуг необходимы организации-учредителю (вузу), какие направления волонтерской деятельности в большей степени способствуют расширению компетентностной базы обучающихся, их профессиональной ориентации и т.д. Полученная информация ляжет в основу краткого описания создаваемого волонтерского центра (таблица 2).

Наименование организации	Волонтерский центр
ЦЕЛЬ	...
ЗАДАЧИ	...
МИССИЯ	...
ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА	...
ИМЕЮЩИЕСЯ РЕСУРСЫ	...
НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	...
ВИДЫ УСЛУГ	...
ПАРТНЕРЫ ОРГАНИЗАЦИИ	...
Ф.И.О. РУКОВОДИТЕЛЯ	...
КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ	...

Таблица 2.

Краткое описание волонтерского центра

Третий операционный шаг – разработка и утверждение Положения о волонтерском движении в вузе (приложение 1) и Положения о волонтерском центре (приложение 2), которые фиксируют систематизированные результаты проведенной аналитической работы и на уровне учредителя нормативно закрепляют цели и задачи волонтерского движения в образовательной организации в целом и волонтерского центра в частности, организационную структуру (подробнее см. п. 4) и направления волонтерской деятельности (подробнее см. п. 5), правила взаимодействия образовательной организации и волонтерского центра.

«Цель – координация и поддержка деятельности волонтеров МИЭТ.

Задачи:

- воспитание у студентов МИЭТ активной гражданской позиции, формирование лидерских и нравственно-этических качеств, чувства патриотизма и др.;
- продвижение и популяризация волонтерских ценностей в МИЭТ;
- определение направлений деятельности волонтеров в МИЭТ;
- разработка и реализация эффективных механизмов, форм и методов работы с различными целевыми группами;
- курирование руководителей волонтерских отрядов, оказание им практической и методической помощи;
- координация деятельности волонтерских отрядов с организациями-партнерами;
- обобщение опыта реализации волонтерских проектов и подготовка предложений по дальнейшему развитию волонтерской деятельности;
- обеспечение взаимодействия с другими волонтерскими организациями с целью обмена опытом и последующего внедрения инновационных форм и методов работы;
- организация и проведение социально-значимых мероприятий в МИЭТ, Зеленоградском административном округе г. Москвы, г. Москве;
- подготовка волонтеров для участия в общероссийских социально значимых проектах».

(Источник: «Положение о Волонтерском центре МИЭТ»)

«К основным задачам Центра относят:

- содействие в реализации приоритетных направлений государственной молодежной политики по созданию условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодых людей;

- создание условий для эффективного вовлечения молодежи в социально-экономическое развитие РГСУ, области и страны в целом;
- развитие социально значимой, социально полезной добровольческой системы волонтерского движения;
- сплочение и обеспечение единства лиц, участвующих в системе волонтерского движения на основе активной гражданской позиции, чувства патриотизма, а также продвижение ценностей волонтерского движения в России;
- широкое информирование общественности о волонтерской деятельности, а также продвижение ценностей волонтерского движения в России».

(Источник: «Положение о Волонтерском центре
Управления молодежной политики РГСУ»)

В условиях создания волонтерского центра в ходе подготовки и проведения крупных международных мероприятий, например, XXII Олимпийских игр и XI Паралимпийских Игр, Чемпионата мира по футболу FIFA 2018™ в России в Положении о волонтерском центре отражаются цели и задачи, связанные с их реализацией. Например, волонтерский центр Чемпионата мира по футболу FIFA 2018™:

«Основными задачами Центра являются:

- Привлечение волонтеров из числа студентов, аспирантов, докторантов, работников МАДИ и его филиалов, а также привлечение граждан Российской Федерации и иностранцев для организации и проведения Чемпионата мира по футболу FIFA 2018™ года, Кубка Конфедераций FIFA 2017 года в России.
- Проведение лекций, семинаров, тренингов, конференций и других мероприятий по волонтерскому движению, продвижение и популяризация волонтерских ценностей.
- Распределение волонтеров по группам и определение руководителей этих групп согласно рекомендациям автономной некоммерческой организации

«Организационный комитет «Россия - 2018» для дальнейшего обучения.

- Оказание руководителям волонтерских групп практической и методической помощи.
- Документационное обеспечение деятельности волонтерских групп.
- Координация деятельности волонтерских групп с организациями, проводящими мероприятия, в которых участвуют волонтеры.
- Проведение исследований по реализации волонтерских проектов и подготовка предложений ректору МАДИ по дальнейшему развитию волонтерской деятельности».

(Источник: «Положение о волонтерском центре Чемпионата мира по футболу FIFA 2018™» МАДИ)

1.4. Организационная структура волонтерского центра

На этапе стартапа внутренняя структура волонтерского центра может носить проектный характер (схема 2).

В основе данной схемы находятся волонтеры. Основной целью блока работы с волонтерами выступает создание круглогодичных волонтерских команд, способных самостоятельно выявлять социальные проблемы, организовывать мероприятия, популяризировать добровольческое движение в университете и в городе.

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

1. Кураторами волонтерских групп выступают менеджеры проектов. Это позволяет сконцентрировать в одних руках управление всеми важными факторами, влияющими на успешность проекта и эффективность работы волонтеров.
2. Собственные проекты центра и участие в мероприятиях внешних организаций закрепляются за волонтерскими группами.

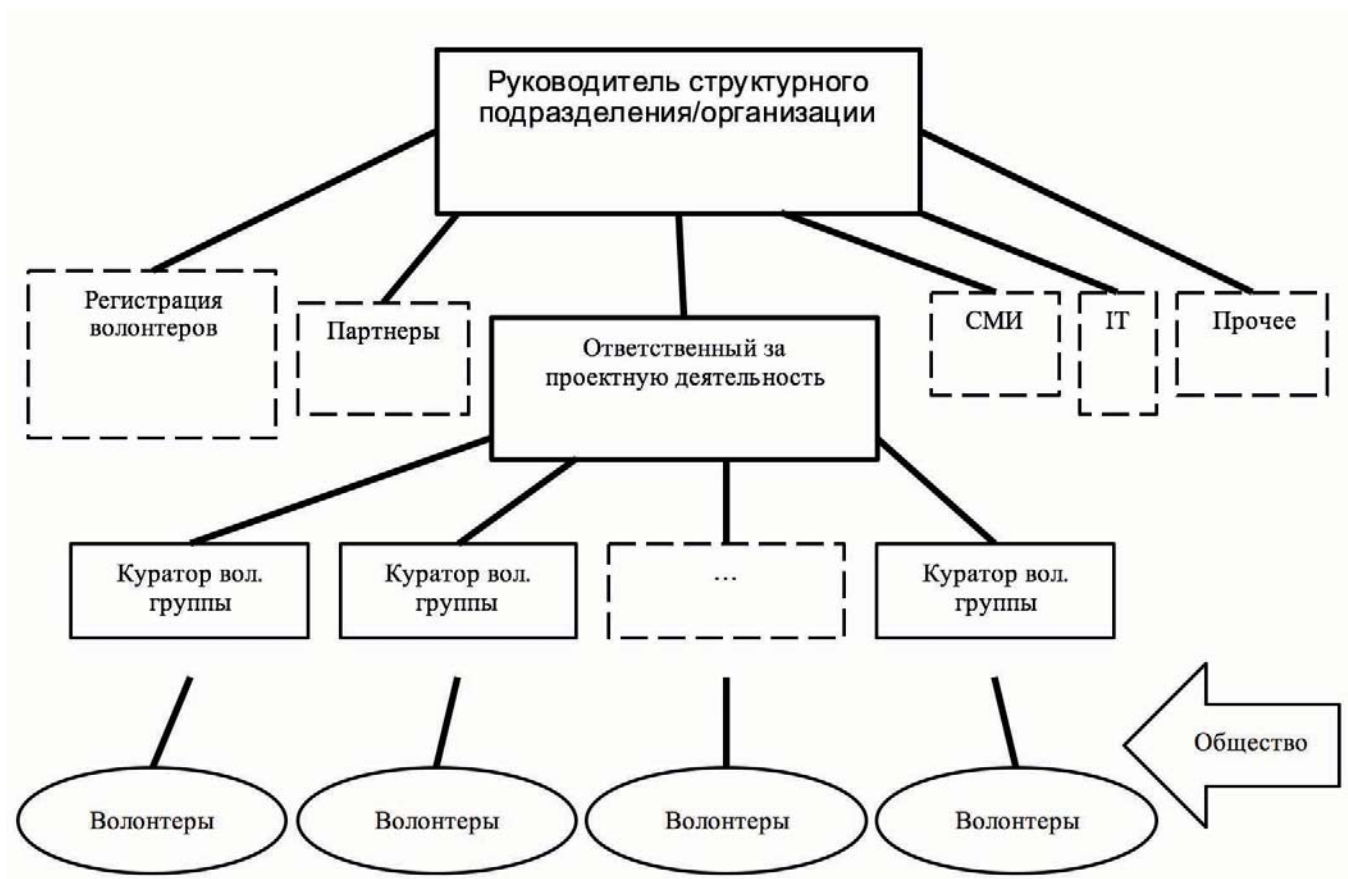


Схема 2.

Внутренняя структура волонтерского центра на этапе стартапа

Это позволяет разделять нагрузку при организации городских мероприятий и проектов Волонтерского центра, развивать у волонтеров проектное мышление и навыки работы в команде, создать предпосылки для вовлечения новых волонтеров.

3. Из волонтеров, прошедших добровольную регистрацию в волонтерском центре, формируются волонтерские команды, что позволяет работать над их квалификацией и оптимальным образом реализовать инструменты мотивации.

Данная внутренняя 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 волонтерства (добровольчества) и выявления партнеров в области осуществления проектов социальной направленности.

Волонтерский центр в вузе может вести организационную работу в каком-либо одном направлении деятельности (см. рис. 4). Например, только помощь детским домам или продвижение ценностей здорового образа жизни.

Из опыта волонтерских центров г. Москвы

Структура Волонтерского центра МАДИ



Рис. 4.

Внутренняя организационная структура волонтерских центров МАДИ и МГГУ им. М.А. Шолохова

В соответствии с нормативной структурой и утвержденным руководителем образовательной организации штатным расписанием директор волонтерского центра разрабатывает должностные инструкции сотрудников волонтерского центра (приложение 3), что составляет **четвертый операционный шаг** создания волонтерского центра. Должностные инструкции нормативно закрепляют функциональные обязанности, права и систему внутренних организационных взаимоотношений сотрудников. Они должны быть четкими и понятными. Более того, если согласованная позиция всех заинтересованных сторон по подобному кругу вопросов будет отсутствовать, то и сами волонтеры, и руководство вуза рискуют столкнуться с серьезным сопротивлением воплощению самых замечательных замыслов.

В структуре волонтерского центра существуют вакансии, в которых есть постоянная потребность, а есть те, потребность в которых возникает от проекта к проекту. К вакансиям постоянного характера можно отнести директора и заместителя директора волонтерского центра, координаторов по направлениям деятельности, тим-лидеров. В идеале часть этих позиций (3-5 человек) должна быть в штате волонтерского центра.

«Директор Центра:

- руководит деятельностью Центра, в том числе деятельностью по привлечению волонтеров для организации и проведения Чемпионата мира по футболу FIFA 2018™ и Кубка Конфедераций FIFA 2017 в России;
- обеспечивает функционирование волонтерского центра;
- обеспечивает проведение разъяснительной работы по организации волонтерской деятельности, продвижение и популяризацию волонтерских ценностей;
- курирует руководителей волонтерских групп, оказывает им практическую и методическую помощь;
- контролирует правильность документационного обеспечения волонтерских групп;

- координирует деятельность волонтерских групп совместно с организациями, организующими мероприятия, в которых участвуют волонтеры;
- обобщает практику работы по организации волонтерской деятельности и подготавливает предложения по ее расширению и развитию для ректора РЭУ им. Г.В. Плеханова и организаций, использующих волонтеров».

(Источник: Должностная инструкция директора волонтерского центра Чемпионата мира по футболу FIFA 2018™)

В случае если вуз не может себе позволить содержать большой штат сотрудников волонтерского центра, организация может заручиться поддержкой ответственных волонтеров, которые возьмут на себя деятельность по направлениям.

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), что составляет **пятый операционный шаг** в создании волонтерского центра. 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, 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.

1.5. Направления деятельности волонтерского центра

Системообразующая позиция волонтерского центра создает условия для координации и управления по целому спектру видов деятельности:

- социальное патронирование детских домов, пожилых людей и людей с инвалидностью;
- 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, интернет-добровольчество и другие.

Волонтерские центры в московских вузах, ориентируясь на актуальные задачи развития города и разработанные ресурсным центром «Мосволонтер» направления, в качестве приоритетных **выбирают:**

СОЦИАЛЬНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО. Волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на оказание помощи прежде всего незащищенным слоям населения, нуждающимся во внимании и (или) постоянном уходе (помощь детям-сиротам, многодетным семьям, инвалидам, пожилым одиноким людям, бездомным, бывшим заключенным, беженцам и другим).

СОБЫТИЙНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО. Волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на помощь в организации и проведении крупных значимых событий местного, регионального, федерального и международного уровней (помощь на конференциях, съездах, форумах, праздниках, концертах и т.д.).

«Концепцией развития Центра поддержки волонтерского движения предусмотрено сосредоточение работы организации на следующих направлениях:

- консолидация волонтерского движения в рамках МГИМО; администрирование постоянного пула волонтеров, обеспечивающих сопровождение внутри университетских мероприятий, а также мероприятий организаций-партнеров;
- консолидация добровольческого движения в рамках МГИМО, содействие проведению благотворительных и волонтерских мероприятий на внутренней и внешней площадках;
- взаимодействие с организационными комитетами крупных спортивных мероприятий, ответственными федеральными и региональными структурами, спортивными федерациями по подготовке волонтерских кадров по профильным направлениям МГИМО на базе Центра;
- подготовка и реализация образовательных программ в форме цикла семинаров, «открытых» площадок, «комплексных модулей» по профильным направлениям МГИМО для представителей волонтерских организаций, а также иных заинтересованных структур».

(Источник: «Концепция развития Центра поддержки волонтерского движения МГИМО»)

ВОЛОНТЕРСТВО В МЕДИЦИНЕ. Волонтерская (добровольческая) деятельность в сфере здравоохранения, направленная на повышение качества медицинской помощи на всех ее этапах: профилактическом, лечебном и реабилитационном (адресная помощь больным, просветительская деятельность по профилактике заболеваний, помощь в лечебно-профилактических учреждениях, помощь в рамках медицинского сопровождения массовых и спортивных мероприятий, санитарно-профилактическая работа).

ДОНОРСТВО. Волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на популяризацию добровольной сдачи крови и (или) ее компонентов донорами (помощь в организации мероприятий и донорских акций, просветительская деятельность, сдача крови и ее компонентов и т.д.).

«Волонтерский центр продолжает свою работу по следующим направлениям: спортивное волонтерство, медико-социальное движение и медицинский сектор.

1. Спортивное волонтерство

На российской и международной спортивной арене ежегодно проводится больше десятка значимых чемпионатов. Их реализация во многом зависит от волонтеров. На данный момент наша работа не ограничивается рамками допинг-контроля. Добровольцы Центра, вступившие в наши ряды только сейчас, смогут работать по другим функциям: пресс-атташе, сопровождение, волонтеры церемоний и аккредитационных центров.

2. Медико-социальное движение

«Маленький принц» – это добровольческое движение при Волонтерском центре Первого МГМУ им. И. М. Сеченова, созданное для студентов, добровольно изъявивших желание участвовать в творческой, социально полезной, социально значимой деятельности в свободное от учебы время. Сфера деятельности «Маленького принца»:

- организация помощи детям находящимся в сложной жизненной ситуации, в больницах и детских домах;

- подготовка детских вожатых и аниматоров;
- оказание помощи в социальной адаптации, а также в развитии у детей личностных качеств, навыков общения, нравственных и моральных аспектов;
- организация разнообразного направленного досуга для детей в больницах, детских домах, а также в образовательных учреждениях и др.;
- общественное воспитание, формирование гражданской позиции, патриотизма у молодежи, реализация социальных и трудовых инициатив студенчества, приобретение молодыми людьми навыков профессиональной, трудовой и управленческой деятельности, содействие личностному развитию.

3. Медицинский сектор

С сентября 2014 года новую жизнь направлению дало послание Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина к Федеральному Собранию в декабре 2013 года о создании широкого движения добровольцев, готовых работать в системе здравоохранения, оказывать посильную помощь⁵».

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ВОЛОНТЕРСТВО. Волонтерская (добровольческая) деятельность в области защиты окружающей среды, направленная на формирование экологической культуры в обществе (помощь заповедным территориям, животным, озеленение, раздельный сбор отходов, экологическое просвещение и т.д.).

КУЛЬТУРНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО. Волонтерская (добровольческая) деятельность, связанная с организацией и проведением мероприятий, направленных на формирование культурной идентичности, сохранение и передачу культурного и исторического наследия (проведение экскурсий, работа с туристическими группами, с музейными и библиотечными фондами, помощь в реставрации памятников истории и культуры, обучение различным видам творческих практик и т.д.).

⁵Добровольчество в Первом МГМУ им. И.М. Сеченова. <https://www.sechenov.ru/learners/studencheskie-organizatsii/volunteers/>

«Волонтерский туристский центр города Москвы создан при ГАОУ ВПО города Москвы «Московский государственный институт индустрии туризма имени Ю.А. Сенкевича» ... Целью проекта является увеличение туристской привлекательности города, что включает в себя помощь российским и иностранным туристам по ориентированию на местности, предоставление информации о туристских объектах. Волонтерский туристический центр ведет подготовку волонтеров из различных вузов⁶».

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОЛОНТЕРСТВО. Волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на гражданско-патриотическое воспитание, восстановление и сохранение исторической памяти (помощь в организации патриотических акций и мероприятий, помощь ветеранам и ветеранским организациям, поисковые работы, исторические реконструкции и т.д.).

СПОРТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО. Волонтерская (добровольческая) деятельность, связанная с участием в организации и (или) проведении физкультурных и спортивных мероприятий городского, регионального, федерального и международного уровней на территории Российской Федерации, проектов и (или) программ по популяризации спорта и пропаганде здорового образа жизни.

«ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ЦЕНТРА ...

3. Спортивное направление:

- помощь в организации спортивно-массовой работы;
- участие в организации акций, пропагандирующих здоровый образ жизни.

4. Донорство:

- организация и проведение акций по сдаче крови.

5. Патриотическое направление:

- проведение акций, направленных на патриотическое воспитание детей, под-

⁶<https://www.volturmos.ru>

ростков и молодежи.

- спортивная, туристическая и военная подготовка.

6. Указанные выше направления могут расширяться».

(Источник: «Положение о
Волонтерском центре МИЭТ»)

ВОЛОНТЕРСТВО ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ. Волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на помощь службам экстренного реагирования в профилактике и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, помощь в организации обеспечения безопасности на массовых событиях, поиске пропавших людей, содействие интернет-безопасности и т.д.

МЕДИАВОЛОНТЕРСТВО. Волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на формирование информационного поля вокруг общественно значимых событий, информационную поддержку социальных проектов (создание контента и его распространение в СМИ и социальных сетях в качестве волонтеров: фотографов, журналистов, SMM-специалистов, видеооператоров).

В целом спектр направлений волонтерской деятельности чрезвычайно разнообразен и, по сути, ограничивается только фантазией, объективными возможностями непосредственных организаторов и участников, а также целевыми и компетентностными ориентирами, заданными вузом волонтерскому центру. Например, логично, что студенты юридического факультета принимают активное участие в реализации волонтерского проекта «Юридическая клиника», студенты социального факультета организуют социальное патронирование пожилых людей и т.д.

Заключительный, шестой шаг в системе операционной деятельности по созданию волонтерского центра – это определение материально-ресурсной базы создаваемого волонтерского центра. Сюда включаются мебель, кабинет, минимальный набор офисной техники, канцелярские принадлежности и т.д. Большим плюсом является наличие подобных ресурсов в распоряжении вуза. Так сразу решаются два значимых вопроса:

собственно материально-ресурсное обеспечение и основной партнер волонтерского центра, хотя бы на период его становления. Для того, чтобы это партнерство было максимально четким и прозрачным, эту информацию также необходимо закрепить в Положении о волонтерском центре.

«Финансовая деятельность»

1. Для проведения мероприятий и акций волонтерское движение использует спонсорскую помощь, средства, полученные по грантам, целевые бюджетные и внебюджетные средства, предоставленные Московским политехническим университетом и другими учреждениями, организациями и предприятиями для организации волонтерской деятельности и прочих источников, разрешенных законодательством РФ.

2. Полученные средства могут быть израсходованы на:

- организацию волонтерских акций; организацию работы Центра;
- материальное стимулирование волонтеров;
- развитие материальной базы Центра и Волонтерского движения; оплату труда работников Центра».

(Источник: «Положение
о Волонтерском центре Московского Политеха»)

Следующие шаги по развитию волонтерства в вузе - собственно организация самой волонтерской деятельности обучающихся. В них заключены разработанные ресурсным центром «Мосволонтер» ключи к «золотому» стандарту волонтерского участия в решении задач социально-экономического и культурного развития г. Москвы.

1.6. Интеграция волонтерской деятельности в учебный процесс в вузе.

Из опыта работы волонтерских центров г. Москвы

Как правило, под волонтерской деятельностью в вузе понимают форму социального служения, осуществляемого по свободному волеизъявлению студентов (волонтеров), направленного на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующего их личностному росту и развитию. Учитывая актуальность ее развития в молодежной среде, миссия волонтерского движения в вузе может быть заявлена и как **создание возможностей для формирования личности студента в интересах эффективной реализации общественных инициатив и реализации потенциала молодых людей посредством их вовлечения в социальную практику**, и как **повышение конкурентоспособности и профессиональной компетентности молодых людей за счет получения первичного опыта участия в профессиональной деятельности, увеличения возможностей профессионального ориентирования и формирования базовых личностных и социальных компетенций, необходимых для дальнейшей жизнедеятельности**. Четкая позиция по этому вопросу зависит от стратегических задач развития образовательной организации⁷ и ее готовности интегрировать волонтерство в учебный процесс.

Традиционными формами включения волонтерской деятельности в систему образования через **учебный процесс** выступает разработка, внедрение новых учебных дисциплин и методических пособий. Через **воспитательную работу** – мероприятия и акции с участием волонтеров из числа обучающихся, проведение волонтерских уроков, продвижение ценностей волонтерства и благотворительности. Широко представлены в системе образования и круглые

⁷Результаты проведенного исследования «Анализ актуальных задач своей образовательной организации» позволят четко определить горизонты развития волонтерского движения в вузе и волонтерского центра как его структурного подразделения, см. п. 3. Нормативно-правовое сопровождение создания волонтерского центра.

столы для волонтеров, и обмен опытом на региональном и федеральном уровнях, и реализация студенческих социальных проектов.

В ряде вузов уже созданы условия для комплексной интеграции волонтерской деятельности в учебный процесс. Особенно это касается тех университетов, которые обеспечивали набор и подготовку волонтеров для XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи. В Соглашении о взаимодействии с АНО Оргкомитет «Сочи 2014» в пункте 3.1.10 было указано, что образовательное учреждение берет на себя обязательство по интеграции процесса привлечения студентов к общественно-полезной деятельности с учебными программами. В свою очередь, Оргкомитет «Сочи 2014» обязан был предоставить методики в области интеграции профессионального образования и общественно-полезной деятельности, позволяющих организовать и активизировать волонтерскую деятельность студентов, и развивать волонтерское движение в образовательном учреждении после окончания Игр. Результатом такого партнерства выступило появление целого блока интересных нововведений в системе высшего образования.

Из опыта волонтерских центров г. Москвы

В волонтерском центре РГСУ при решении проблемы устранения отсутствия связи между волонтерской деятельностью и учебным процессом уже в 2012 г. осуществили включение волонтерства в программы дисциплин базовой и вариативной части учебного плана, в рабочую программу практики. Существенно было переработано содержание специальных дисциплин профиля «Социальное служение». В результате количество студентов, интегрированных в волонтерскую деятельность, существенно увеличилось (рис. 5).

В МФПУ «Синергия» интеграция реализуется посредством включения в учебный процесс дисциплины «Волонтерская деятельность» на факультете

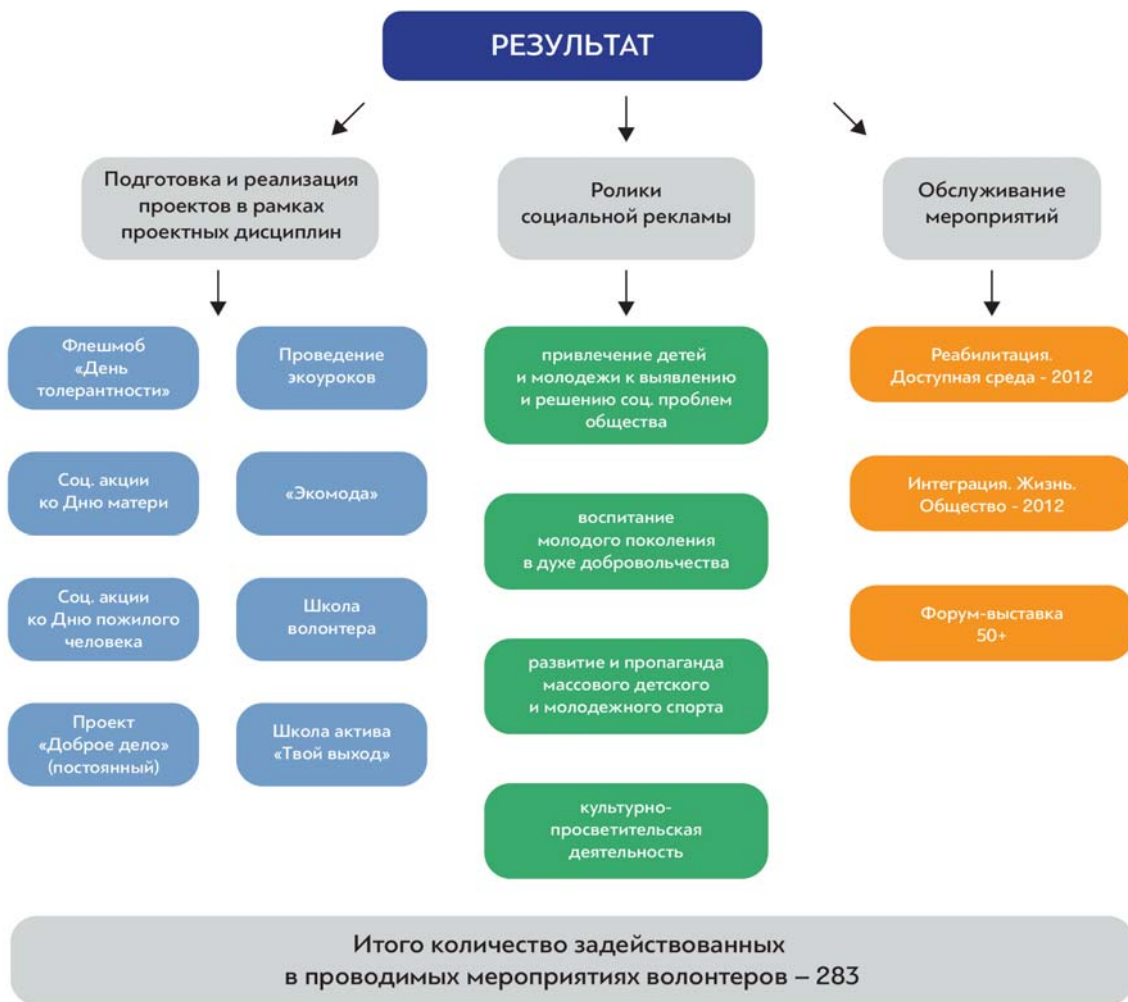


Рис. 5.

Интеграция волонтерства в учебный процесс РГСУ

спортивного менеджмента с последующим распространением на все направления подготовки. Интересно, что университет давно использует практику волонтерской деятельности для подготовки и написания курсовых и дипломных проектов, традиционно осуществляет трудоустройство студентов в спортивные организации, привлекавшие обучающихся в качестве волонтеров для обслуживания спортивных мероприятий.

В Первом МГМУ имени И.М. Сеченова реализуется проект «Оказание стоматологической помощи духовенству», в рамках которого обучающимися – студентами, интернами и ординаторами – под курированием преподавателей кафедры терапевтической стоматологии, реализуются профилактические и лечебные мероприятия, направленные на поддержание стоматологического здоровья представителей духовенства и прихожан Спасо-Яковлевского Димитриева мужского монастыря г. Ростова Великого.

В МГГУ им. Шолохова базовые условия, созданные для интеграции волонтерской деятельности в учебный процесс, носили системный характер (рис. 6). Во-первых, в основу образования был заложен компетентностный подход, суть которого не в том, какие дисциплины студент должен освоить, а чему он должен научиться, какие навыки развить, чтобы стать профессионалом, деятельным и успешным. Во-вторых, в соответствии с Концепцией современного гуманитарного образования, принятой университетом еще в 2009 г., красной строкой через все обучение проходит задача социокультурного развития и интеграция в гражданское общество обучающихся, где волонтерская деятельность занимает центральное место. В Программе стратегического развития университета развитие волонтерства выступало системной задачей в русле создания современной модельной системы работы с молодежью в университете. В-третьих, еще на этапе разработки основных образовательных программ по стандартам 3-го поколения, были сформированы учебные модули, направленные на формирование компетенций выпускника, где волонтерская деятельность выступала важнейшим методологическим мостом в связи между теорией и успешным решением практических задач по любой дисциплине.

Базовые условия, созданные для интеграции
волонтерской деятельности в учебный процесс
(опыт МГГУ им. М.А. Шолохова)

ШАГ 1.

Концепция современного гуманитарного образования
в МГГУ им. М.А. Шолохова (Утвер. Решением УС)

ШАГ 2.

Перечень компетенций, формируемых
в МГГУ им. М.А. Шолохова (Принят решением НМС)

ШАГ 3.

Программа стратегического развития Университета
на 2012 – 2016 гг.

ШАГ 4.

Разработка и внедрение в ООП специальности
«ОРМ» модуля «Эффективные технологии
волонтерской деятельности»

ШАГ 5.

Программа социокультурного развития
и профессионально-личностного роста студентов
(Федеральная программа развития деятельности
студенческих объединений, март 2012 г.)

Современный
специалист

ООП

КМБ

Требования
потребителей

Волонтерская
деятельность

Рис. 6.

Базовые основания системной интеграции волонтерства
в учебный процесс МГГУ им. М.А. Шолохова

В результате помимо дисциплины «Эффективные технологии волонтерской деятельности», который осваивали студенты I курса всех направлений подготовки, целый спектр учебной работы проходил через волонтерскую тематику от выпускной квалификационной работы до практических заданий на семинарах (например, курсовая работа по юриспруденции «Технологии правовой социализации детей-сирот», выпускная квалификационная работа по информационным технологиям «Подготовка и обучение различных возрастных групп населения г. Москвы основам информационных технологий, распределенных по возрасту, характеру занятости, образованию, уровню начальной подготовки в профессиональной деятельности и повседневной жизни» и т.д.).

Таким образом, в образовательной организации волонтерство сопровождало образовательный процесс и студенческую жизнь как система развития личности студента, развития качеств, которые позволят ему в будущем максимально реализовать свой потенциал. Само же волонтерское движение университета вышло на уровень неформальной образовательной среды формирования универсальных компетенций обучающихся.

В целом основными направлениями интеграции волонтерства в учебный процесс выступают рабочие программы учебных дисциплин и учебная/производственная практика (рис. 7).



Рис. 7.

Основные направления интеграции волонтерства в учебный процесс вуза

Для расширения в вузах инструментов проблемно-ориентированного образования и образования через служение (service learning) за счет стимулирования совместной творческой деятельности студентов в ходе разработки модели внедрения волонтерства в учебный процесс данный подход может быть трансформирован за счет разработки и включения новых форм и существенного обновления содержания учебной и производственной практик.

Кейс «Интеграция волонтерства в учебный процесс вуза»

Вводная информация

В целях всестороннего внедрения волонтерской деятельности в учебный процесс N-ского университета была разработана разноуровневая образовательная программа «Школа волонтера», которая содержала следующие образовательные модули (рис. 8):



Рис. 8.

Волонтерские модули являются дистанционными курсами, размещенными на единой коммуникационно-информационной платформе.

В университете регламентируется взаимосвязь между различными формами внедрения волонтерской деятельности и другими элементами учебного процесса (схема 3). Так, студент имеет право принимать участие в волонтерской деятельности (в том числе проходить волонтерскую практику) только после освоения соответствующего образовательного модуля «Школы волонтера».

- Первый курс – образовательные модули **«Школа волонтера 1.0»**.

- Второй курс – образовательные модули **«Школа волонтера 2.0»**.
- Третий курс – образовательный модуль **«Социальное проектирование как технология волонтерской деятельности»**.
- Четвертый курс – образовательные модули **«Школа волонтера 3.0»**.

Все модули Школы волонтера, кроме модулей первого курса, являются курсами по выбору. После прохождения курсов обучающийся получает соответствующий документ (Сертификат), свидетельствующий о завершении курса.

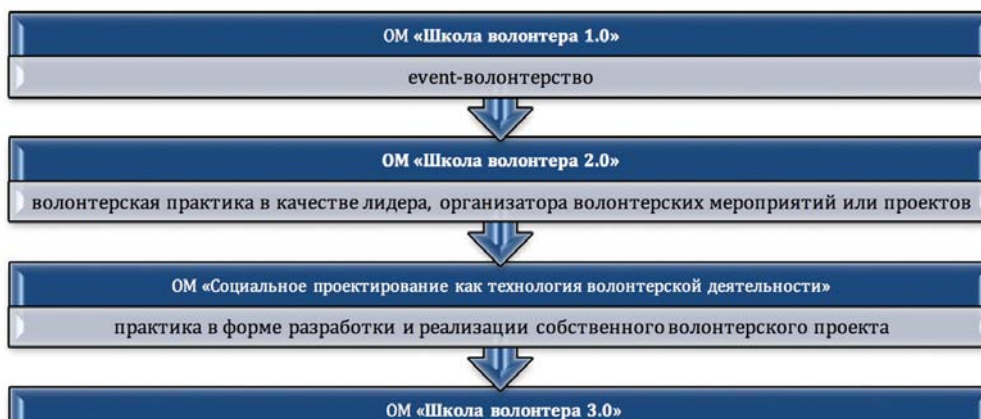


Схема 3.

Модули первого курса являются обязательными для всех бакалавров независимо от направления подготовки. Начиная со второго курса студент самостоятельно принимает решение о продолжении обучения в Школе волонтера, модули второго-четвертого курсов являются дисциплинами по выбору. Их выбирают студенты, желающие продолжить активную волонтерскую деятельность. При этом содержание волонтерских образовательных модулей отобрано таким образом, чтобы подготовить студентов к следующему этапу волонтерской деятельности.

Задание:

Какие направления добровольческой деятельности необходимо развивать волонтерскому центру для вовлечения обучающихся в зависимости от года обучения и профиля их профессиональной подготовки в образовательной организации?

В какие части образовательных программ интегрирована волонтерская деятельность?

В каких локальных документах образовательной организации это должно найти свое отражение?

Решение:

1. После того, как студенты успешно освоили базовые курсы **первого года** обучения, их вовлекают в волонтерскую деятельность по направлению event-волонтерство (событийное волонтерство). При этом бакалавры могут выбирать добровольческие мероприятия и проекты, в которых они будут принимать участие, из перечня, предложенного волонтерским центром в зависимости от собственных предпочтений, интересов и направления будущей профессиональной деятельности.

После освоения модулей **второго года** обучения, входящих в блок «Школа тим-лидеров», бакалавр может продолжить волонтерскую деятельность в качестве лидера, организатора волонтерских мероприятий или проектов. Направленность мероприятия и тематику проекта студент может предложить самостоятельно или выбрать из перечня, предлагаемого волонтерским центром. **Приоритетными** вновь выступают мероприятия и проекты, которые соответствуют направлению и профилю подготовки бакалавра.

Бакалавры **третьего курса** обучения могут выбрать из перечня дисциплин по выбору образовательный модуль «Социальное проектирование как технология волонтерской деятельности». После успешного освоения данного модуля они могут продолжить волонтерскую деятельность в качестве менеджера собственного проекта, который становится стартовым для участия в цикле конкурсов молодеж-

ных проектов разного уровня (вузовский, региональный, федеральный. Например, «Доброволец Москвы»). Проект должен иметь непосредственное отношение к будущей профессиональной деятельности. Тематика проектов утверждается совместно волонтерским центром и соответствующей кафедрой факультета/института. Студент может предложить свой оригинальный волонтерский проект.

На **завершающем курсе** обучения студентам-волонтерам в качестве дисциплины по выбору предлагается пройти обучение по модулю «Школа волонтера 3.0». Данный модуль выводит слушателя на уровень тьютора для волонтеров или организатора волонтерской деятельности. Например, успешное усвоение курсов по модулю «Школа волонтера 3.0» позволит магистру выступать в качестве тренера для волонтеров-новичков на этапе «Школа волонтера 1.0».

2. Важной частью образовательной программы выступает **практика**, проведение всех видов которой с обучающимися в образовательной организации направлено на обеспечение непрерывности и последовательности овладения элементами профессиональной деятельности, развитие общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями работодателей, профессиональных сообществ, социальных институтов. Программа волонтерской практики для I курса бакалавриата может разрабатываться волонтерским центром, программы волонтерской практики для последующих курсов обязательно разрабатываются совместно с волонтерским центром и соответствующей кафедрой факультета/института.

Важнейшее направление внедрения волонтерской деятельности в учебный процесс – **волонтерские проекты**. Они составляют основу классического метода «обучения через волонтерство», который сочетает реализацию социально ориентированных проектов с обучением в рамках учебного плана. Попробовать себя в качестве менеджера волонтерского проекта обучающимся лучше после освоения модуля «Социальное проектирование как технология волонтерской деятельности». Реализуемый добровольческий проект должен быть направлен на формирование не только общекультурных, но и профессиональных компетенций в соответствии с направлением подготовки. Результатом прохождения волонтерской практики также может стать реализация проекта. На завершающем курсе обучения обуча-

ующемуся предоставляется возможность проявить себя в качестве проектного менеджера в области волонтерской деятельности. Обязательным условием для этого является освоение образовательного модуля «Школа 3.0». В случае успешного освоения данного модуля студент может быть допущен к прохождению волонтерской преддипломной практики в форме реализации добровольческого проекта.

3. Положение о порядке проведения волонтерской практики студентов (приложение 5), Положение о волонтерском движении в образовательной организации.

Полезные советы при организации волонтерского центра в вузе:

Контрольный список помогает проверить, все ли мы предусмотрели при создании волонтерского центра в вузе.

Вопрос	Да	Комментарии
Издан ли приказ ректора вуза об учреждении волонтерского центра как структурного подразделения образовательной организации?	<input type="checkbox"/>	ШАГ № 1 См. рисунок 2
Выявлены ли преимущества создания волонтерского центра в вашем вузе?	<input type="checkbox"/>	Исследование «Анализ актуальных задач своего вуза»
Определены ли основные цели и задачи волонтерского центра?	<input type="checkbox"/>	ШАГ № 2
Разработаны ли Положение о волонтерском движении и Положение о волонтерском центре?	<input type="checkbox"/>	ШАГ № 3 (см. приложение 1, приложение 2)
Разработана ли внутренняя структура волонтерского центра?	<input type="checkbox"/>	Разрабатываются самостоятельно в соответствии со штатным расписанием при согласовании с учредителем
Разработаны ли должностные инструкции сотрудников волонтерского центра?	<input type="checkbox"/>	ШАГ № 4 См. приложение 3
Разработаны и введены ли соответствующими приказами по вузу примерные формы и регламенты для сопровождения волонтерской деятельности студентов?	<input type="checkbox"/>	ШАГ № 5 См. приложение 4
Определены и согласованы ли в вузе приоритетные направления волонтерской деятельности?	<input type="checkbox"/>	Направления волонтерских проектов соответствуют компетентностным ориентирам, заданным вузом волонтерскому центру
Обеспечена ли материально-техническая база волонтерского центра?	<input type="checkbox"/>	ШАГ № 6

II БЛОК

Управление деятельностью волонтеров в вузе

2.1. Механизмы проектного управления волонтерской деятельностью в вузе

Подтверждением состоятельности современного вуза служит удовлетворительное решение его выпускниками общественных 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 проектного управления волонтерской деятельностью.

Проектное управление деятельностью организации 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.

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. По сути, речь идет о принципе реципрокности⁸, который должен лежать в основе взаимоотношений общества, вуза и его волонтерского центра.

⁸Реципрокность - от лат. *reciprocus*, «взаимный» - в социологии способ передачи благ, заключающийся в их ритуализированном дарении. Движение предмета обмена на основах взаимности между субъектами, принадлежащими к симметричным группам. При этом предоставление какого-либо блага не подразумевает обязательного немедленного ответного движения благ, то есть фактически отношения реципрокности означают периодический обмен дарами. (см.: Нелин Д.В. Об экономической роли отношений реципрокности. <http://ecsocman.hse.ru/text/16212209/>).

Поэтому важной задачей проектирования волонтерской деятельности является обеспечение таких условий уже на этапе ее предварительного замысла.

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 заложить воспитательную составляющую. Кроме того, желательно, чтобы такой проект был технически прост в исполнении.

Например, ко Дню Победы в русле воспитательной работы в молодежной среде можно организовать сбор подарков для участников героических событий нашей истории (рис. 9). Общий эмоциональный настрой мероприятия гарантирует одновременно и эффективное вовлечение в реализацию, и широкий зрительский интерес.

Одинокие ветераны ждут вашей поддержки

Московские волонтеры собирают подарки, цветы и всех желающих поздравить с Днем победы героев переживших войну, но волею судьбы оказавшихся в домах престарелых...

ЯРОСЛАВА ТАНЬКОВА

Поделиться: 



Рис. 9.

(Источник: Комсомольская правда.
<https://www.kp.ru/daily/26675/3697595/>)

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 долгосрочный проект – регулярные экологические рейды по очистке внутригородской среды или ближайших пригородных зон отдыха «Зеленая суббота» (рис. 10).



Рис. 10.

Проект «Зеленая суббота» в МГГУ им. М. А. Шолохова

Для успешного выполнения 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. 3).

<p style="text-align: center;">Направления волонтерских проектов</p>	<p style="text-align: center;">Содержание деятельности</p>
<p>Социальная помощь</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>Здоровье</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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

<p>Экология</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>Образование</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Футбольные 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 и библиотек • Организация и проведение интеллектуальных конкурсов и мероприятий • Информационное обеспечение, интернет-добровольчество

Обслуживание мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Сбор средств для помощи нуждающимся • Организация и проведение благотворительных мероприятий (концерты, лотереи, марафоны, литературные вечера) • Сбор гуманитарной помощи • Фандрайзинг волонтерских мероприятий

Таблица 3.

Направление волонтерских проектов и возможное содержание деятельности внутри направлений

При этом подчеркнем еще раз, что при планировании и реализации волонтерских проектов необходимо руководствоваться принципом инициативности, а не обязательности, поскольку конечной целью вовлечения в волонтерскую деятельность является формирование у обучающегося потребности безвозмездной деятельности на благо общества.

Поскольку любой волонтерский проект – это определенная программа действий, направленная на улучшение условий жизнеобеспечения определенной категории людей, уникальная и ограниченная по времени, в ее рамках необходимо координировать разнообразные действия. Во-первых, в процесс проектирования добровольческой деятельности волонтерский центр 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. Что конкретно волонтеры будут делать, какие задачи ими должны быть решены?
4. Сколько волонтеров, в течение какого времени и с какой интенсивностью должны работать для получения намеченного результата?
5. Что и в каком объеме волонтеры должны знать для начала работы?
6. Каких расходов помимо времени потребует выполнение данного проекта? Кто и как будет их возмещать?
7. С какими трудностями могут столкнуться участники проекта и какие профилактические меры следует предусмотреть для нейтрализации этих помех?
8. Кто возьмет на себя роль координаторов проекта? Какими полномочиями и ресурсами они будут располагать?

Ответы на подобные вопросы позволяют оценить такие составляющие перспек-

тивности проекта, как его актуальность, реализуемость, возможность тиражирования и т.д. Это поможет принять окончательное решение по поводу того, стоит ли приступать к реализации такого проекта в принципе.

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.

Кейс 1 «Механизмы проектного управления волонтерской деятельностью в вузе»

Вводная информация

Вы являетесь директором открытого не больше 1 мес. волонтерского центра одного из гуманитарных вузов г. Москвы. Штатный состав волонтерского центра представлен тремя сотрудниками. Основные факультеты университета: гуманитарный, экономический, социальной работы, юридический, журналистики и коммуникации.

Стратегические задачи университета на 2018 г. заявлены как:

- стать драйвером развития местных сообществ в вопросах социокультурного развития столицы, инновационной площадкой формирования ценностного подхода к построению отношений людей;
- актуализировать направленность разработки образовательных и исследовательских программ вуза как интеллектуальных продуктов;
- расширить систему дополнительного образования за счет работающих, представителей некоммерческого сектора, потенциальных волонтеров Чемпионата мира по футболу 2018™;
- обеспечить приток абитуриентов, осознающих свою цель в образовании и важность своего вклада в развитие г. Москвы.

Перед вами стоит задача вывести локальные мероприятия волонтерских команд на уровень системного волонтерского движения в университете в русле стратегических задач и формирования профессиональных компетенций будущих выпускников.

Задание:

1. Предложите приоритетные направления деятельности волонтерского центра.
2. Определите задачи, решение которых является актуальным для волонтер-

ского центра в 3-месячной перспективе.

3. Разработайте систему волонтерских проектов для студентов университета в русле классического метода «обучение через волонтерство» (рис. 11).

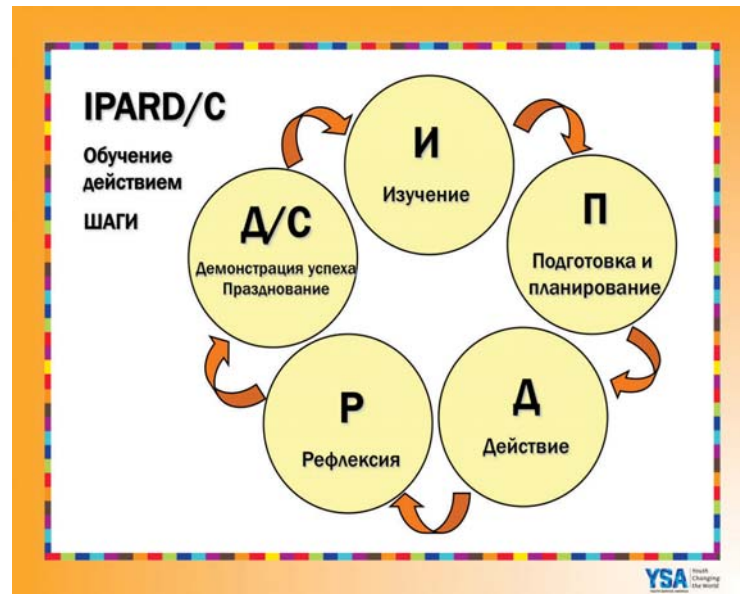


Рис. 11.

Классический цикл проекта по методу «обучение через волонтерство»

Данный метод сочетает реализацию социально ориентированных проектов с обучением в рамках учебного плана. Его особенностями выступают инициатива студентов, степень значимости оказания социальных услуг в ходе реализации проекта, связь с задачами и содержанием образовательной программы, координация деятельности с социальным заказчиком, продолжительность и интенсивность проектной деятельности.

2.2. КЛЮЧ 1

Привлечение в вузе к волонтерской деятельности

В организации волонтерской деятельности под привлечением обычно понимают процесс поиска и набора волонтеров, желающих стать участниками в конкретном проекте/мероприятии. 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 способность 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 какой последовательности операций можно создать нужный продукт?» и т.д.

Разумеется, при наборе волонтеров прежде всего следует ориентироваться на их **мотивацию** к занятию добровольческой деятельностью. В тот или иной проект/мероприятие человек приходит и продолжает его ре-

ализовывать, 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.



Рис. 12.

Набор волонтеров в волонтерском центре ПМГМУ им. И.М. Сеченова

10 окт 2017 в 16:31

Дорогие друзья "Маленького принца"! 🌟
В эти выходные, 14 и 15 октября, в Москве пройдет всероссийская ярмарка детских колясок 🛒🛒🛒 МУВАВУКО, в проведении которой нам необходима ваша помощь !!!
Для данного мероприятия требуется помощь семи волонтеров на каждый из дней выставки. ✅ Добровольцам будет необходимо помогать в проведении и организации мероприятия, регистрации и координации посетителей, а так же у вас появится возможность поработать с маленькими посетителями ярмарки в детских комнатах 🧒🧒.
Данное мероприятие будет проводиться в Данилевском Event Hall с 10:00 до 18:00 в субботу и в воскресенье.
Если ты заинтересован в том, чтобы провести выходные с пользой не только для себя, но и для окружающих 🌟🌟🌟 - записывайся в комментариях. Для этого просто укажи ФИО, курс, группу и день (или даже 2 🧒), когда ты можешь принять участие в ярмарке 🍌🍌🍌
Огромное спасибо всем, кто хочет помочь.
С любовью,
Ваш МП 💕

#mssolittleprince #mgmu_dobro #волонтерыволонтерят #сеченовка #пмгму #всеначинаетсясмалого #Volunteer_Center_1MSMU #ВЦ_1МГМУ #МССО_Маленький_принц #fmsmu



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?» Наконец, человеку просто может нравиться выполнять работу такого рода. Главное для организаторов набора волонтеров – уяснить, на какую мотивацию они рассчитывают. Это поможет правильно подбирать аргументы во время информационной кампании и с высокой эффективностью проводить собеседования с желающими принять участие в конкретных проектах.

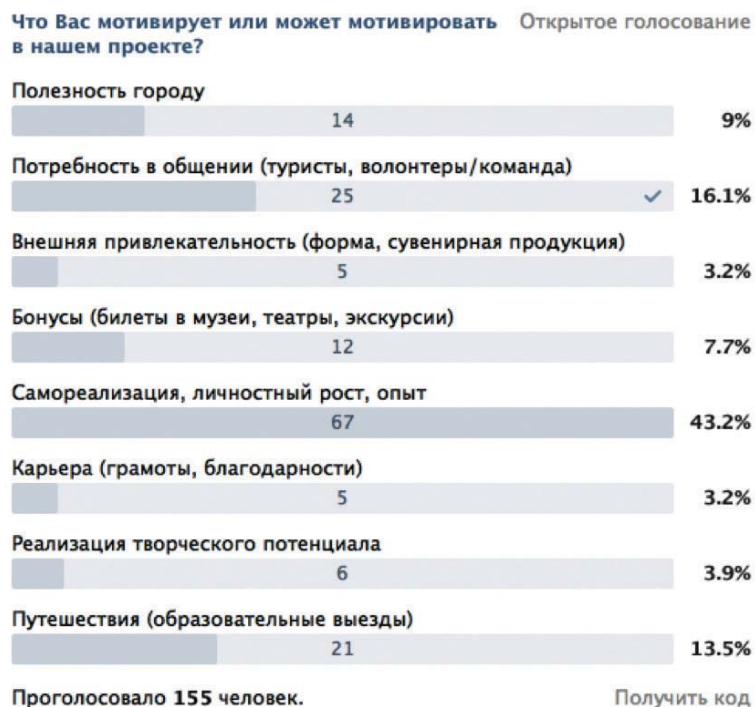


Рис. 13.

Мотивационные составляющие участия в проектах Волонтерского туристического центра г. Москвы

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.



Волонтерский центр МАИ

21 авг в 14:37

...

Ты ещё не подал заявку, чтобы стать волонтером Олимпиады мегаполисов? Тогда поспеши!

Уже в сентябре наша столица станет центром притяжения школьников из 25 стран мира! Организаторы подготовили для ребят сложные задания по четырем общеобразовательным предметам (математика, информатика, физика, химия), увлекательные научные мероприятия, и конечно, интереснейшую культурную программу.

На протяжении всего пребывания команд-участниц Олимпиады в Москве их будут сопровождать волонтеры Ресурсного центра «Мосволонтер»!

Именно волонтеры будут плотнее всего взаимодействовать с нашими иностранными гостями: координировать команды в течение дня, делиться впечатлениями о Москве и устройстве города, советовать интересные места для посещения и отвечать на любые вопросы участников.

При этом волонтер Олимпиады станет обладателем:

- бесценного опыта работы с иностранными делегациями;
- опыта организации мероприятия международного уровня;
- благодарственного письма от Департамента образования города Москвы;
- брендированной экипировки мероприятия;
- памятных сувениров от организаторов мероприятия.

Рис. 14.

Объявление Волонтерского центра МАИ о наборе волонтеров на мероприятие с акцентом на мотивационные основания

В вузах, где основным видом деятельности выступает образование, необходимо делать акцент на следующих возможностях:

- получить ценный опыт в ...,
- увеличить вероятность трудоустройства,
- реализовать свое желание заниматься ...,
- приобрести новых знакомых,

– улучшить свой разговорный иностранный язык и т.д.

Призыв «Добровольчество – твой первый шаг к успешной карьере!» может стать основой рекрутинга студентов, которые совмещают обучение и профессиональную деятельность.

Помимо определения предпочтительных мотивационных оснований, эффективному привлечению волонтеров способствуют 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 выбрать стратегию их набора.

Из Стандартов волонтерского участия «5 ключей эффективной работы с волонтерами» ГБУ города Москвы «Мосволонтер»

Стратегии привлечения добровольцев

Три основных метода приема работников - это набор, подбор и отбор.

Набор — метод, в рамках которого приглашаются все желающие принять участие в добровольческой работе при соблюдении определенных условий. Как правило, набор происходит на конкурсной основе. Добровольцы проходят необходимые этапы конкурса: собеседование, тестирование, специальные формы опроса. После успешно пройденного конкурса может быть установлен испытательный срок, необходимый для выяснения, соответствует ли кандидатура заявленным возможностям.

Подбор осуществляется путем выбора из определенной целевой группы. Например, среди студентов того или иного вуза тех, кто в наибольшей степени

соответствует требованиям, предъявляемым к добровольцам. Подбор необходим в ситуации, когда рабочих мест мало, они престижны, а уровень требований высок или имеет специфический характер (например, требуется музыкальный слух).

Отбор может быть частью набора. Кандидаты отбираются из числа уже приглашенных. Отбор не обязательно должен носить конкурсный характер. Он может осуществляться по определенным субъективным критериям (психологическая совместимость будущих членов одной команды, прогноз потенциального личностного роста кандидатов, определенные индивидуальные данные, которые не могут стать предметом открытого конкурса).

Выбор стратегии зависит от типа работы. Если предстоит проведение массовых мероприятий, где есть разнообразие работ, или проведение разовых акций, то целесообразно проводить набор. Если речь идет о работе по определенной функции и комплектовании группы волонтеров с конкретным набором компетенций, то применяется подбор или отбор.

Выбрав стратегию, необходимо определиться со способами привлечения волонтеров.

Первый – это так называемый стихийный набор всех желающих. Осуществляется посредством распространения брошюр или плакатов в организации, используются службы оповещения (газеты, радио, ТВ, интернет), контакты с администрацией факультетов (институтов) вуза.

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. При организации данной работы в сети Интернет необходимо понимать портрет вашей целевой аудитории. Каков ее возраст, образование, доход, место жительства? Если это только студенты – это одна история, если вы работаете еще и с преподавателями, то другая. Сформировав портрет, вы сможете выбрать социальную сеть, где ваша аудитория находится (рис.15), и предлагать ей проекты

с учетом содержания и функциональных особенностей. Для более точного определения аудитории можно поделить ваших пользователей на несколько групп и составить для каждой из них свой портрет.

Стихийный набор - это наиболее распространенный способ привлечения добровольцев, но и менее эффективный, чем непосредственное обращение к человеку.

Второй способ – целенаправленный набор, включающий информационные встречи в целевых аудиториях, например, студенты и будущие абитуриенты – школьники. Указанный способ относится к наиболее эффективным, но и наиболее трудоемким. Для этой работы подходят агитаторы (менеджеры проекта, волонтеры с опытом), которые приглашают людей стать добровольцами (рис. 16).



Рис.15.

Возрастной портрет пользователей социальных сетей

Активисты Волонтерского туристского центра г. Москвы прошли обучение презентаторов программы "городские волонтеры" Чемпионата Мира по футболу 2018.

Презентаторы проведут волонтерские уроки в учебных заведениях и красочно расскажут школьникам и студентам о том, что уже этим летом они могут войти в состав огромной команды городских волонтеров и создать в столице потрясающую атмосферу гостеприимства.



Рис. 16.

Студенты Московского государственного института индустрии туризма имени Ю.А. Сенкевича – презентаторы программы «Городские волонтеры» Чемпионата мира по футболу FIFA 2018™ в Москве

Третий способ – набор по принципу «концентрических колец», т.е. привлечение добровольцев из групп, которые уже как-то связаны с вузом. Например, партнеры по базам практик или члены клуба выпускников вуза.

И последний, **четвертый** способ – это привлечение кандидатов в волонтеры из ближайшего окружения: друзья, знакомые, члены семьи, педагоги.

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 текущих и будущих проектов. Люди должны не только знать о вас, но и понимать, что ваша деятельность нужна и полезна.

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, например, студенческих газетах или журналах (рис. 17).

Именно для развития в обществе понимания, кто такой волонтер, для создания условий по привлечению новых участников волонтерского движения, для продвижения идей социальной активности и ответственности волонтерскому центру необходимо плотно взаимодействовать со СМИ.

Для распространения информации о наборе волонтеров также следует активно использовать дни открытых дверей, различные мероприятия с массовым участием студентов (посвященные в студенты), спортивные соревнования, конкурсы художественной самодеятельности, студенческие научные конференции и т.д.).

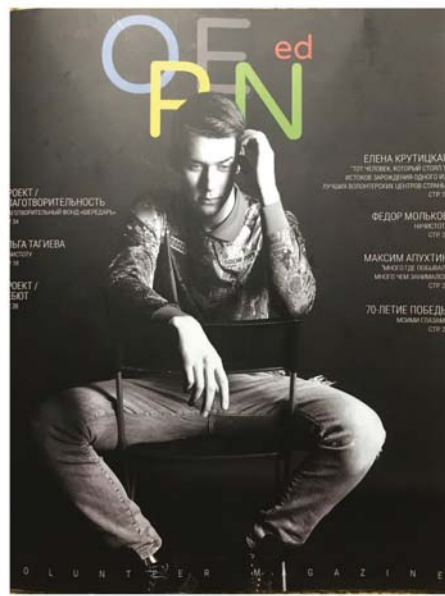


Рис. 17.

Молодежные СМИ как источник информации о волонтерстве в вузе

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 деятельности всеми ее участниками. Из хорошо составленного текста волонтер должен правильно определить, какого результата от него ожидают, как это будет оцениваться, какие возможности 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. Также преимущество второго объявления в том, что предлагается оказывать помощь не в общем, а конкретному человеку, что является более привлекательным».

**(Источник: Слабжанин Н.Ю.
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), служебного положения (руководителей структурных подразделений вуза и их подчиненных), обучающихся из других образовательных организаций (школьников, студентов колледжей и других вузов).

Если да, то нужно позаботиться о приемлемых условиях их трудовой деятельности, досуга, а главное, о создании атмосферы взаимопонимания в волонтерских группах. В этой ситуации волонтерский центр в вузе может стать сетевым центром трансляции ценностей добровольчества в среде местных сообществ, качественно изменить плоскость социализации детей и молодежи, их профориентации; обеспечить регулярное пополнение базы волонтеров; расширить сферу реализации проектов; обеспечить вузу контингент абитуриентов.

Из опыта работы волонтерских центров г. Москвы

Привлечение в вузе к волонтерской деятельности: практика студентов

Практика студентов направлена на развитие профессиональных и общекультурных компетенций, обеспечивающих развитие, жизненный успех, социальную адаптацию личности, способствующих решению профессиональных задач, задач социального участия и личностного роста.

В условиях интеграции волонтерской деятельности в учебный процесс в вузе программы волонтерской практики разрабатываются совместно волонтерским центром, соответствующей кафедрой факультета/института и утверждаются в установленном образовательной организацией порядке. Для руководства волонтерской практикой студентов назначаются руководители практики от волонтерского центра университета. Начиная со второго курса волонтерскую практику координируют два специалиста: один от ВЦ, второй от соответствующей кафедры факультета/института.

Для подготовки к волонтерской практике студенты предварительно проходят обучение и аттестацию по соответствующему образовательному модулю:

- На первом курсе по модулям «Мероприятия и акции», «Технологии и инновации».
- На втором курсе по модулю «Школа тим-лидеров».

- На третьем курсе – «Реализация волонтерского проекта».
- Четвертый курс – «Школа тренера».

Обязательными являются только модули первого курса. Остальные модули, начиная со второго курса, включены в учебные планы как дисциплины по выбору. Их выбирают студенты, желающие продолжить активную волонтерскую деятельность. Содержание волонтерской практики соответствует модулям обучения волонтеров.

После ознакомительных курсов первого года обучения студентов бакалавриата распределяют на волонтерскую практику по направлению event-волонтерство. Студенты имеют право самостоятельно выбирать добровольческие мероприятия и проекты, в которых они будут принимать участие, из перечня, предложенного Волонтерским центром.

На втором году обучения после освоения модуля «Школа тим-лидеров» студент может пройти волонтерскую практику в качестве лидера, организатора волонтерских мероприятий или проектов.

Волонтерскую практику на втором и последующих курсах студенты выбирают добровольно. Обязательным условием допуска к прохождению такой практики является успешная аттестация по всем предыдущим модулям Школы волонтерства.

На третьем курсе студенты, выбравшие волонтерскую практику, проходят ее в форме разработки и реализации собственного волонтерского проекта. Проект должен иметь непосредственное отношение к будущей профессиональной деятельности.

На четвертом курсе студенты проходят преддипломную практику.

Для того чтобы волонтерская практика получила статус преддипломной, ее содержание должно соответствовать задачам и функциям будущей профессиональной деятельности по направлению подготовки, а формируемые компетенции соответствуют компетентностной модели выпускника. Такая практика должна соответствовать утвержденной теме дипломной работы (дипломного проекта).

Волонтерская практика на любом курсе может быть осуществлена на ос-

нове договора между университетом и учреждениями или организациями, которым требуется волонтерская поддержка.

Сроки проведения волонтерской практики устанавливаются с учетом теоретической подготовки студентов в Школе волонтера, возможностей проведения волонтерских мероприятий и проектов, востребованности таких мероприятий и проектов обществом и иными социальными институтами и в соответствии с учебным планом.

Волонтерские практики могут осуществляться как непрерывным циклом, так и путем чередования с теоретическими занятиями по дням (неделям) при условии обеспечения связи между теоретическим обучением с содержанием практики.

Форма и вид отчетности студентов о прохождении практики определяется вузом. Дневник прохождения волонтерской практики разрабатывается волонтерским центром. Также результаты практики заносятся в волонтерскую книжку. Формы аттестации результатов устанавливаются волонтерским центром. Оценка по волонтерской практике или зачет приравнивается к оценкам (зачетам) по теоретическому обучению и учитывается при подведении итогов общей успеваемости студентов.

Кейс 2

«Разработка программы привлечения волонтеров»

Вводная информация

Выбор приоритетного направления деятельности и разработка программы привлечения волонтеров в тот или иной проект – важные составляющие управления деятельностью волонтеров в вузе.

Вам, как сотруднику волонтерского центра, предстоит организовать вовлечение волонтеров из числа студентов университета в один из проектов следующих организаций:

1. Фонд помощи несовершеннолетним матерям – существует более 4 лет, имеет 12 постоянных волонтеров, основные виды деятельности: оказание комплексной помощи несовершеннолетним беременным и матерям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, их правовая и социальная защита, социально-психологическое сопровождение.

2. Общество помощи бездомным животным - существует более 1,5 лет, имеет 20 постоянных волонтеров, основные виды деятельности: помощь травмированным бездомным животным, их стерилизация, помощь в нахождении пропавших домашних животных, просвещение населения по вопросам ответственного содержания питомцев;

3. АНО «Исполнительная дирекция XXIX Всемирной зимней Универсиады 2019 года в г. Красноярске» – учреждена в 2013 г., создана в целях обеспечения подготовки и проведения Зимней универсиады-2019, планирует привлечение и подготовку 5000 волонтеров, 4000 из которых – жители Красноярского края.

Задание

Определите проект, в наибольшей степени соответствующий задачам развития волонтерства в вашей образовательной организации, и разработайте программу привлечения волонтеров из числа студентов по следующему алгоритму:

1. Целеполагание (определите цели деятельности и конкретные задачи волонтеров в данном проекте).

2. Планирование (определите целевую аудиторию привлечения волонтеров – направления подготовки студентов, курс обучения; необходимое количество и функции привлекаемых волонтеров, распределение задач между ними; оцените ресурсное обеспечение программы: сроки реализации проекта, рабочий график, материально-техническое обеспечение).

3. Создание инфраструктуры (опишите, какие необходимы правила/регламенты деятельности волонтеров, как будет организована система отбора, обучения и мотивации, как будет осуществляться обмен информацией в сообществе, как будет выстроена система сопровождения «новобранцев»).

4. Информационное продвижение кампании привлечения волонтеров: определите каналы коммуникации (круг друзей, административный ресурс, интернет и др.), составьте перечень технологий продвижения информации в университетской среде. Например, создание группы ВКонтакте, информационные листы в студенческих столовых, информационные заставки на мониторах компьютеров вуза и т.д. Выделите основную мотивирующую идею проекта, сформулируйте в виде слогана.

5. Проведение собеседований с кандидатами в волонтеры, включение новичков в деятельность сообщества. Опишите, как будет организована работа с новыми волонтерами.

6. Получение обратной связи от волонтерского сообщества. Опишите систему мониторинга мнений волонтеров о развитии проекта.

ВАЖНО! Программа привлечения волонтеров должна решать задачи расширения деятельности по действующим проектам, продвижения ценностей волонтерства, привлечения студентов с разным уровнем общекультурных и профессиональных компетенций.

2.3. КЛЮЧ 2

Подготовка в вузе к волонтерской деятельности

Из Стандартов волонтерского участия «5 ключей эффективной работы с волонтерами» ГБУ города Москвы «Мосволонтер»

Программа подготовки волонтеров – это, прежде всего, диалог, который мы устанавливаем с нашими участниками. Процесс подготовки мотивирует, формирует пространство общих ценностей, помогает выстроить личностные и рабочие приоритеты, поддерживает командный дух.

Подготовка может проходить в разных формах:

- живой инструктаж непосредственно перед началом выполнения функций (надо убедиться, что волонтеры знают, куда и зачем они пришли);
- инструктаж при помощи специализированных памяток (в них наглядно и подробно должно быть описано, что и как необходимо делать);
- функциональное обучение (под конкретное мероприятие) – волонтерам доносится общая информация о мероприятии, миссии, целях, а также необходимых функциях к выполнению;
- наставничество (к опытному волонтеру приставляется «новенький», и в процессе работы происходит передача знаний и опыта);
- периодическое обучение в течение года (повышение квалификации в выбранном направлении, управленческие программы обучения).

Очень часто в вузе работа волонтера в проекте сразу начинается с первичного инструктажа и выполнения конкретных заданий сотрудников волонтерского центра. И нередко именно такой первый день оказывается единственным, когда студент работает в качестве волонтера. Причина подобной ситуации – стресс, который испытывает новый человек 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 волонтерском сообществе, а он уже в эти взаимоотношения погружен. Тем самым предварительная беседа с тем, кто изъявил желание стать волонтером, занимает особое место в процессе подготовки к добровольческой практике.

Во-первых, это позволяет избежать возможных в будущем конфликтов, связанных с неверным пониманием сути предстоящей работы.

Во-вторых, в ряде проектов есть дополнительные ограничения по здоровью, опыту работы, личностным особенностям волонтеров. В этом случае 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 практике волонтерских центров является проведение предварительного собеседования по образцу и подобию жесткого интервью при приеме на работу. Необходимо разумно сочетать ряд организационных мер и уход от лишнего формализма, в этом вам помогут следующие советы:

- 1.** Не затягивать с проведением собеседования. Желательно – не позднее недели с момента первого обращения кандидата в волонтеры. Проволочки с собеседованием чаще всего воспринимаются как проявление невнимания к обратившемуся.
- 2.** Выбор места для проведения собеседования. Для этого мало подходят столовые, коридоры, залы и другие места большого скопления людей в образовательной организации.
- 3.** Отвлечение внимания интервьюера во время собеседования. Не способствуют нормальной беседе ее прерывание телефонными звонками, ответами на обращения других людей, параллельное выполнение какой-либо работы (чтение СМС-сообщений, наведение порядка на столе, разглядывание чего бы то ни было на экране компьютера и т.п.).

4. наличие предварительного списка возможных вопросов. Например:

- Что вы знаете о данном проекте и чем именно наш волонтерский центр оказался для вас привлекательным?
- Что вы сами хотели бы получить от этой работы?
- Есть ли у вас опыт работы в волонтерских проектах? Если «да», то какой именно?
- Какие отношения с другими членами команды вы считаете идеальными?
- С кем именно вы хотели бы работать в качестве своих подопечных?
- Есть ли типы людей, с которыми вы не сможете сработать?
- Имеете 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?



– В какие периоды вы сможете работать? Насколько гибким может быть график? 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?

Следует учесть, что любой человек, проводящий собеседование, будет сталкиваться с проблемными ситуациями: потенциальный волонтер стесняется предоставить полную информацию о себе, особенности здоровья кандидата не позволяют включить в команду волонтерского проекта, студент является «душой компании», но к волонтерской работе относится поверхностно, будущий волонтер готов все свое время потратить на благополучателей в ущерб обучению в вузе и т.д. К этому надо быть готовым и в любом случае важно, чтобы кандидат в волонтеры 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 оценивают целесообразность включения данного кандидата в команды, перспективу его привлечения к волонтерской деятельности того или иного профиля.

Самый надежный вариант успешной подготовки волонтера к работе – прикрепление к опытному наставнику, который 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.

Обучение выступает важным этапом развития волонтерства в образовательной организации. 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 осуществляется на высоком качественном уровне, оно выступает 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.)

Содержание программы обучения зависит 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 интересу к волонтерской деятельности?

– Как можно будет узнать, что обучение прошло успешно и волонтер может приступать к работе?

Когда обучающий курс для волонтеров необходим?

1. Если волонтеры привлекаются для реализации совершенно незнакомого для них вида деятельности.

Например, группе добровольцев предстояло проводить экскурсии по историческим местам. Волонтерский центр принял решение привлечь к этой работе, помимо желающих, студентов исторического факультета. В качестве обучения был проведен пробный тур, в ходе которого каждый участник попробовал себя в роли экскурсовода. Наиболее подходящим форматом для обучения выступил мастер-класс обучающей экскурсии сотрудниками музея. В качестве проверки готовности к предстоящей работе были использованы пробные экскурсии, которые волонтеры проводили друг для друга под руководством наставника.

2. Если волонтерам предстоит участие в крупных международных событиях, например, Кубок Конфедераций FIFA 2017 г. или Чемпионат мира по футболу FIFA 2018™ в России.

3. 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.

Примером организации системы обучения может выступить Школа волонтера на базе ГБУ города Москвы «Мосволонтер». На этой площадке объединяются школьники, студенты, представители некоммерческих организаций и бизнеса, волонтеры-новички и уже действующие лидеры волонтерского движения.

Основная цель школы – помочь стать «Осознанным волонтером» и определиться, в каком волонтерском направлении новый участник добровольческого движения г. Москвы будет развиваться. В процессе обучения слушатели:

- знакомятся с развивающимися в столице направлениями волонтерской деятельности, их спецификой и содержанием;
- узнают о том, кто такие благополучатели и как с ними работать;
- получают знания о том, как реализовать свой волонтерский проект;
- осознают, какие компетенции необходимы для волонтеров и как их можно развивать.

Цели учебной программы для волонтеров должны быть измеримыми – четко показывать, какой результат мы хотим получить, иметь отношение к делу (знания и навыки, приобретаемые при обучении, соответствуют задачам работы волонтера), иметь практическое применение. 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.

«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.)

Из опыта работы волонтерских центров г. Москвы

В период подготовки XXII Олимпийских зимних Игр и XI Паралимпийских зимних Игр в городе Сочи в 2014 году на базе образовательных организаций РФ было создано 26 волонтерских центров, из которых 5 – в университетах г. Москвы. Для формирования необходимых компетенций для волонтеров была разработана программа обучения по пяти следующим модулям:

1. Введение в Игры и Олимпизм (Orientation);
2. Вводный курс (General);
3. Навыки и особенности работы на конкретном объекте (Venue Specific);
4. Профессиональные навыки для работы на конкретной позиции (Job Specific);
5. Английский язык Олимпийских и Паралимпийских Игр (Games Language).

Для определенных групп волонтеров предусматривалось обучение по дополнительным модулям:

6. Развитие профессиональных навыков для волонтеров-специалистов;
7. Лидерство в волонтерских командах;
8. Дополнительный учебный модуль для всех волонтеров Паралимпийских Игр;
9. Экологический модуль.

Для проведения обучения по основным модулям использовалась методология смешанного обучения (blended learning). Программа каждого модуля включала в себя несколько форм и разные инструменты обучения. Выбор сочетания используемых инструментов обучения производился отдельно при разработке каждой программы с учетом ее специфики, географии и масштаба.

Всего в РФ по основным модулям было обучено более 25 000 волонтеров.

В разработке и проведении обучения по модулю «Навыки и особенности работы на конкретной позиции» принимали участие сотрудники АНО «Оргкомитет

«Сочи 2014» (представители Функций) и руководители олимпийских объектов.

ФОРМА ОБУЧЕНИЯ	ИНСТРУМЕНТЫ
Очное обучение в классе	<ul style="list-style-type: none">• Решение кейсов (индивидуальное и групповое)• Лекции, презентации• Ролевые игры• Дискуссии• Учебные конференции
Обучение на практике	<ul style="list-style-type: none">• Участие в тестовых соревнованиях• Прохождение практики на олимпийских объектах• Обучающие экскурсии
Самостоятельное дистанционное обучение	<ul style="list-style-type: none">• E-learning• Изучение учебных материалов• Симуляции (компьютерные и настольные)• Выполнение домашних заданий

В каждой обучающей сессии участвовали от 25 до 500 человек в зависимости от конкретной программы и выбранных инструментов обучения (исключение составляла форма обучения «на стадионе», где количество участников было больше).

Основная часть образовательных сессий проводилась в волонтерских центрах. За 2 недели до Игр все волонтеры прошли обучение на олимпийских объектах в г. Сочи.

Кейс 3

«Подготовка в вузе к волонтерской деятельности»

Вводная информация

N-му университету через 3 месяца предстоит провести международный форум. Волонтерам, студентам университета, предстоит оказать сопровождение

всех мероприятий форума. На этапе подготовки тим-лидер волонтерского центра приняла участие в «тестовом» мероприятии – международном фестивале. По возвращении она описала функционал волонтеров:

«Во время поездки я освоила некоторые функции волонтеров – «транспорт», «language service», «workforce».

Функция «Транспорт». Волонтеры стояли на остановках – местах встречи автотранспорта. Их задача: знать расписание автобусов (по маршруту), встречать автомобили с гостями и артистами. Если у волонтера были водительские права, его могли направить на работу в buggy (открытый автомобиль, простой в использовании) для перевозки зрителей с инвалидностью.

Функция «language service». Входит в Protocol (первые лица государств). У нас на объекте было 15 рабочих мест. Работа несложная и очень интересная. Основной функционал:

1. Встреча и транспортное сообщение VIP-персон, их приветствие и сопровождение.
2. «language service»: контроль дверей, подготовка печатных документов (расписание мероприятий на день), ответы на вопросы.
3. Церемония награждения: поиск людей (в зоне «language» или на трибунах), знакомство гостей с территорией и сопровождение их в зону для процедуры награждения, сопровождение их обратно (т.к. для прохода требовалась определенная аккредитация).
4. Трибуны: рассадка гостей на трибунах; правильное и корректное объяснение посадки, т.к. трибуны делились на несколько цветов.
5. Ресепшн: встреча гостей и сопровождение в mix-зоне – месте, где участники и представители СМИ из разных стран встречались для интервью. Здесь мы работали в качестве переводчиков.

Функция «WorkForce». Приходя на смену, каждый волонтер проходил через пункт

«workforce». Здесь они сканировали свою аккредитацию, уточняли расписание, получали талоны на питание, распечатывали ежедневные газеты с новостями мероприятия.

Задание

Какие обучающие модули вы предложили бы включить в программу для обучения волонтеров при подготовке к форуму?

На целевую аудиторию каких направлений подготовки в университете в первую очередь необходимо направить программу привлечения волонтеров?

Какие формы и инструменты обучения вы бы рекомендовали в процессе подготовки волонтеров к форуму?

Специалистов какого профиля вы бы рекомендовали привлечь в качестве тренеров для обучения волонтеров (психолога, опытного волонтера, представителя общественной организации инвалидов и т.д.)?

2.4. КЛЮЧ 3

Сопровождение волонтерской деятельности в вузе

Сопровождение студента-волонтера – одна из обязательных задач волонтерского центра в образовательной организации. Практика показывает, что каким бы подготовленным и самостоятельным ни был студент, в волонтерской деятельности возникают ситуации, в которых он нуждается в сопровождении со стороны определенного специалиста: сопровождение выбора деятельности, сопровождение принятия решения, выбора приоритетной цели, сопровождение в трудных ситуациях реализация проекта и т.д.

Сопровождение должно носить системный характер, оперативно и регулярно откликаться на потребности студента, занимающегося волонтерством, открывать перспективы личностного роста, помогать ему войти в ту «зону развития», которая ему еще не открылась.

Традиционно сопровождение волонтеров в вузе осуществляется по следующим векторам: во-первых, обеспечение студентов квалифицированными консультациями по поводу того, как нужно действовать в тех или иных проблемных для волонтеров ситуациях; во-вторых, помощь волонтерам в поиске нужной для их успешной работы информации; в-третьих, координация решения проблемных вопросов совмещения волонтерской деятельности с учебным процессом. В последнем случае основной акцент в том, чтобы чрезмерно увлекшийся волонтерским проектом студент не оказался в числе неуспевающих. Также следует уберечь студентов от излишних перегрузок.

Формами сопровождения выступают индивидуальные беседы со студентами-волонтерами, групповые консультации с волонтерскими командами, волонтерские форумы с участием руководства вуза. При организации данной работы следует учитывать, что студенты не всегда могут или не считают нужным обсуждать с кем-либо свои проблемы. Для преодоления таких

трудностей в общении со студентами-волонтерами представитель вуза (сотрудник волонтерского центра, консультант, тьютор, супервайзер или другое уполномоченное лицо) может использовать наводящие вопросы следующего типа:

- Как идут дела?
- Соответствует ли работа ожиданиям?
- Получаете 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 или 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?
- Испытываете ли вы в чем-либо нехватку, затруднения, препятствия?

В плане формирования и развития универсальных (общекультурных) компетенций очень важно, чтобы в ходе подобных бесед обучающиеся самостоятельно формулировали выводы, оценивали свою деятельность, ставили себе новые задачи на ближайший период. Важно своевременно обнаружить появление проблем, которым студенты-волонтеры не уделяют должного внимания. После их выявления важно инициировать поиск студентами-волонтерами их эффективного решения.

Кейс 4

«Сопровождение волонтерской деятельности в вузе»

Вводная информация

Любой, кто от души и бескорыстно трудится на благо других, может смело называть себя ответственным человеком. Быть волонтером — это нести добро,

помогать в тяжелое время людям или тем, кто не может помочь себе сам. Но бывает и так, что волонтер становится тем, кто «причиняет добро».

В отделении общей гематологии лежал ребенок, Владимир 12 лет, у которого кожа была желто-зеленого цвета. И даже глаза у него были желтые, это было вызвано повышенным билирубином. И хотя сам цвет кожи для ребенка был не опасен, на волонтера, который зашел к нему впервые в гости, цвет произвел весьма сильное впечатление. Увидев желто-зеленого ребеночка, этот волонтер стал еще более серьезно, вплоть до смешного, относиться к необходимости надеть халат или помыть руки перед посещением детей, только бы не занести какую-либо инфекцию, личное общение с мальчиком предпочел заменить на вручение ему нового подарка.

При этом волонтер не хотел менять себе место работы и подопечного, постоянно говорил, что этот мальчик без него пропадет. В университете отказывался от всей учебной работы, ссылаясь на занятость в больнице, а в социальных сетях яростно осуждал тех, кто не занимается волонтерством, отмечая, что «это самое важное в жизни».

Задание

Выявить смысловые ошибки, допускаемые волонтером.

Какие еще могут быть допущены смысловые ошибки волонтеров при работе с детьми или людьми с инвалидностью, особенно если последние находятся в тяжелом положении?

Предложите не менее 3-х мировоззренческих установок, направленных на коррекцию ошибок волонтера.

Обычно в ходе плановых бесед с волонтерами обсуждают 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 удается 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 взвешенной ответственности студентов за свою жизнедеятельность, что и составляет одно из важнейших задач образования.

Для оперативной оценки характера изменений личных качеств волонтера можно воспользоваться приведенным ниже каталогом универсальных компетенций (таблица 4). Каталог включает их перечень, содержательное описание и поведенческие индикаторы высокого уровня развития.

Регулярное сопровождение 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.

Компетенция	Проявления в поведении	Индикаторы
Инициативность	Активно включается в новые виды деятельности. Самостоятелен, берется за дело, не дожидаясь чьих-либо указаний. Если что-то не получается, сам ищет способы решения возникшей проблемы	Делает больше, чем от него требуют
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
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
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
Организованность	Умеет расставить приоритеты. Согласует действия с четко поставленными целями. Выполняет сначала главное, а потом второстепенное	Своевременно выполняет задания, четко укладывается в график работы

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
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

Таблица 4.

Каталог универсальных компетенций

«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)

Из опыта работы волонтерских центров г. Москвы

Задача сопровождения участников волонтерской деятельности в вузе и важность учета их уровня и качества социально значимых черт личности инициировали применение особой технологии – «Жизненная навигация»⁹. Уделяя безусловно достойное внимание профессиональной подготовке, сопровождение процесса формирования универсальных компетенций, которые ценятся в любой сфере деятельности, будь то политика, бизнес, педагогика или государственная служба, позволяло координировать у студентов-волонтеров становление способностей ставить цели и планировать их достижение, коммуникабельность, аналитические способности, лидерские качества, умение создавать и осуществлять проекты и т.д.

Приемы и методы учебного модуля «Жизненная навигация» направлены на выработку готовности волонтеров вуза к согласованию своих действий со всеми сторонами, влияющими на судьбу их жизненных планов. Для этого они осваивают способы изучения и анализа личности, социальной группы, методы диагностики их интересов и функциональных особенностей, методы построения и реализации своих жизненных планов и построения продуктивного социально-психологического взаимодействия с окружающими.

По сути, «Жизненная навигация» представляет собой инструмент поиска ответов на следующие вопросы:

- Как наполнить жизнь смыслом и сделать ее счастливой?
- Как организовать свою жизнь?
- Что конкретно необходимо для вашего личного успеха?
- Какие личные качества нужно для этого развивать?
- Что предпринять, чтобы вашу удачу разделили и ваши близкие?

⁹Автором-разработчиком «Жизненной навигации» выступает российский ученый - представитель позитивной психологии, д.п.н., профессор А.С. Огнев – декан психолого-педагогического факультета РОСНОУ.

ЗАДАНИЕ 1. Что лично человеку дает возможность заниматься волонтерской деятельностью?

Уважаемые волонтеры! Народная мудрость гласит: «Если ты не будешь заниматься тем, что тебе нравится, жизнь заставит тебя заниматься тем, что ты будешь ненавидеть».

Предлагаем вам поделиться своими мыслями по поводу того, что лично для себя получает человек, имеющий возможность быть ВОЛОНТЕРОМ? Что лично вас радует в предоставленной вам возможности заниматься волонтерской деятельностью?

Знакомясь с высказываниями своих коллег-волонтеров, в комментариях задавайте уточняющие вопросы, указывайте, с чьим мнением вы солидарны и чей ответ лично вас вдохновляет.

ЗАДАНИЕ 2. Сильные стороны личности.

Уважаемые волонтеры! Личностные особенности человека могут оказаться ключевыми для реализации его замыслов.

Оцените степень выраженности у вас качеств, входящих в VIA-классификатор сильных сторон личности (высокий, средний или низкий уровень). Укажите, уровень каких качеств недостаточен для реализации ваших замыслов?

Сильные стороны и достоинства успешной личности (VIA – классификатор):

Мудрость и знание: любознательность, любовь к знаниям, способность к суждению, изобретательность, творческий подход, умение общаться, умение видеть перспективу.

Мужество: храбрость, упорство, цельность характера.

Гуманизм и любовь: доброта, способность любить и быть любимым.

Справедливость: коллективизм, лидерские качества.

Умеренность: самоконтроль, благоразумие, смирение.

Трансцендентность (духовность): чувство прекрасного, благодарность, надежда, вера, прощение, юмор, увлеченность.

ЗАДАНИЕ 3. Помеха и препятствия в работе волонтера.

Уважаемые волонтеры! Поделитесь с коллегами-волонтерами своими соображениями о помехах и препятствиях, с которыми гипотетически может столкнуться волонтер, и путях их профилактики и нейтрализации. В доказательство действенности предлагаемых мер профилактики и борьбы с помехами рекомендуется указать, как такие проблемы решали вы сами или другие известные вам люди, почему есть надежда на успешное применение выбранных средств и приемов.

Знакомясь с высказываниями своих коллег, в комментариях задавайте уточняющие вопросы, указывайте, с чьим мнением вы солидарны или не согласны, чьи предложенные меры профилактики и преодоления помех и препятствий кажутся вам наиболее действенными.

ЗАДАНИЕ 4. «Я - волонтер» глазами окружающих.

Уважаемые волонтеры! Попробуйте взглянуть на себя в роли волонтера глазами окружающих. Например, глазами родителей, однокурсников, преподавателей, коллег-волонтеров, друзей, общественности. Заполните схему, самостоятельно подберите картинки, отражающие через визуальный образ отношение представителя вашего окружения и общественности к вам как волонтеру.

Я – волонтер		
Как видят меня коллеги-волонтеры	Как меня видит подруга	и т.д.
Как меня видят мои родители	Как меня видят мои преподаватели	Как меня видят благополучатели

ЗАДАНИЕ 5. Цели вашей волонтерской деятельности.

Уважаемые волонтеры! Наметьте, какие цели вы будете реализовывать в предстоящий месяц. Проработайте их согласно технологии TOP, применив все компетенции и знания, полученные в ходе нашего курса. Заполните таблицу:

Разделы	Ответы
Формулировка цели	
Ресурсы	
Помехи и их источники	Я: Внешние обстоятельства:
Профилактика помех	
План по вехам	Что надо сделать?
Прецеденты	
Последствия	
Альтернативы	

Наметьте, с кем, когда и с какой периодичностью и по какой схеме вы будете обсуждать реализацию своих целей.

2.5. КЛЮЧ 4

Мотивация в вузе участников волонтерской деятельности

Мотивация волонтеров – предмет научных дискуссий и исследований с момента общественной актуализации самого добровольчества. Практика волонтерской деятельности позволяет условно представить совокупность мотивов, побуждающих человека стать волонтером (или оставаться им) в виде нескольких основных подгрупп.

Так, по результатам исследования¹⁰ 40% россиян, вовлеченных в волонтерскую деятельность, руководствуются альтруистическими мотивами – бескорыстное желание делать добро и действовать в соответствии с общечеловеческими ценностями, равнодушие к другим. Импульсом к волонтерству в этом случае обычно служит конкретное столкновение со страдающими людьми, наглядная демонстрация их потребности в чьей-то помощи. Как и большинство импульсивных решений, такое побуждение относится к разряду очень неустойчивых, особенно в период студенческого самоопределения. Доля молодежи от 18 до 30 лет, сопоставляющей свое участие в волонтерстве с альтруизмом, не превышает 34%. Связано это с тем, что сила подобного порыва может сойти на нет после рациональной оценки того, каких затрат (временных, моральных) это потребует на самом деле. Его также легко разрушают равнодушие, насмешки и осуждение наших близких. Импульсивное стремление заниматься добровольчеством в этом случае может быстро смениться враждебным отношением к такой работе, если обнаруживается, что демонстрация необходимости в помощи – это манипуляция.

Более устойчивым основанием для волонтерской деятельности выступают социальные мотивы – быть частью группы, заслужить одобрение. В их число входят и желание избавиться с помощью новых друзей от повседневной скуки, и стремле-

¹⁰ Исследование «Мотивация волонтерской деятельности» проводилось Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ в 2017 г. в рамках проекта «Мониторинг состояния гражданского общества», <https://grans.hse.ru/announcements/214106211.html>

ние следовать традициям круга близких людей, и желание занять достойное место в обществе через сопричастность к важному делу. 14% россиян из числа занимающихся волонтерством обосновывают свою деятельность социальными мотивами. Молодежная аудитория здесь составляет менее 1/7. Устойчивость мотивационной основы такого типа определяется силой и сохранностью связей с питающими ее значимыми людьми.

Наиболее надежным для участия в волонтерских проектах, как ни странно это звучит, оказывается прагматическое мотивационное основание. Именно карьерные мотивы в наибольшей степени характерны для студенческой аудитории – 18%. 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 экзамены 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 таким волонтерами (не более 11% от общего числа россиян, занимающихся волонтерством) оказывается необходимость учета высокой стратегической устойчивости их мотивации и часто встречающейся низкой оперативной гибкости их поведения.

В целом обучающиеся из числа людей, занимающихся волонтерством в большей степени ориентированы на карьерные и социальные мотивы, в меньшей – на альтруистические и защитные мотивы (бегство от личных проблем)¹¹. Вместе с тем привыкание, потеря ощущения новизны от деятельности, психологическая и физическая

¹¹Исследование «Мотивация волонтерской деятельности» проводилось Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ в 2017 г. в рамках проекта «Мониторинг состояния гражданского общества», <https://grans.hse.ru/announcements/214106211.html>

усталость приводят к снижению мотивации участия в волонтерской деятельности даже самых активных ее участников. Например, в ходе волонтерского сопровождения на базе Национального медицинского исследовательского центра детской гематологии, онкологии и иммунологии имени Дмитрия Рогачева чувство бессилия, невозможности что-то изменить и пребывание в атмосфере стресса могут вызвать ощущение вины и, как следствие, уход от волонтерства. Отрицательное влияние на мотивацию добровольческой деятельности оказывают сложности в общении с благополучателями, их родственниками, другими волонтерами или сотрудниками волонтерского центра. Сильным негативным воздействием обладают конфликты с родными и друзьями, непонимание со стороны окружающих, например, преподавателей вуза, проблемы в учебе и т.д.

Целый спектр факторов, снижающих мотивацию, связан с ошибками в управлении волонтерской деятельностью в вузе. Прежде всего это:

- несоответствие предложенной работы ожиданиям и интересам студента;
- скука от однообразия методов и форм работы;
- плохое планирование и плохая организация работы;
- невнимательное и пренебрежительное отношение со стороны сотрудников вуза;
- предъявление требований (заниженных или завышенных), не соответствующих уровню подготовки волонтеров;
- невозможность для студентов участия в планировании работ и принятия самостоятельных решений, внесения предложений в иницируемый и реализуемый проект;
- безразличное отношение к очевидным заслугам волонтеров и игнорирование их вклада в полученные результаты;
- неочевидность и тем более бесполезность приобретаемого опыта для повышения квалификации, профессионального и личностного роста студентов.

Способы своевременного выявления таких патологий достаточно просты и связаны с технологиями сопровождения волонтеров (см. п. 2.4).

Работа волонтерского центра в вузе по удержанию и мотивации волонтеров должна быть системной и регулярной.

В первую очередь мотивационные мероприятия должны быть направлены на минимизацию потерь членов волонтерского сообщества, нацеленность на высокое качество работы добровольцев и сохранение у них позитивного настроения. Кроме того, необходимо поддерживать желаемый образ поведения волонтеров как до проектов (мероприятий), так и после их реализации. Еще одним направлением мотивационных решений выступают регулярное взаимодействие с волонтерами, работа по поддержанию интереса к добровольческим инициативам на протяжении длительного срока их разработки и реализации, сокращение рисков, связанных с необходимостью экстренной замены, например, тим-лидеров.

Направления мотивационных задач волонтерского центра определяют применение инструментария в той области управления волонтерской деятельности в вузе, который связан с такими мотивирующими факторами, как возможность обсудить проект, представить отчет о проекте, получить обратную связь от участников, разобрать вопросы и проблемы на общем собрании организационного состава. Важно, чтобы сами студенты принимали активное участие в этой работе и развивали способность выявлять сильные и слабые моменты реализации намеченных планов, делали конструктивные выводы на будущее, извлекали ценный опыт из участия в любом деле. Организация таких обсуждений дает участникам выполненного проекта ощущение законности и основательности завершенного дела. Публичный характер таких обсуждений – одна из форм популяризации и усиления мотивации волонтерского движения, демонстрация его значимости, ценности его результатов и для самих волонтеров; проведение конкурсов на лучшую волонтерскую группу, на самый успешный проект, на самое интересное фото и информационное сопровождение, на самого эффективного куратора, лучшего

волонтера и т.п. Самим фактом организации такого подведения итогов образовательная организация демонстрирует значимость волонтерского труда, открытость всей системы волонтерского движения. Это проявляется, например, в создании новых групп, возможности включиться или выйти из состава, в прозрачности и публичности оценки. Последнее заключается в соотношении предварительного замысла и полученного результата. Важнейший итог такой оценки для обучающихся – определение сути полученного положительного результата и пути, которым он был достигнут, наличие кодекса волонтера, желание ему соответствовать.

«Как поддержать мотивацию волонтеров?!

1. Изначально правильная расстановка приоритетов: волонтерство – не основная деятельность человека. Жизнь больше, чем волонтерство! Крайне желательно понимание с родными и близкими. Волонтер должен стараться держать дистанцию с подопечными. Ограничивается общее время, которое волонтер тратит на эту деятельность. Волонтер должен нормально спать, отдыхать, иметь интересы помимо волонтерства. Волонтер имеет право в любой момент уйти.

2. Информационная поддержка: информационный пакет для волонтеров с учетом специфики каждой группы. Обобщение опыта, в т.ч. ошибок. Тематические разделы форума для волонтеров.

3. Система поддержки и мотивации волонтеров: организация среды общения волонтеров, встречи для всех желающих в неформальной обстановке. Ротация задач, понятные перспективы. Возможность бесплатно учиться, в т.ч. навыкам, помогающим общению и занятиям с детьми. Поддержка психолога.

4. Система наставничества: ведение новичков, распределение задач, мониторинг отношений в сообществе.

5. Поддержка волонтера в случае срыва: если необходимо - временное отстранение от деятельности, переключение на другие задачи. Неформальное общение

в узком кругу друзей-волонтеров. Помощь сообщества в организации отдыха и мероприятий по снятию стресса».

(Источник: Межрегиональный семинар «Опыт работы с волонтерами в некоммерческих организациях и Волонтерских центрах «Сочи-2014»: сравнение лучших практик. Владимир Хромов, директор Ассоциации «СВОД»)

Как правило, основными элементами мотивации волонтерской деятельности в вузе выступают:

- наличие ярких лидеров из числа обучающихся сверстников, задающих направления и темп развития волонтерского сообщества;
- организация неформальной среды общения волонтеров, совместный досуг;
- выстроенная система вовлечения в волонтерскую деятельность;
- комплексное обучение волонтеров;
- система личностного роста волонтеров.

Из опыта работы волонтерских центров г. Москвы

Достижения студентов-волонтеров и уважительное отношение в вузе к волонтерской деятельности – одни из самых мощных источников ее популярности. Профилактикой разных демотиваторов и хорошей популяризацией волонтерства служат регулярные встречи руководства вуза с волонтерами.

Простое человеческое общение, совместные совещания, масштабное подведение итогов позволяют быстро обнаружить возникшие проблемы и оперативно, совместными усилиями найти способы их решения. Кроме того, волонтеры должны знать, что они вносят значительный вклад и в образовательную деятельность своего вуза, что их работа существенным образом влияет на его деловую репутацию. Даже у самого факта участия в таких мероприятиях ректора вуза есть особенность.

Как и в любой другой организации, руководитель вуза – это не только носитель масштабных распорядительных функций, но и нормозадающее звено в системе координации трудовых отношений. 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 реальная политика в отношении волонтерского движения). Для подчиненных это сигнал к предпочтительности одних решений и к осторожности в отношении других. И если отношение к волонтерству в вузе будет выражаться туманными намеками, то скорее всего оно будет обречено на статус маргинальной активности, от которой и отказываться не очень прилично, но и делать ставку сомнительно.

Хорошим предупреждением подобной неопределенности служат выработка и принятие коллегиальными органами управления вузом (Ученым советом университета, советом обучающихся) разделяемых и соблюдаемых его коллективом основ волонтерской политики. В таком документе, например, в Положении о волонтерском движении в вузе (см. п. 1.3), Программе развития университета 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 должны стать предметом регулярного рассмотрения органов коллегиального и оперативного управления (например, ректорат). 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 (приказы, распоряжения по образовательной организации).

2.6. КЛЮЧ 5

Поощрение в вузе волонтерской деятельности

Под добровольческой (волонтерской) деятельностью в РФ понимается добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг¹². Бескорыстие, труд без вознаграждения лежат в основе характеристики волонтерского сообщества. Вместе с тем поощрение волонтерской деятельности, особенно в студенческой среде, составляет важную часть признания значимости добровольчества, понимание его ценности.

Поощрение волонтерской деятельности в вузе может осуществляться как в материальном (исключая любые денежные выплаты), так и в нематериальном видах.

Среди материальных поощрений в вузах чаще всего практикуют волонтерскую форму для студентов образовательной организации, подарочные и памятные сувениры партнеров и организаторов мероприятий, билеты в театр, на спортивные состязания или выставки.

Среди нематериальных видов поощрений в вузах наиболее распространены организация досуга волонтеров (экскурсии, просветительские беседы, дискуссии, спортивные и познавательные игры, встречи с интересными людьми и т. д.), дополнительное обучение (тренинг, семинар, специальный курс и др.), а для некоторых добровольцев – перспектива устройства на оплачиваемую должность в организацию-партнер.

Для студентов-волонтеров наиболее ценными среди неформальных вариантов поощрения их достижений являются:

– благодарность, выраженная непосредственно теми, кому они оказывают помощь;

¹²Федеральный закон от 05.02. 2018 г. № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)», <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201802050041?index=0&rangeSize=1>

- 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 выступают значимыми и формальные варианты оформления признания их заслуг в виде благодарственного письма или грамоты. Например, хороший отклик от студентов-волонтеров получает письмо от имени декана или ректора в адрес их родителей со словами благодарности за воспитание достойного гражданина своей страны.

Особое место в поощрении волонтеров занимает личная книжка волонтера – аналог трудовой книжки, куда заносятся сведения о трудовом стаже волонтера (видах трудовой деятельности, количестве часов, поощрениях, дополнительной подготовке). Сведения об участии волонтера в том или ином мероприятии вносятся организацией, которая выступила организатором такого мероприятия, и заверяются подписью его ответственного лица и печатью. Тем самым волонтерский центр ОБЯЗАН обеспечить Личной книжкой волонтера своих студентов и регулярно вносить туда данные об их волонтерской деятельности.

Обычно данная книжка становится своеобразным портфолио, которое помогает при трудоустройстве на работу после окончания вуза.

В городе Москве Личная книжка волонтера может быть оформлена в ГБУ города Москвы «Мосволонтёр» как в индивидуальном порядке лично волонтером¹³, так и волонтерским центром на основании Соглашения (приложения 6) между ГБУ города Москвы «Мосволонтёр» и вузом.

Отбор видов (формальное, неформальное) и способов (по мотивационной ориентации участников) поощрения волонтерским центром должно осуществляться в каждом случае индивидуально (например, экскурсионная поездка для команды

¹³ См. https://mosvolonter.ru/static/how_to_get_pvb

волонтеров Международного авиационно-космического салона, благодарности и памятные сувениры по итогам волонтерского сопровождения Гайдаровского форума, поздравительный пост в социальных сетях в честь дня рождения и т.д.). Мероприятия по награждению волонтеров за особые успехи могут стать прекрасным финалом процедур подведения итоговых оценок результатов завершеного проекта. Награждение выступает хорошей рекламой в программе привлечения в волонтерское сообщество, состав которого раз в 4 года от выпуска к выпуску обновляется на 100%, и в продвижении новых волонтерских идей.

Как правило, для волонтеров важна не форма признания, а чтобы оно было заслуженным, своевременным и искренним. Для этого рекомендуется использовать следующие правила:

- поощрять в той или иной форме надо обязательно – всем нам важно знать, что твоя работа нужна не только тебе, но и кому-то еще;
- делать это как можно чаще;
- необходимо искать разные способы моральной поддержки, отмечать приобретенные и проявленные знания, навыки, способности, опыт, компетенции, личные качества;
- отмечать и личность, и его работу – персональный вклад волонтера (приложенные усилия, уделенное время, предложенные идеи, воодушевленные им люди и т.д.);
- поощрять соответственно значению достигнутым успехам, признание полученных результатов);
- благодарить одинаково за одинаковые достижения, подчеркивая достойную уважения уникальную самобытность каждого.

Поощрение волонтерской деятельности вносит свой вклад в удержание студентов от преждевременного ухода из числа волонтеров. Но это еще и хороший вариант достойного завершения студентами добровольческой деятельности, если сложилась такая ситуация.

«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.)

Разумеется, следует разумно сочетать формальные и неформальные способы выражения волонтерам признания их достижений. Очень важно, чтобы добровольцы осознавали свою значимость для людей, при этом не транслировались «доблесть», «исключительность» или «отвага». Социально ответственное поведение, активная жизненная позиция – это стандарт, норма поведения в обществе, а не героизм.

Полезные советы при организации управления деятельностью волонтеров в вузе.

Контрольный список помогает проверить, все ли мы предусмотрели в ходе организации управления деятельностью волонтеров в вузе.

Вопрос	Да	Комментарии
Разработана ли программа привлечения студентов вуза к волонтерской деятельности?	<input type="checkbox"/>	1 ключ «Привлечение»
Создана ли система подготовки студентов вуза к волонтерской деятельности?	<input type="checkbox"/>	2 ключ «Подготовка»
Определены ли формы сопровождения волонтеров в вузе?	<input type="checkbox"/>	3 ключ «Сопровождение»
Разработана ли система мотивационной поддержки волонтеров?	<input type="checkbox"/>	4 ключ «Мотивация»
Создана ли система поощрения студентов вуза за волонтерскую деятельность?	<input type="checkbox"/>	5 ключ «Поощрение»
Заклучено ли Соглашение между образовательной организацией и ГБУ города Москвы «Мосволонтёр»?	<input type="checkbox"/>	См. Приложение 6

Заключение

Актуальная повестка развития неформальной образовательной среды для обучающихся вуза как основы, обеспечивающей личностное и профессиональное становление в современном, динамично развивающемся мире, определяет пристальное внимание к волонтерскому движению тех, кто по долгу своей профессиональной деятельности отвечает за нравственное воспитание молодежи. Все больше педагогов считают, что 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. Поэтому не удивительно, что образовательные организации все чаще целенаправленно побуждают к волонтерской деятельности своих обучающихся. 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 долговременные проекты и обеспечивают мероприятия международного масштаба.

Волонтерский центр в столичном вузе – это не только эффективный механизм активизации социальных инициатив студенчества, но и создание системы сетевого обучения волонтеров по модели «равный к равному» определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации и профессионального развития, создание условий для участия обучающихся в построении сети волонтерского патроната москвичей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (в т.ч. социальное одиночество).

Вместе с тем вектор трансформации современных университетов как драйверов развития местных сообществ предопределяет качественно новый этап развития партнерства в образовательных организациях, где волонтерские центры поддерживают развитие своих вузов в свете решения

задач их стратегического развития и способствуют росту социальной активности студенческого и преподавательского контингента, дальнейшему внедрению социального стандарта в области волонтерства и благотворительности; обеспечивают апробацию эффективных форм волонтерского взаимодействия внутренних и внешних стейкхолдеров в рамках конкретных проектов стратегического развития университетов (разработка четкого алгоритма операций планирования, интеграции, реализации, контроля и мотивации участников волонтерского движения); снижают патерналистские настроения в университетской среде; продвигают позитивный имидж образовательных организаций.

Во многом длительная жизнедеятельность волонтерского центра в системе вуза может быть обеспечена:

- принципами, которые были заложены на этапе учреждения новой структуры;
- мировоззренческими установками инициаторов ее развития;
- пониманием силы, которой обладает добрый поступок, совершенный человеком, полностью осознающим последствия проявления доброй воли.

Таковыми основаниями, как показывает опыт, выступают следующие:

1. Востребованность со стороны целевых групп. Деятельность волонтеров не является самоцелью. Волонтерское движение направлено на создание условий для эффективной социализации молодого поколения в интересах инновационного развития страны. В связи с этим крайне важным принципом является востребованность труда волонтеров со стороны благополучателей, формирующая поле приложения волонтерских усилий и критерии оценки эффективности деятельности волонтеров.

2. Инициатива «снизу». Данный принцип предполагает ориентацию на добровольность в выстраивании как «личного маршрута» волонтерства, так и «группового маршрута» в реализации социальных проектов и инициатив. Сохранение принципа свободы выбора в определении направлений волонтерской деятельности и степени собственного участия для молодого человека первоначально.

3. Потребности образовательной организации. В основе данного принципа лежит необходимость содействия образовательной организации в решении задач ее стратегического развития. Система потребностей базируется как на проектах программы стратегического развития вуза, так и на реальном позитивном опыте взаимодействия с его подразделениями.

В первую очередь в процессе координации волонтерского движения необходимо учитывать такие документы, как Устав вуза, Программа стратегического развития вуза, Программа практики (учебный план) факультетов (кафедр) вуза.

4. Реалистичность. Для формирования оптимальной структуры деятельности волонтеров важно исходить из реальных возможностей самих волонтеров и охватывать только те сферы, которые реально изменить без привлечения значительных финансовых и материальных ресурсов.

В заключение стоит добавить, что важным условием в создании волонтерского центра в вузе должно быть не только желание удовлетворять внутренние потребности вуза, но и внешнее развитие волонтерского движения посредством участия во внешних событиях и проектах, в чем несомненно может помочь ГБУ города Москвы «Мосволонтёр». Сотрудничество с ГБУ города Москвы «Мосволонтёр» также придает новый импульс развитию волонтерского движения в вузе и определяет интеграцию студенчества в решение актуальных задач развития города и страны на качественно новом уровне.

Список источников и литературы

Законодательство:

1. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства): федеральный закон от 05.02. 2018 г. № 15-ФЗ, <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201802050041?index=0&rangeSize=1>
2. Российская Федерация. Законы. О благотворительной деятельности и благотворительных организациях: федеральный закон от 11.08.1995 № 135 - ФЗ (ред. от 30.12.2008): [Статья 5. Участники благотворительной деятельности] // СПС «Консультант Плюс: Юридическая пресса» / ЗАО «Консультант Плюс». – Послед. обновление 08.12.2010.
3. Российская Федерация. Правительство. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: [о распространении добровольческой деятельности (волонтерства)]: распоряжение Правительства РФ от 30.07.2009 № 1054-р // Собрание законодательства РФ. – 2008. - № 47. - ст. 5489.
4. Письмо Минспорттуризма России № ВМ-05-07/3882 от 26.08.2009 главам субъектов Российской Федерации «О развитии волонтерской деятельности молодежи» // <http://мосволонтер.пф/docs/minsportturizm.pdf>
5. Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи // <http://мосволонтер.пф/docs/recommendations.pdf>
6. Приказ Департамента семейной и молодежной политики г. Москвы № 69 от 15 февраля 2011 г. «О мерах по вовлечению молодежи в добровольческую деятельность» // <http://мосволонтер.пф/docs/prikaz69.jpg>
7. Приказ Департамента семейной и молодежной политики г. Москвы № 203 от 19 марта 2012 г. «Об утверждении Регламента выдачи и заполнения «Личной книжки волонтера» // <http://мосволонтер.пф/docs/prikaz203.pdf>

Монографии:

1. Волонтерский менеджмент. Методичка Белорусского Красного креста по работе с волонтерами // <http://volontery.ru/wp-content/uploads/2012/02/Организация-работы-с-волонтерами-в-Белорусском-Красном-Кресте.pdf>
2. Вовлечение граждан в решение местных проблем: описание модели, апробированной в городе Калуга. – М.: НППГИ «Фокус», 2000.
3. Горлова Н.И., Крутицкая Е.В. Оценка социальных проектов. Особенности экспертизы в сфере добровольчества. – М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2015.
4. Маковей, Н. В. Педагогические условия подготовки студентов к волонтерской деятельности / Н.В. Маковей, Н.А. Кора; Федер. агентство по образованию, Амур. гос. ун-т. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2006. 146, [1] с.: ил., табл.
5. Никитина, Л.Е. Программы ДИМСИ / Л.Е. Никитина. С.В. Тетерский; Общерос. обществ. орг. «Дет. и молодеж. соц. инициативы» ДИМСИ. – М.: Academia, 2008. – 86 с.: – (Волонтер и общество. Волонтер и власть).
6. Толмачева, Л.П. Социализация личности начинается с добровольчества/Л.П. Толмачева. – Новосибирск: Новосибирск, 2009. – 56 с.
7. Управление волонтерами. Руководство для менеджеров (молодежный волонтерский проект ООН). – Сост. К. Б. Сайназаров. – Бишкек, 2007. – 52 с. // <http://volontery.ru/wp-content/uploads/2012/02/Руководство-ООН-по-волонтерам.pdf>

Статьи из периодических изданий:

1. Арович, Я. Методы работы с волонтерами / под ред. М.Ю. Киселева, И.И. Комаровой // Школа социального менеджмента: Сборник статей. – М.: Карапуз, 2004. – С. 8–9, 75–85.
2. Ахметгалеев, Э. Д. Участие в волонтерском движении как условие социально-профессионального становления студента в вузе / Э. Д. Ахметгалеев // Казанский педагогический журнал. – 2009. – № 3. – С. 27-33.
3. Бархаев, А. Б. Социально-психологические предпосылки вовлечения студенческой молодежи в волонтерскую деятельность / А. Б. Бархаев // Ученые записки Педагогического института СГУ им. Н.Г.Чернышевского. Серия: Психология. Педагогика. – 2010. – Т. 3. – № 1. – С. 51-58.
4. Бархаев, А. Б. Отношение студенческой молодежи к участию в волонтерском движении / А.Б. Бархаев // Социология образования. – 2008. – № 12. – С. 85-97.
5. Бархаев, А. Б. Социально-психологические условия вовлечения студентов в волонтерскую деятельность как процесс освоения социальной роли / А. Б. Бархаев // Инновации в образовании. – 2010. – № 7. – С. 33-51.
6. Беккер, И. Л. Проблема социализации студенческой молодежи в современных условиях / И. Л. Беккер, В. Н. Журавчик // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2009. – № 16. – С. 141-151.
7. Васильева, О. В. Опыт формирования социальной активности у студентов-медиков / О. В. Васильева // Среднее профессиональное образование. – 2008. – № 10. – С. 35-36.
8. Воронков, Д. В. Формирование коммуникативной компетентности студентов технического вуза / Д. В. Воронков // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2009. – Т. 9. – № 6. – С. 113-116.

9. Вязова, Н. В. Профессиональное психологическое волонтерство как условие подготовки будущего специалиста к социальной значимой деятельности в регионе / Н. В. Вязова, И. В. Смолярчук // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. - 2007. - Т. 2. - № 12. - С. 95-104.
10. Григорьев, И. Н. Специфика организации волонтерства в молодежной среде / И. Н. Григорьев // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2008. - № 12. - С. 100-104.
11. Дурнева Е.Е., Крутицкая Е.В., Цыгина О.Д. Методологические основы разработки компетентностной модели волонтера // Международный журнал экспериментального образования. - 2013. -№10-1.
12. Забайкальские студенты предлагают возродить «молодежную практику» // Профессиональное образование. Столица. - 2008. - № 1. - С. 330-339.
13. Игнатьева, А. С. Ценностно-смысловые детерминанты готовности к волонтерской деятельности студентов Кемеровского государственного университета / А.С. Игнатьева // Вестник Кемеровского государственного университета. - 2010. - № 3. - С. 167-172.
14. Кириллова, Л. С. Использование потенциала добровольческой деятельности в процессе практической подготовки бакалавров по направлению «Социальная работа» / Л. С. Кириллова //Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. - 2009. - № 1. - С. 100-104.
15. Коряковцева, О. А. Анализ развития общественно-политической активности современной молодежи: региональный аспект / О. А. Коряковцева // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2009. - № 7. - С. 392-398.
16. Крутицкая Е.В., Технологии волонтерской деятельности в системе высшего образования. //Технологии работы с молодежью (опыт работы кафедры социальных технологий и организации работы с молодежью МГГУ им. Шолохова).-М., 2015. С. 135-151.

17. Крутицкая Е.В., Поркшеян И.С., Качанова О.А., Лагутин А.О., Пфлюк А.А.. Сценарии волонтерских проектов. Механизм самоорганизации волонтерских групп. // Волонтер. Всероссийский научно-практический журнал. СПб., № 3-4, 2012. (0,5 п.л.).
18. Мирошина, Т. Д. Формирование гражданской ответственности студентов вуза как педагогическая проблема / Т. Д. Мирошина // Высшее образование сегодня. - 2008. - № 3. - С. 67-71.
19. Сикорская, Л. Е. Волонтерство как фактор формирования гуманистической направленности личности студента в современном обществе / Л. Е. Сикорская // Знание. Понимание. Умение. - 2006. - № 1. - С. 211-213.
20. Сикорская, Л. Е. Добровольческая деятельность как школа нравственного воспитания молодежи / Л. Е. Сикорская // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. - 2009. - Т. 3. - № 3. - С. 98-103.
21. Смирная, А. А. Приобщение будущего специалиста социальной работы к социально-педагогическим ценностям: теоретические предпосылки и практическая реализация / А. А. Смирная, В. В. Игнатова // Гуманитарный вектор. - 2009. - № 3. - С. 21-26.
22. Тарханова, И. Ю. Волонтерская деятельность студентов в реабилитационных учреждениях для несовершеннолетних / И. Ю. Тарханова // Ярославский педагогический вестник. - 2007. - № 2. - С. 73-76.
23. Тепло студенческих сердец // Орловская правда. – 2008. – 8 декабря.
24. Ульрих, Т. А. Формирование здорового жизненного стиля студентов с использованием инновационных форм и многовариантного подхода / Т. А. Ульрих, Т. П. Царапина, А. Д. Платонов // Вестник Пермского государственного технического университета. Социально-экономические науки. - 2009. - № 4. - С. 185-192.
25. Щелина Т. Т. Организация и содержание волонтерской деятельности студентов / Т. Т. Щелина // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2006. №7. С. 6-9.

Интернет-ресурсы по теме «Волонтерское движение»

1. Сайт Агентства стратегических инициатив. Раздел «Развитие волонтерства». - Режим доступа: <https://asi.ru/social/volunteers/>
2. Сайт Ассоциации волонтерских центров России. Раздел «Образовательная и экспертно-методическая работа». - Режим доступа: <http://авц.пф/educations/>
3. Сайт Фонда «Созидание». [Принципы добровольчества. Часто задаваемые вопросы. Форум. Фонд «Созидание». Лучшие практики. Тематическая литература. Полезные ссылки] // Фонд «Созидание». - Режим доступа: <http://www.volunteersector.ru/>
4. Сайт волонтерского центра Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сеченовский университет). - Режим доступа: <https://sechenov.ru/univers/structure/center/volunteers/>
5. Сайт волонтерского центра Московского государственного института международных отношений (Университета) МИД России. - Режим доступа: <https://mgimo.ru/about/structure/units/volunteers/>
6. Сайт волонтерского центра Российского государственного социального университета. – Режим доступа: <http://vol.rgsu.net>
7. Сайт ГБУ г. Москвы «Мосволонтер». – Режим доступа: <https://mosvolonter.ru/>
8. Сайт Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Центр исследований гражданского общества и некоммерческого сектора. – Режим доступа: <https://grans.hse.ru>

Глоссарий

Адвокация – термин из практики общественных организаций, означающий кампанию, направленную на представительство и защиту прав и интересов определенной социальной группы. Обычно для массовости кампании охватывают сразу несколько социальных групп, у которых имеются общие интересы.

Благополучатели – лица, получающие благотворительные пожертвования, помощь.

Донор – в общем смысле это объект, отдающий что-либо другому объекту.

Компетенции – личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач, применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области. Также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников).

Концепция (от лат. conceptio — понимание, система) — определенный способ понимания, трактовки каких-либо явлений, основная точка зрения, руководящая идея для их освещения; система взглядов на явления в мире, в природе, в обществе; ведущий замысел, конструктивный принцип в научной, художественной, технической, политической и других видах деятельности; комплекс взглядов, связанных между собой и вытекающих один из другого, система путей решения выбранной задачи.

Локальные акты – документы, содержащие нормы трудового права, которые принимает работодатель в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

Миссия – основная цель организации, смысл ее существования. Миссия — одно из основополагающих понятий стратегического управления. Разные ученые давали различные формулировки миссии.

- «Миссия — смысл существования компании с позиции удовлетворения потребностей клиентов, реализации конкурентных преимуществ, мотивации сотрудников фирмы».
- «Миссия — это основная общая цель организации, четко выраженная причина ее существования. Цели вырабатываются для осуществления этой миссии» (Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури).
- «Миссия — это философия и предназначение, смысл существования организации» (Виханский О. С.). (Лекция по Основам Менеджмента ВШБ).
- Миссия организации определяется на этапе становления организации и редко меняется.

Мотиватор – факторы, способные дать человеку удовольствие от выполняемой деятельности за счет удовлетворения врожденной потребности психологического роста и стремления к повышению своей компетентности.

Некоммерческий сектор – объединения людей для решения проблем или воплощения общественно значимых идей не с целью извлечения прибыли. Некоммерческий сектор также называют третьим сектором, а также нон-профитным.

Правоустанавливающие документы – документы, выдаваемые государственными органами и закрепляющие права и обязанности правообладателей.

Проект – ограниченное во времени предприятие (мероприятие), направленное на создание уникальных продуктов и услуг или получение принципиально новых результатов.

Пресс-релиз – специальный бюллетень для прессы с важной, существенной информацией о приближающихся или текущих мероприятиях, событиях.

Сообщение для прессы – официальные сообщения для прессы, последние новости компании, справка о деятельности.

Социальное партнерство – система институтов и механизмов согласования интересов ее участников, конструктивное взаимодействие организаций из двух или трех секторов (государство, бизнес, некоммерческий сектор, выгодное местному населению и каждой из сторон, обеспечивающее качественное решение актуальных социальных проблем.

Стартап – компания, созданная для поиска воспроизводимой и масштабируемой бизнес-модели. Воспроизводимость — это возможность многократно продать полученное решение; масштабируемость — возможность существенного роста проекта.

Стратегическая задача – предстоящее событие либо внутри организации, либо за ее пределами, которое может существенным образом повлиять на ее способность достигать свои цели. Решение этой задачи может быть желательным и отражать возникшую во внешней среде возможность, которой следует воспользоваться.

Супервизия – один из методов теоретического и практического повышения квалификации специалистов в области психотерапии, клинической психологии и др. в форме их профессионального консультирования и анализа целесообразности и качества используемых практических подходов и методов.

Фандрайзинг – процесс обеспечения (надежного) потока ресурсов (в виде денег, времени, специалистов), который позволяет организации выполнять свою миссию в настоящем и в будущем.

Фандрайзинговая кампания – кампания по поиску инвестиций (частных, фондовых и банковских).

Hard skills – профессиональные, технические навыки, которые легко поддаются наблюдению, измерению и наглядной демонстрации. К этой категории относятся, например, навык слепой печати, владение английским языком, управление автомобилем и т.д. Понятие «hard skills» соответствует техническим или административным процедурам, которые присутствуют в деятельности компании (программирование, работа с оборудованием, управление процессами и т.п.).

Soft skills – навыки, проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать. К данной группе относятся коммуникативные и управленческие навыки, например: установление отношений, работа в команде, слушание и понимание собеседника, проведение переговоров, навыки убеждения, ораторское искусство, проведение презентаций, ведение дискуссий, решение проблем, принятие решений, лидерство, обучение других, мотивирование, создание эффективных команд с учетом культурных различий, разрешение конфликтных ситуаций и т.д. Понятие «soft skills» связано с тем, каким образом люди взаимодействуют между собой, то есть «мягкие» (по-другому – «социальные») навыки в равной степени необходимы как для повседневной жизни, так и для работы.

ПОЛОЖЕНИЕ
о волонтерском движении
в образовательном учреждении/организации
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, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации, Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации от 18 декабря 2006 года N 1760-р, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации, Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. No 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 волонтера» 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 ему 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, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации, Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации от 18 декабря 2006 года N 1760-р, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации, Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. No 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 специалистов¹⁴;
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;

¹⁴ 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 Центра;

– 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)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УиВР

 /М.Ю. Карелина/

«30» 12 2015 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ
заместителя директора волонтерского центра Чемпионата мира по футболу FIFA
2018 в России™

1. Общие положения.

1.1. Заместитель директора волонтерского центра Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™ (далее по тексту - Центр) назначается на должность приказом ректора университета по представлению проректора по учебной и воспитательной работе и директора Центра.

1.2. Заместитель директора Центра подчиняется непосредственно директору Центра.

1.3. В своей деятельности заместитель директора Центра руководствуется:

- законодательством Российской Федерации;
- уставом МАДИ;
- приказами и распоряжениями ректора МАДИ;
- положением о Центре;
- локальными нормативными актами МАДИ;
- документацией АНО «Оргкомитет «Россия-2018»;
- настоящей должностной инструкцией.

2. Функции.

Заместитель директора Центра:

2.1. Руководит организационной деятельностью волонтеров Центра, в том числе проектной деятельностью по привлечению волонтеров для организации и проведения Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 и Кубка конфедераций FIFA 2017 в России;

2.2. Обеспечивает формирование волонтерских групп центра;

2.3. Обеспечивает проведение разъяснительной работы с волонтерами, направленной на популяризацию волонтерских идей и ценностей;

2.4. Курирует деятельность волонтеров, оказывает им практическую и методическую помощь;

2.5. Контролирует исполнение работы волонтерскими группами и волонтерами;

2.6. Координирует деятельность волонтерских групп совместно с организациями, организующими мероприятия, в которых участвуют волонтеры;

2.7. Обобщает практику работы по организации волонтерской деятельности и подготавливает предложения по ее расширению и развитию для директора Центра.

3. Обязанности.

Заместитель директора Центра обязан:

3.1. Обеспечивать участие волонтеров в добровольческой деятельности, в том числе деятельностью по привлечению волонтеров для организации и проведения Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 и Кубка конфедераций FIFA 2017 в России;

3.2. Обеспечивать работу волонтерских групп Центра;

3.3. Обеспечивать проведение разъяснительной работы по организации волонтерской деятельности, продвижение и популяризацию волонтерских ценностей;

3.4. Курировать руководителей волонтерских групп и волонтеров, оказывает им практическую и методическую помощь;

3.5. Контролировать правильность документационного обеспечения деятельности волонтерских групп;

3.6. Координировать деятельность волонтерских групп и волонтеров совместно с организациями, организующими мероприятия, в которых участвуют волонтеры;

3.7. Обобщать практику работы по организации волонтерской деятельности и подготавливает предложения по ее расширению и развитию для директора Центра и организаций, где работают волонтеры.

4. Права

4.1. Заместитель директора Центра имеет право:

4.1.1. Запрашивать и получать от структурных подразделений МАДИ и контрагентов сведения, документы и материалы, относящиеся к вопросам деятельности Центра.

4.1.2. Требовать обеспечения соблюдения законодательства РФ от организаций, где работают волонтеры Центра

4.1.3. По поручению директора Центра, представлять в установленном порядке МАДИ в органах государственной власти, архивных органах и других организациях по вопросам, входящим в компетенцию Центра.

4.2. Заместитель директора Центра имеет права, предусмотренные коллективным договоре, иных локальных нормативных актах МАДИ, законодательстве РФ.

5. Взаимоотношения со структурными подразделениями МАДИ

5.1. Заместитель директора Центра взаимодействует со структурными подразделениями МАДИ для решения организационных вопросов Центра.

6. Ответственность

6.1. Заместитель директора Центра несет ответственность:

6.1.1. За результаты и эффективность деятельности волонтеров Центра.

6.1.2. За невыполнение своих должностных обязанностей, а также за не обеспечение выполнения должностных обязанностей подчиненных ему работников.

6.1.3. За невыполнение приказов и распоряжений ректора университета, проректор по учебной и воспитательной работе..

6.1.4. За несоблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, работников и волонтеров Центра.

С должностной инструкцией ознакомлен.


Заместитель директора Центра



М.В. Копотный

УТВЕРЖДАЕ

Проректор по УиВ

 /М.Ю. Карелин

«30» 12 2015

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ
директора волонтерского центра Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™

1. Общие положения.

1.1. Директор волонтерского центра Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™ (далее по тексту - Центр) назначается на должность приказом ректора университета по представлению проректора по учебной и воспитательной работе.

1.2. Директор Центра подчиняется непосредственно проректору по учебной и воспитательной работе.

1.3. В своей деятельности директор Центра руководствуется:

- законодательством Российской Федерации;
- уставом МАДИ;
- приказами и распоряжениями ректора МАДИ;
- положением о Центре;
- локальными нормативными актами МАДИ;
- документацией АНО «Оргкомитет «Россия-2018»;
- настоящей должностной инструкцией.

2. Функции.

Директор Центра

2.1. Руководит деятельностью Центра, в том числе деятельностью по привлечению волонтеров для организации и проведения Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 и Кубка конфедераций FIFA 2017 в России;

2.2. Обеспечивает функционирование волонтерского центра;

2.3. Обеспечивает проведение разъяснительной работы по организации волонтерской деятельности, продвижение и популяризацию волонтерских ценностей;

2.4. Курирует руководителей волонтерских групп, оказывает им практическую и методическую помощь;

2.5. Контролирует правильность документационного обеспечения деятельности волонтерских групп;

2.6. Координирует деятельность волонтерских групп совместно с организациями, организующими мероприятия, в которых участвуют волонтеры;

2.7. Обобщает практику работы по организации волонтерской деятельности и подготавливает предложения по ее расширению и развитию для ректора МАДИ и организаций, использующих волонтеров.

3. Обязанности.

Директор Центра обязан:

- 3.1. Руководить деятельностью Центра, в том числе деятельностью по привлечению волонтеров для организации и проведения Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 и Кубка конфедераций FIFA 2017 в России;
- 3.2. Обеспечивать функционирование волонтерского центра;
- 3.3. Обеспечивать проведение разъяснительной работы по организации волонтерской деятельности, продвижение и популяризацию волонтерских ценностей;
- 3.4. Курировать руководителей волонтерских групп, оказывает им практическую и методическую помощь;
- 3.5. Контролировать правильность документационного обеспечения деятельности волонтерских групп;
- 3.6. Координировать деятельность волонтерских групп совместно с организациями, организующими мероприятия, в которых участвуют волонтеры;
- 3.7. Обобщать практику работы по организации волонтерской деятельности и подготавливает предложения по ее расширению и развитию для ректора МАДИ и организаций, использующих волонтеров.

4. Права

- 4.1. Директор Центра имеет право:
 - 4.1.1. Запрашивать и получать от структурных подразделений МАДИ и контрагентов сведения, документы и материалы, относящиеся к вопросам деятельности Центра.
 - 4.1.2. Требовать обеспечения законности и немедленного устранения нарушений.
 - 4.1.3. Представлять в установленном порядке МАДИ в органах государственной власти, архивных органах и других организациях по вопросам, входящим в компетенцию Центра.
- 4.2. Директор Центра имеет права, предусмотренные в трудовом договоре, коллективном договоре, иных локальных нормативных актах МАДИ, законодательстве РФ.

5. Взаимоотношения со структурными подразделениями МАДИ

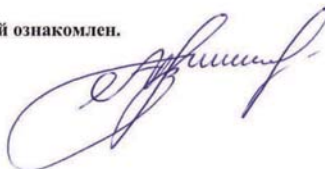
- 5.1. Директор Центр взаимодействует с руководителями структурных подразделений МАДИ для подготовки учебных планов и других документов в соответствии с поручением ректора или проректора по учебной и воспитательной работе для выполнения задач возложенных на Центр.

6. Ответственность

- 6.1. Директор Центра несет ответственность:
 - 6.1.1. За результаты и эффективность деятельности работников Центра.
 - 6.1.2. За невыполнение своих должностных обязанностей, а также за не обеспечение выполнения должностных обязанностей подчиненных ему работников.
 - 6.1.3. За невыполнение приказов и распоряжений ректора, проректора по учебной и воспитательной работе.
 - 6.1.4. За несоблюдение трудовой и исполнительской дисциплины сотрудниками Центра.

С должностной инструкцией ознакомлен.

Директор Центра



И.В. Арифиллин

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УиВР

 /М.Ю. Карелина/

«30» 12 2015 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ
администратор волонтерского центра Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в
России™

1. Общие положения.

1.1. Администратор волонтерского центра Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™ (далее по тексту - Центр) назначается на должность приказом ректора университета по представлению проректора по учебной и воспитательной работе и директора волонтерского центра.

1.2. Администратор Центра подчиняется непосредственно заместителю директора Центра.

1.3. В своей деятельности администратор Центра руководствуется:

- законодательством Российской Федерации;
- уставом МАДИ;
- приказами и распоряжениями ректора МАДИ;
- положением о Центре;
- локальными нормативными актами МАДИ;
- документацией АНО «Оргкомитет «Россия-2018»;
- настоящей должностной инструкцией.

2. Функции.

Администратор Центра:

2.1. Обеспечивает организационную деятельность Центра (в т.ч. закупка необходимых материалов для реализации целей и задач Центра);

2.2. Обеспечивает работу IT-системы EMS;

2.3. Обеспечивает планирование и координацию проведения интервьюирования волонтеров;

2.4. Обеспечивает координацию и проведение обучение волонтеров в МАДИ и за его пределами;

2.5. Обобщает сводный анализ о проведенном интервьюировании/обучении.

2.6. Организует информационную рассылку материалов по поручению директора / заместителя директора центра.

3. Обязанности.

Администратор Центра обязан:

3.1. Закупать необходимые материалы для обеспечения функционирования деятельности Центра;

3.2. Взаимодействовать с АНО «Оргкомитет «Россия-2018» и другими организациями на предмет работы в IT-системе EMS;

3.3. Разрабатывать графики интервью в соответствии с рекомендациями АНО «Оргкомитет «Россия-2018» и пожеланиями волонтеров.

3.4. Решать организационные вопросы со структурными подразделениями МАДИ для выполнения своих обязанностей (организация интервьюирования и обучения волонтеров и др.)

3.5. Подготавливать сводные отчеты по интервьюированию и обучению волонтеров.

3.6. Обеспечивать информационную рассылку по подразделениям МАДИ, внешним организациям и волонтерам.

4. Права

4.1. Администратор Центра имеет право:

4.1.1. Запрашивать и получать от структурных подразделений МАДИ и контрагентов сведения, документы и материалы, относящиеся к вопросам деятельности Центра.

4.1.2. По поручению директора и заместителя директора Центра, представлять в установленном порядке МАДИ в органах государственной власти, архивных органах и других организациях по вопросам, входящим в компетенцию Центра.

4.2. Администратор Центра имеет права, предусмотренные коллективным договором, иных локальных нормативных актах МАДИ, законодательстве РФ.

5. Взаимоотношения со структурными подразделениями МАДИ

5.1. Администратор Центра взаимодействует со структурными подразделениями МАДИ для решения организационных вопросов Центра.

6. Ответственность

6.1. Администратор Центра несет ответственность:

6.1.1. За результаты и эффективность деятельности волонтеров Центра.

6.1.2. За невыполнение своих должностных обязанностей, а также за не обеспечение выполнения должностных обязанностей подчиненных ему работников.

6.1.3. За невыполнение приказов и распоряжений ректора университета, проректор по учебной и воспитательной работе..

6.1.4. За несоблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, работников и волонтеров Центра.

С должностной инструкцией ознакомлен.

Администратор Центра

К.М. Левтонова

Приложение 4

Заявление волонтера о принятии его в волонтерский отряд и согласие родителей (законных представителей)

Руководителю волонтерского центра ...

Заявление волонтера

Фамилия _____

Имя _____

Адрес _____

Телефон _____

Возраст _____

Место учебы _____

Прошу принять меня в члены волонтерской организации....

С видами деятельности волонтерской работы ознакомлен.

Инструктаж прошел.

Приложение 5

«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Ученого совета

Протокол № _____

от « ___ » _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор

_____ ФИО

от « ___ » _____ 20__ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ ВОЛОНТЕРСКОЙ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ**

СОГЛАСОВАНО»

Ответственный представитель
руководства по качеству

_____ ФИО

от « ___ » _____ 20__ г.

Москва, 201__

Содержание

Общие положения	3
Виды практик	4
Организация волонтерской практики	6
Обязанности подразделений университета по организации и проведению волонтерской практики студентов.....	9
Права и обязанности волонтеров-практикантов.....	13

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 № 273-ФЗ; Трудовым кодексом Российской Федерации, приказа № 1367 от 19.12.2013 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», Уставом _____, Концепцией Современного Гуманитарного Образования _____ (далее - КСГО), Стратегией развития _____ (на период до 2025 г.) (далее - Стратегией).

1.2. Практика студентов является составной частью образовательной программы каждого направления подготовки бакалавриата и магистратуры. Цели и объемы практики определяются соответствующими федеральными государственными образовательными стандартами по направлениям подготовки.

1.3. Проведение всех видов практик со студентами университета направлено на обеспечение непрерывности и последовательности овладения студентами элементами профессиональной деятельности, развитие общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями работодателей, профессиональных сообществ, социальных институтов. Практика знакомит будущих специалистов с предстоящей профессиональной деятельностью, позволяет закрепить теоретические знания и приобрести опыт практической работы. Также практика должна быть направлена на развитие профессиональных и общекультурных компетенций, обеспечивающих развитие, жизненный успех, социальную адаптацию личности, способствующих решению профессиональных задач, задач социального участия и личностного роста.

1.4. Программы практики разрабатываются и утверждаются самостоятельно на основе Федеральных Государственных Образовательных Стандартов Высшего Образования (ФГОС ВО) с учетом компетентностных моделей выпускника и учебных планов по направлениям подготовки.

1.5. Содержание практик определяется их рабочими программами, которые разрабатываются кафедрами университета, исходя из требований ФГОС ВО и с учетом интересов и возможностей предприятий, на которых они проводятся. Программа волонтерской практики для 1 курса бакалавриата разрабатывается Волонтерским центром, программы волонтерской практики для последующих курсов разрабатываются совместно Волонтерским центром и соответствующей кафедрой факультета/института.

1.6. Программы практик утверждаются Ученым советом факультета/института. Программы волонтерских практик утверждаются Департаментом по воспитательной работе и молодежной политике и Ученым советом факультета/института. Изменения в программы оформляются в виде дополнительных вкладышей и утверждаются в установленном порядке.

1.7. Согласно кредитно-модульной парадигме учебного процесса организационная модель волонтерской практики студентов состоит из отдельных модулей, определяемых целью, содержанием, видами работ и т.д., каждый из которых должен быть отражен в программе, иметь свои задачи, план реализации. Результат прохождения каждого модуля – овладение студентами конкретного набора общекультурных и/или профессиональных компетенций, определенного компетентностной моделью выпускника по направлению подготовки, что выявляется по итогам проведения аттестации.

1.8. Форма и вид отчетности студентов о прохождении практики определяется с учетом требований ФГОС ВО.

1.9. Форма контроля прохождения волонтерской практики устанавливается программой практики.

2. Виды практик

2.1. Основными видами практики студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата и магистратуры, являются: учебная и производственная, включая преддипломную практику.

2.2. Учебная практика может включать в себя несколько этапов: практика по получению первичных профессиональных умений, ознакомительная и др. Учебная практика является первым этапом практической подготовки студентов, имеет целью закрепить полученные знания в рамках теоретических курсов и подготовить студентов к осознанному и углубленному изучению общепрофессиональных и специальных дисциплин, а также осуществить начальную адаптацию студентов университета к профессиональной деятельности.

2.3. Производственная практика организуется с учетом направления и профиля. Задачами производственной практики являются закрепление и углубление теоретических знаний, полученных студентами по общепрофессиональным и специальным дисциплинам, формирование необходимых компетенций в соответствии с требованиями к уровню подготовки студентов, указанных в ФГОС ВО и КМВ.

2.4. Волонтерская практика может выполнять задачи как учебной (формирование общекультурных компетенций), так и производственной (формирование профессиональных компетенций) практик.

2.5. В качестве баз для проведения практики кафедрами выбираются организации, соответствующие профилю подготовки бакалавров и магистров, с которыми заключается договор о проведении производственной практики. Волонтерская практика проводится на базе Волонтерского центра и/или иной некоммерческой добровольческой организации.

2.6. Преддипломная практика как часть образовательной программы является завершающим этапом обучения и проводится после освоения студентами программы теоретического и практического обучения. Волонтерская практика может выступать в качестве преддипломной практики в том и только в том случае, если содержание практики соответствует задачам и функциям будущей профессиональной деятельности по направлению подготовки, а формируемые компетенции соответствуют компетентностной модели выпускника.

3. Организация волонтерской практики

3.1. Организация практики на всех этапах должна быть направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения студентами общекультурными и профессиональными компетенциями, освоение задач будущей профессиональной деятельности в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника.

3.2. Волонтерская практика может проводиться в структурных подразделениях или в иных учреждениях и организациях.

3.3. Для руководства волонтерской практикой студентов назначаются руководители практики от Волонтерского центра университета. Начиная со второго курса волонтерскую практику координируют два специалиста: один от ВЦ, другой от соответствующей кафедры факультета/ института.

3.4. Для подготовки к волонтерской практике студенты должны предварительно пройти обучение и аттестацию по соответствующему образовательному модулю:

- На первом курсе по модулям «Мероприятия и акции», «Технологии и инновации», входящих в один общий модуль «Технология личностного развития»
- На втором курсе по модулю «Школа тим-лидеров»
- На третьем курсе по модулю «Реализация волонтерского проекта»
- На четвертом курсе по модулю «Школа тренера»

Обязательными являются только модули первого курса. Остальные модули, начиная со второго курса, включены в учебные планы как дисциплины по выбору. Их выбирают студенты, желающие продолжить активную волонтерскую деятельность.

3.5. Содержание волонтерской практики соответствует модулям обучения волонтеров.

После ознакомительных курсов первого года обучения студентов бакалавриата распределяют на волонтерскую практику по направлению event-волонтерство. Студенты имеют право самостоятельно выбирать добровольческие мероприятия и проекты, в которых они будут принимать участие, из перечня, предложенного Волонтерским центром.

3.6. На втором году обучения после освоения модуля «Школа тим-лидеров» студент может пройти волонтерскую практику в качестве лидера, организатора волонтерских мероприятий или проектов.

Волонтерскую практику на втором и последующих курсах студенты выбирают добровольно. Обязательным условием допуска к прохождению такой практики является успешная аттестация по всем предыдущим модулям Школы волонтерства.

3.7. На третьем курсе студенты, выбравшие волонтерскую практику, проходят ее в форме разработки и реализации собственного волонтерского проекта. Проект должен иметь непосредственное отношение к будущей профессиональной деятельности. Тематика проектов утверждается совместно Департаментом по воспитательной работе и молодежной политике и соответствующей кафедрой факультета/института.

Обязательным этапом прохождения волонтерской практики на третьем курсе является защита проекта в присутствии комиссии, в которую входят представители Департамента по воспитательной работе и молодежной политике и факультета/института.

3.8. На четвертом курсе студенты проходят преддипломную практику.

Для того чтобы волонтерская практика получила статус преддипломной, ее содержание должно соответствовать задачам и функциям будущей профессиональной деятельности по направлению подготовки, а формируемые компетенции соответствуют компетентностной модели выпускника. Такая практика должна отвечать утвержденной теме дипломной работы (дипломного проекта). При этом студент должен быть аттестован по всем образовательным модулям Школы волонтера. Ре-

шение о допуске к преддипломной практике в форме реализации волонтерского проекта принимается совместно Департаментом по воспитательной работе и молодежной политике и соответствующей кафедрой факультета/ института.

3.9. Волонтерская практика на любом курсе может быть осуществлена на основе договора между Университетом и учреждениями или организациями, которым требуется волонтерская поддержка.

3.10. Сроки проведения волонтерской практики устанавливаются с учетом теоретической подготовки студентов в Школе волонтера, возможностей проведения волонтерских мероприятий и проектов, востребованности таких мероприятий и проектов обществом и иными социальными институтами и в соответствии с учебным планом.

3.11. Волонтерские практики могут осуществляться как непрерывным циклом, так и путем чередования с теоретическими занятиями по дням (неделям) при условии обеспечения связи между теоретическим обучением с содержанием практики.

3.12. Продолжительность рабочего дня студентов при прохождении практики составляет для студентов в возрасте от 16 до 18 лет не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), а в возрасте 18 лет и старше не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.13. Форма и вид отчетности студентов о прохождении практики определяется вузом. Дневник прохождения волонтерской практики разрабатывается Волонтерским центром. Также результаты практики заносятся в волонтерскую книжку.

3.13. Формы аттестации результатов устанавливаются Волонтерским центром.

3.14. Оценка по волонтерской практике или зачет приравнивается к оценкам (зачетам) по теоретическому обучению и учитывается при подведении итогов общей успеваемости студентов.

3.15. Студенты, не выполнившие программы волонтерских практик по уважительной причине, направляются на практику вторично, в свободное от учебы время.

3.16. Студенты, не выполнившие программы волонтерских практик без уважи-

тельной причины или получившие отрицательную оценку, могут быть отчислены из высшего учебного заведения как имеющие академическую задолженность.

4. Обязанности подразделений университета по организации и проведению волонтерской практики студентов

4.1. Обязанности Волонтерского центра в лице заведующего волонтерской практикой.

- Координирует работу директоров институтов, деканатов, кафедр и других подразделений университета, занимающихся проведением практик.
- Контролирует оформление распоряжений о распределении студентов по местам практики и назначении руководителей от Волонтерского центра и профилирующих кафедр.
- Распределяет студентов по волонтерским мероприятиям и проектам в ходе практики;
- Разрабатывает, заказывает необходимую бланочную документацию по вопросам практики (дневники, договоры, направления, отчеты и т.д.).
- Контролирует своевременность разработки и утверждение программ практики
- Ведет переговоры с учреждениями и предприятиями по вопросам организации и проведения волонтерской практики студентов.
- Собирает отчеты Волонтерского центра и кафедр по итогам проведения волонтерских практик и составляет сводный годовой отчет.
- Совместно с другими руководителями практики оценивает работу каждого волонтера-практиканта
- Принимает участие в заседаниях Ученого Совета и ректората при обсуждении вопросов, связанных с практиками студентов.
- Контролирует правильность оформления документации по волонтерской

практике перед ее утверждением ректором или проректором по учебной работе.

- Вносит на рассмотрение ректората предложения, связанные с совершенствованием организации и проведения волонтерской практики студентов.
- Обеспечивает ведение текущей документации по вопросам волонтерской практики.
- Участвует в составлении сметы расходов университета на проведение волонтерской практики в следующем учебном году.

4.2. Обязанности декана факультета/ директора института:

- Осуществляет контроль за организацией и проведением волонтерских практик на кафедрах факультета/ института.
- Контролируют своевременную разработку программ волонтерских практик на выпускающих кафедрах совместно с ВЦ и их рассмотрение на методической комиссии факультета/института с последующим утверждением на Совете факультета.
- Ежегодно проводят обсуждение итогов практики на Совете факультета с целью формирования рекомендаций по повышению ее эффективности.

4.3. Обязанности профилирующих кафедр в лице заведующих кафедрами

- Совместно с Волонтерским центром организуют проведение практики и осуществляют учебно-методическое руководство ею.
- Контролируют выполнение текущей работы по организации и проведению волонтерской практики (предоставление списков студентов, выезд их на места проведения волонтерской практики, посещение волонтерских мероприятий) в соответствии с программой практики.
- Назначают координаторов практики из числа штатных профессоров, до

центов и опытных преподавателей, которые совместно с координатором от волонтерского центра осуществляют непосредственное руководство практикой.

- Контролируют обеспеченность студентов учебно-методической документацией (рабочие программы, календарные планы, дневники и т.д.). До начала преддипломной практики представляют в деканат факультета/института проекты приказов по закреплению за студентами тем волонтерских дипломных проектов и назначению руководителей по ним.
- Входят в состав комиссии по приему зачетов по волонтерской практике.
- По итогам практики на заседаниях кафедры заслушивают отчеты руководителей практики, разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации и проведения практики и принимают меры по реализации этих мероприятий.
- Представляют в деканат отчет в двухнедельный срок после окончания практики.
- Обеспечивают хранение на кафедре отчетов студентов и дневников по волонтерской практике в соответствии с номенклатурой дел кафедры.

4.4. Координатор волонтерской практики от факультета/ института:

- Осуществляет совместно с руководителем практикой от ВЦ университета подбор проектов, мероприятий, программ, добровольческих организаций для проведения волонтерской практики;
- Заключает договор о творческом сотрудничестве с организациями;
- Обеспечивает планирование, организацию и учет результатов всех видов практики на факультете; своевременное составление документов для оплаты труда работников;
- Вместе с деканом/ директором и представителями ВЦ организует и проводит установочные и итоговые конференции на каждом курсе, организует выставки по итогам практики;

- Контролирует работу групповых руководителей, принимает меры к устранению недостатков в организации практики;
- Совместно с другими руководителями практики оценивает работу каждого волонтера-практиканта;
- Вносит предложения по совершенствованию практики, составляет общефакультетский отчет по итогам всех этапов практики;
- Участвует в обсуждении вопросов организации практики на заседаниях кафедр и Совета факультета/института, совместных заседаниях с Департаментом по воспитательной работе и молодежной политике;
- Ежегодно представляют в ВЦ заявки на места проведения всех видов практик.
- Перед началом практики инструктируют руководителей практики.
- Контролируют своевременную отправку студентов на практику.

4.5. Групповой руководитель (назначается, если на волонтерскую практику на втором курсе и далее выходит более 20 студентов института/ факультета. В противном случае функции группового руководителя выполняет координатор волонтерской практики от факультета/ института; для студентов первого курса- руководитель волонтерской практики от ВЦ)

- Организует и проводит установочную и итоговую конференции;
- Распределяет студентов по объектам деятельности, утверждает индивидуальные планы, контролирует их выполнение;
- Вместе с администрацией университета обеспечивает выполнение программы практики;
- Проводит в ходе практики методические совещания и семинары;
- Своевременно информирует кафедру, деканат и ВЦ о ходе практики, случаях грубого нарушения трудовой дисциплины, невыполнении программы практики;
- Анализирует отчетную документацию студентов и оценивает их работу с дру-

- гими руководителями практики;
- Вносит предложения по совершенствованию практики;
 - Составляет отчет о практике и представляет его координатору от факультета/института.

5. Права и обязанности волонтеров-практикантов

Студент-практикант обязан:

- Своевременно выполнять все виды работ, предусмотренные программой волонтерской практики;
- Проявлять себя как волонтер, обладающий высокими моральными качествами, общественной активностью, глубоким интересом к работе;
- Быть образцом организованности, дисциплинированности и трудолюбия;
- Активно участвовать в общественной жизни.
- Студенты-практиканты имеют право:
- Применять теоретические знания, полученные в университете, в решении конкретных практических задач;
- По всем вопросам, возникающим в процессе практики, обращаться к руководителям практики университета;
- Вносить предложения по совершенствованию организации и проведения практики;
- Принимать участие в обсуждении вопросов практики на совещаниях и конференциях в университете;
- Пользоваться библиотекой, информационными фондами, услугами учебных, научных и других подразделений университета.
- В случае невыполнения требований, предъявляемых к практиканту, он может быть отстранен от прохождения волонтерской практики. Студент, отстраненный от практики, считается не выполнившим учебный план данного семестра.

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г. Москва « ____ » _____ 2018 г.

Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Ресурсный центр по развитию и поддержке волонтерского движения «Мосволонтер», именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице Директора Швец Ирины Юрьевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемое в дальнейшем «Организация», в лице _____, действующего на основании Устава, с другой стороны, в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет Соглашения

1.1. Предметом настоящего Соглашения являются взаимоотношения Сторон, направленные на установление сотрудничества в сфере развития добровольчества (волонтерства) в городе Москве.

2. Основные направления сотрудничества Сторон

2.1. Разработка и реализация совместных проектов и программ в сфере развития добровольчества (волонтерства) в городе Москве.

2.2. Проведение совместных образовательных мероприятий в сфере развития добровольчества (волонтерства) в городе Москве.

2.3. Сотрудничество в процессе формирования методических материалов в области добровольчества (волонтерства).

2.4. Осуществление консультативной, методической помощи в области добровольчества (волонтерства).

2.5. Предоставлять друг другу информацию о ходе реализации совместных проектов и программ, положений настоящего Соглашения.

2.6. Взаимодействие в рамках направления сотрудничества осуществляется при наличии письменного согласования Сторон.

2.7. Взаимодействие сторон по направлениям, не указанным в тексте настоящего Соглашения напрямую, но вытекающим из сути настоящего Соглашения и не противоречащим его предмету, целям и духу, осуществляется при наличии письменного соглашения Сторон.

3. Права и обязанности сторон

3.1. Стороны имеют право:

3.1.1. Получать информацию о деятельности друг друга в рамках предмета настоящего Соглашения.

3.1.2. Предлагать друг другу проведение совместных мероприятий, реализацию совместных проектов и инициатив в рамках предмета настоящего Соглашения.

3.1.3. По предварительной письменной договоренности принимать участие в мероприятиях друг друга, относящихся к предмету настоящего Соглашения.

3.1.4. Распространять согласованную между сторонами информацию о совместных мероприятиях в средствах массовой информации.

3.1.5. Запрашивать друг у друга информацию об иных мероприятиях в сфере волонтерской (добровольческой) деятельности, проводимых сторонами самостоятельно.

3.2. Стороны обязаны:

3.2.1. Предоставлять друг другу информацию о ходе реализации положений настоящего Соглашения.

3.2.2. Предоставлять друг другу информацию о ходе реализации совместных проектов и программ.

3.2.3. Соблюдать настоящее Соглашение, права друг друга.

4. Документы, регламентирующие формы взаимодействия сторон

4.1. Стороны договорились о том, что порядок взаимодействия Сторон по направлениям, указанным в разделе 2 настоящего Соглашения, может устанавливаться Сторонами в дополнительных соглашениях (регламентах, программах) к настоящему Соглашению, подписываемых Сторонами.

4.2. Порядок взаимодействия Сторон регламентируется следующими документами:

4.2.1. настоящим Соглашением и дополнительными соглашениями (регламентами) к нему;

4.2.2. протоколами совещаний, заседаний рабочих групп, комиссий и иных совместных органов;

4.2.3. утвержденными Сторонами программами и планами взаимодействия;

4.2.4. другими документами по согласованию Сторон.

5. Ответственность сторон

5.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по настоящему Соглашению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Обстоятельства непреодолимой силы

6.1. Стороны освобождаются от ответственности за полное или частичное неисполнение своих обязательств по настоящему Соглашению в случае, если оно явилось следствием обстоятельств непреодолимой силы, а именно наводнения, пожара, землетрясения, диверсии, военных действий, блокад, изменения законодательства, препятствующих надлежащему исполнению обязательств по настоящему Соглашению, а также других чрезвычайных обстоятельств, которые возникли после заключения настоящего Соглашения и непосредственно повлияли на исполнение Сторонами своих обязательств, а также тех, которые Стороны были не в состоянии предвидеть и предотвратить.

6.2. Сторона, для которой надлежащее исполнение обязательств оказалось

невозможным вследствие возникновения обстоятельств непреодолимой силы, обязана в течение 5 (пяти) календарных дней с даты возникновения таких обстоятельств уведомить в письменной форме другую Сторону об их возникновении, об их виде и о возможной продолжительности их действия.

7. Конфиденциальность

7.1. Для целей настоящего Соглашения Конфиденциальной информацией считается предоставляемая Сторонами друг другу юридическая, финансовая и иная информация, содержащая пометку «Конфиденциально».

7.2. Учреждение имеет право предоставлять доступ к Конфиденциальной информации своим сотрудникам, для выполнения ими своих трудовых обязанностей при условии соблюдения ее конфиденциальности.

7.3. Организация имеет право предоставлять доступ к Конфиденциальной информации своим сотрудникам, для выполнения ими своих трудовых обязанностей при условии соблюдения ее конфиденциальности

7.4. Стороны обязуются, начиная с момента подписания и после прекращения действия настоящего Соглашения, не передавать Конфиденциальную информацию третьим лицам без письменного согласия другой Стороны, кроме случаев, когда это требуется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5. Сторона – обладатель Конфиденциальной информации имеет право пересмотра конфиденциальности переданной информации и прекращения ее защиты, о чем в обязательном порядке должна письменно проинформировать другую Сторону.

7.6. В случае раскрытия (включая неумышленное) Конфиденциальной информации Сторона, которая раскрыла информацию, обязана предпринять все возможные действия для устранения в максимально короткий период времени последствий такого раскрытия, и возместить другой Стороне убыт-

ки, связанные с раскрытием Конфиденциальной информации.

8. Условия расторжения Соглашения

8.1. Настоящее Соглашение может быть расторгнуто: – по соглашению Сторон;

– по инициативе одной из Сторон с обязательным предварительным письменным уведомлением другой стороны не менее чем за 10 дней;

– в судебном порядке.

8.2. Расторжение Соглашения по соглашению Сторон производится путем подписания соответствующего соглашения.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания Сторонами и действует до _____ .

9.2. Настоящее Соглашение не накладывает ни на одну из Сторон никаких финансовых обязательств перед другой Стороной.

9.3. В рамках реализации настоящего Соглашения Стороны обеспечивают защиту прав на результаты интеллектуальной деятельности, в соответствии с законодательством РФ.

9.4. В случае реорганизации, ликвидации или передачи полномочий одной из Сторон иным органам и организациям, права и обязанности Сторон по настоящему Соглашению переходят соответственно к правопреемникам Сторон.

9.5. Стороны признают, что перечисленные в настоящем Соглашении договоренности могут быть дополнены и изменены по письменному соглашению Сторон.

9.6. Возникающие в ходе реализации настоящего Соглашения разногласия Стороны обязуются разрешать путем переговоров.

9.7. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

10. Реквизиты и подписи сторон.

«Учреждение»

Государственное бюджетное
учреждение города Москвы
«Ресурсный центр по развитию
и поддержке волонтерского движения
«Мосволонтёр»

Юридический адрес:

109443, г. Москва,

Волгоградский проспект,

д.145, корп. 2

ИНН: 7721662934

Электронный адрес: info@mosvolonter.ru

Тел. (499) 722-69-90

«Организация»

Директор _____ /Швец И.Ю./ _____ / _____ /