

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. М.А. ШОЛОХОВА

**Е.В. Крутицкая, А.С. Огнев**

**ОРГАНИЗАЦИЯ СТУДЕНЧЕСКИХ ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ В ВУЗЕ**

Методические рекомендации для специалистов сферы воспитательной работы и молодежной политики, руководителей молодежных общественных объединений и волонтерских центров в системе профессионального образования, руководителей и специалистов НКО

Москва

Редакционно-издательский центр 2015

УДК 316.35 ББК 60.542.15 К 84

Крутицкая Е.В., Огнев А.С. Организация студенчес­ких волонтерских проектов в вузе: Методические рекоменда­ции. Для специалистов сферы воспитательной работы и молодеж­ной политики, руководителей молодежных общественных объ­единений и волонтерских центров в системе профессионального образования, руководителей и специалистов НКО. - М.: РИЦ МГТУ им. М.А. Шолохова, 2015. - 45 стр.

Методические рекомендации представляют собой описание су­ществующих технологий управления проектной деятельностью студен­ческой молодежи в сфере волонтерства. Их систематизация, отбор и оценка проведены на основе опыта работы Волонтерского центра «Со­чи-2014» МГГУ им. М.А. Шолохова, одного из лучших волонтерских центров, осуществлявших отбор и подготовку волонтеров к XXII Олимпийским зимним играм и XI Паралимпийским зимним играм в Сочи. При этом основной акцент в пособии сделан на тех аспектах, ко­торые позволят не просто грамотно выстроить систему волонтерской работы в вузе, но и создать условия для формирования у молодежи со­циокультурных компетенций.

Рецензенты:

Гомзякова Т.В., председатель Совета Ассоциации волон­терских центров, руководитель Департамента по работе с волон­терами Игр АНО «Оргкомитет «Сочи 2014»;

Клягин А.В., к.эконом.н., доцент, заместитель руководите­ля Департамента развития профессионального образования и науки Национального фонда подготовки кадров

ISBN 978-5-8288-1581-4 © Крутицкая Е.В., Огнев А.С., 2015.

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

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 4

1. Проектирование волонтерской деятельности 6
2. Привлечение волонтеров 9
3. Первичное собеседование и включение в работу 13
4. Поддержка и супервизия волонтеров 18
5. Оценка и популяризация деятельности волонтеров 22
6. Список использованной литературы 29
7. [Приложения 33](#bookmark1)

ВВЕДЕНИЕ

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

Реализация искреннего стремления к бескорыстной помо­щи - источник не только непосредственных благ для тех, кому помогают. Отвечая самому себе реальным делом на вопросы о том, почему непосредственно я, кому именно, чем конкретно бу­ду помогать, благотворитель глубже постигает самого себя. Так осознанно творящий добро воплощает свои ценности, наполняет свою жизнь смыслом. В такие моменты каждому из нас прихо­дится оценивать то, что я действительно способен сделать. Нам приходится выбирать, какими своими приоритетами руководство­ваться, а от каких отказываться. Полученным в результате такого личностного выбора живым опытом мы подпитываем, развиваем одни свои ценности и отказываем в значимости другим.

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

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

ющегося и культивирующего общечеловеческие ценности и стремящегося к процветанию всего человечества.

В связи с этим становится понятным пристальное внимание к волонтерскому движению тех, кто по долгу своей профессио­нальной деятельности отвечает за нравственное воспитание моло­дежи. Все больше педагогов начинают считать, что понимаемое таким образом волонтерство помогает развить у их воспитанников открытость, честность, готовность к бескорыстной помощи, ответ­ственность за свою собственную судьбу и судьбу окружающего их мира, стремление вместе с другими людьми искать и воплощать лучшие решения актуальных для всех нас проблем.

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

* проектирование волонтерской деятельности как вузом, так и принимающей их организацией;
* привлечение волонтеров из числа студентов и сотрудни­ков вуза с учетом особенностей их мотивации и имеющихся в распоряжении учебных заведений каналов распространения ин­формации;
* проведение с желающими первичных собеседований и включение в конкретные проекты путем обучения и введения в рабочие команды;
* содействие успешной работе волонтеров с помощью раз­личных видов консультативной помощи и супервизии;
* оценка и популяризация деятельности волонтеров и волон­терских проектов в рамках образовательной деятельности как си­стемообразующего основания работы любого учебного заведения.
1. ПРОЕКТИРОВАНИЕ

ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

\_

Согласно действующим нормативным актам планируемые результаты освоения образовательной программы - это компе­тенции обучающегося. Этапы их формирования включают освое­ние заданных образовательными стандартами знаний, умений, навыков и приобретение опыта реализации определенных видов деятельности. Успешность достижения планируемых результатов оценивается путем анализа демонстрации обучающихся своих компетенций. Подтверждением состоятельности вуза служит удовлетворительное решение его выпускниками задач в рамках той деятельности, к которой их готовили на протяжении всего периода обучения. Создание условий для приобретения и разви­тия опыта решения таких задач - важнейшая часть отбора и раз­работки волонтерских проектов.

В процесс проектирования волонтерской деятельности вуз должен активно вовлекать представителей все 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.

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

1. Над решением какой проблемы будут работать волонтеры?
2. В чем конкретно будет состоять польза от работы волон­теров?
3. Почему следует обратиться именно к волонтерам, и чем их работа лучше оплачиваемого труда специально нанятых ра­ботников?
4. Что конкретно волонтеры будут делать, какие задачи ими должны быть решены?
5. Сколько волонтеров, в течение какого времени и с какой интенсивностью должны работать для получения намеченного результата?
6. Что и в каком объеме волонтеры должны знать для нача­ла над этой работой?
7. Каких расходов помимо времени потребует выполнение данного проекта? Кто и как будет их возмещать?
8. С какими трудностями могут столкнуться участники проекта и какие профилактические меры следует предусмотреть для нейтрализации этих помех?
9. Кто возьмет на себя роль координаторов проекта? Каки­ми полномочиями и ресурсами они будут располагать?

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

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

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 приять 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 желающих принять участие в реализации проекта, конкретные ответственные за проведение собеседова­ний, время и место начала их работы.

1. ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ

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

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

Вторая составляющая - организационная - задает вектор этого движения. Она определяется ответами на направляющие,

целевые вопросы «В направлении чего следует двигаться?», «Как выглядит желаемый результат?», «Где и когда я смогу до­стичь намеченной цели?». Ответы на эту группу вопросов пре­вращаются в систему планируемых действий.

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

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

Большое количество выполненных за последние два деся­тилетия исследований показывают, что чаще всего мотива­цию успешно действующих волонтеров условно можно разделить на несколько основных подгрупп. Часто, как нами уже отмеча­лось выше, побуждением к волонтерской деятельности оказыва­ется альтруизм - бескорыстное желание делать добро. 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. Сила такого импульса легко может сойти на «нет» после трезвой оценки того, а каких затрат это потребует от меня на самом деле. Его также легко разрушаю равнодушие, насмешки и осуждение наших близких. Импульсивно стремление занимать­ся благотворительностью в этом случае может быстро смениться

враждебным отношением к такой работе, если обнаруживается, что демонстрация необходимости в помощи - это всего лишь умелая манипуляция.

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

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

Наиболее мощными по своему энергетическому потенциа­лу оказываются сущностные (экзистенциальные) мотивы. В этом случае волонтерская деятельность будет подчинена идеям служе­ния, самореализации, ответственности и т.п. В отличие от сию­минутного импульса мотивационной основой в этом случае ока­зываются глубинные мировоззренческие установки. Спецификой работы с таким волонтерами оказывается необходимость учета высокой стратегической устойчивостью их мотивации и часто встречающейся низкой оперативной гибкостью их поведения.

Разумеется, приведенный перечень не является исчерпы­вающим. Так, на практике нередко побуждением к волонтерству оказывается стремление компенсировать такой работой нечто неприятное из прошлого. Это может быть и желание просто ис­пытать себя по принципу «А могу ли я это делать в принципе?». Наконец, человеку просто может нравиться выполнять работу такого рода. Главное для организаторов массового набора волон­

теров - на какой тип мотивации они рассчитывают. Это поможет правильно подбирать аргументы во время информационной кам­пании и с высокой эффективностью проводить собеседования с желающими принять участие в конкретных проектах.

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

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;
* регламентов собственной деятельности.

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

Не смотря на значимость личных контактов, также важно обеспечивать широкомасштабное уведомление студентов о во­лонтерских проектах с помощью устных и письменных объявле­

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

Важное условие начала массового привлечения волонтеров

* оформленное в виде компактного текста описание предстоящей им работы. Такой текст должен содержать описание требований к кандидату, его прав и обязанностей, характера и режима работы, системы взаимодействия с партнерами, способов оценки качества ожидаемых результатов. Основное предназначение именно тек­стового варианта описания предстоящей работы - обеспечение однозначности понимания предстоящей деятельности всеми ее участниками. Из хорошо составленного текста волонтер должен правильно определить, какого результата от него ожидают, как это будет оцениваться, какие возможностями и ограничения у него возникнут, как будут построены его отношения с различны­ми категориями участников проекта.
1. ПЕРВИЧНОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ И ВКЛЮЧЕНИЕ В РАБОТУ

Очень часто работа волонтера в проекте сразу начинается с первичного инструктажа и выполнения конкретных заданий. И нередко именно такой первый день оказывается единственным, когда человек работает в качестве волонтера. Чаще всего причи­ной такого краткого периода волонтерства оказывается наглядная демонстрация организаторами довольно бездушного отношения к еще одному желающему присоединиться к проекту. В подобных случаях новый человек испытывает стресс оттого, что еще не по­

нимает, что на самом деле требуется делать, а уже что-то делать надо. Он еще не уяснил, то ли это дело, которым он хотел зани­маться, а уже должен активно действовать. Ему еще не ясны при­нятые нормы взаимоотношений в данном коллективе, а он уже в эти взаимоотношения погружен безо всякого уведомления.

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

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

Во-вторых, в ряде проектов есть дополнительные ограни­чения по здоровью, опыту работы, личностным особенностям волонтеров. Тогда собеседование просто необходимо для полу­чения всей требующейся для окончательного решения информа­ции о допуске волонтера к работе.

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

Другой крайностью в волонтерской практике является про­ведение предварительного собеседования по образцу и подобию жесткого интервью при приеме на работу. Но чаще всего разумно такое собеседование сделать менее формальным. А чтобы при

этом сохранить его результативность приходится, как это ни странно, предусмотреть ряд организационных мер.

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

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

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

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

Обычно такой перечень включает вопросы следующего типа:

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

Если кандидат в волонтеры предварительно писал заявле­ние или заполнял какую-то анкету, то ведущий собеседование должен знать содержание этих документов и иметь их под рукой. Это поможет вести собеседование более предметно и продуктив­но. Но если такие документы заполнялись, а ведущий собеседо­вание о них не знает, то положительного настроя на разговор кандидату в волонтеры это точно не добавит.

Стандартный алгоритм собеседования обычно предусмат­ривает такие этапы, как предварительный, основной и заверша­ющий.

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

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

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

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

Самый надежный вариант успешного включения волонтера в работу - прикрепление к опытному наставнику, который просто на практике покажет, что и как надо делать. Но выступающий в этой роли более опытный волонтер должен и хотеть, и уметь успешно справляться с ролью наставника. Координаторы проек­тов обычно распознают таких людей без особого труда, и догово­риться с ними тоже, как правило, не сложно. При этом, разумеет­ся, важно, чтобы и сам начинающий волонтер хотел такой помо­щи. Но возможна и такая ситуация, когда начинающий волонтер вполне готов к самостоятельной работе уже после вводного ин-

структажа. 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.

1. ПОДДЕРЖКА И СУПЕРВИЗИЯ ВОЛОНТЕРОВ

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

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

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

* Как идут дела?
* Соответствует ли работа ожиданиям?
* Получает ли Вы удовлетворение от своей работы?
* Что идет хорошо, а что — не очень?
* Что Вам в этом проекте кажется наиболее важным, по­лезным и интересным?
* Что Вам не нравится, вызывает тревогу?
* Есть ли какой-нибудь вопрос или тема, о которой вам хо­телось бы поговорить отдельно?
* Как складываются Ваши отношениями 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 супервизор помо­гал студентам-волонтерам формулировать самостоятельные вы­воды, оценить свою деятельность, ставить себе новые задачи на ближайший период. Одновременно супервизору важно своевре­менно обнаруживать появление проблем, которым студенты- волонтеры не уделяют должного внимания. После их выявления важно инициировать поиск студентами-волонтерами их эффек­тивного решения.

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

* наиболее важные события, которые произошли за время после предыдущей беседы;
* наиболее ценный опыт, который волонтеры приобрели и развили за это время; наиболее значимые результаты, которых они добились;
* возникшие проблемы и возможные пути их решения;
* успеваемость студентов и то, как им 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 жизнь, что и со­ставляет одно из важнейших задач образования.

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

*Таблица 1*

Каталог универсальных компетенций

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Компе­тенция | Проявления в поведении | Индикаторы |
| 1. | 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 |
| 2. | Ответ­ствен­ность | Берет на себя организатор­скую работу в группе. Не перекладывает свои обязан­ности на других. На него можно положиться в слож­ной ситуации | Выполняет взятые на себя обязательства |
| 3. | Умение реализо­вывать свои за­мыслы | Хорошо знает, что конкрет­но хочет получить. Настой­чив в достижении намечен­ного. Как правило, доводит дело до конца | Добивается намеченного даже в услови­ях сопротивле­ния реализации его замыслов |

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

Регулярная супервизия помогает студентам-волонтерам бо­лее эффективно распорядиться теми возможностями для самораз­вития, которые им предоставляет работа в данном проекте. Это также способствует поддержке оптимального уровня мотивации к волонтерской деятельности и служит хорошей профилактикой эмоционального выгорания.

1. ОЦЕНКА И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Хорошей профилактикой подобной неопределенности слу­жат выработка и принятие коллегиальными органами управления вузом разделяемых и соблюдаемых его коллективом основ во­лонтерской политики. В таком документе должны быть зафикси­рованы стратегические цели поощряемой и развиваемой в вузе

волонтерской деятельности, принципы и правила ее реализации. Кроме того, результаты и перспективы волонтерской деятельно­сти студентов вуза обязательно должны стать предметом регу­лярного рассмотрения органов коллегиального и оперативного управления. Оценка выполненных и позиция вуза в отношении будущих волонтерских проектов должна находить свое отраже­ние не только в публичных заявлениях руководителей, но и в ор­ганизующих повседневную работу нормативно-распорядитель- ных документах.

1. ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

Для отражения политики по отношению к волонтерскому движению в целом вузом может быть разработано и принято его ученым советом положение о волонтерской деятельности (один из вариантов такого положения представлен в Приложении). Главная задача подобных документов - отражение согласованной позиции трудового коллектива вуза по вопросу о логической свя­зи его основной деятельности с волонтерским движением в целом и волонтерскими проектами в частности. Главное предназначение такого документа - изложение оснований для принятия законных решений в отношении новых и уже реализующихся волонтер­ских инициатив, ключевых ориентиров для их оценки, приори­тетных задач для их координации. Наличие такого документа должно избавить организаторов волонтерских проектов от необ­ходимости каждый раз для обоснования своих действий обра­

щаться к международным соглашениям, действующим законода­тельным актам, уставу вуза. Все эти связи должны быть представ­лены в одном документе, который позволяет определять, какие виды волонтерских инициатив вуз поддерживает, почему и как он это делает, какими принципами и правилами руководствуется.

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

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

Как и любая по-настоящему действенная мера, докумен­тальное обеспечение волонтерской деятельности - процедура да­леко небезобидная. Чрезмерное количество подобных докумен­тов и их излишняя детализация могут превратить их из надежных помощников в сильных демотиваторов. Каждый документ и вся их система в целом хороши до тех пор, пока они упрощают и об­легчают работу волонтеров. Если работа с ними вытесняет и за­меняет собственно волонтерскую деятельность, то это значит, что нужна их корректировка. Так, даже удобные для организации во­лонтерских проектов одних масштабов документы становятся малопригодными в других масштабах. Например, массовый при­ем волонтеров, короткие сроки их работы делают непродуктив­ным и даже нереализуемым подробное анкетирование кандида­

тов. Но такие случаи не должны стать основанием для полного отказа от документального сопровождения волонтерской дея­тельности. Без него практически невозможно обобщение и актив­ное внедрение в текущую практику нашего собственного поло­жительного опыта и наших предшественников.

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

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бидерман К. Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании. - М., 2009. Электронный ресурс: www.twirnx.сот
2. Волонтерский менеджмент. Электронный ресурс: [www.redcross-irkutsk](http://www.redcross-irkutsk). ore
3. Дурнева Е.Е., Крутицкая Е.В., Цыгина О.Д. Методоло­гические основы разработки компетентностной модели волонтера // Международный журнал экспериментального образования.
4. № 10-1.
5. Замолоцких Е.Г., Огнев А.С., Лихачева Э.В., Гон­чар С.Н., Кондратенко И.В. Компетентностный подход к реше­нию проблемы построения индивидуальных образовательных траекторий//Мир образования - образование в мире. 2014. №4. С.159-163.
6. Ефремова М. Руководство по работе с волонтерами: Ме­тодическое пособие. - М.: Изд-во Московской епархии, 2013.
7. Информационный портал [www.Volonter.ru](http://www.Volonter.ru)
8. Кроу Р. Добровольцы: Как их найти. Как их удержать. Юнайтед Уэй Интернэшнл, 1994. Электронный ресурс: [www.lrinel.ore](http://www.lrinel.ore)
9. Крутицкая Е.В. Компетентностный подход к организа­ции волонтерской деятельности молодежи в высшей школе // Во­лонтер. Всероссийский научно-практический журнал. 2013. № 1— 2(5-6). С. 11-21.
10. Крутицкая Е.В., Дурнева Е.Е. Компетентностный под­ход к организации волонтерской деятельности молодежи в уни­верситете. - М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2013.
11. Крутицкая Е.В., Качанова О.А., Лагутин А.О.,

Пфлюк А.А., Поркшеян И.С. Сценарии волонтерских проектов. Механизм самоорганизации волонтерских групп // Волонтер. Всероссийский научно-практический журнал. 2012. № 3^4.

С. 23-35.

1. Лихачева Э.В., Огнев А.С. Жизненный успех в понима­нии студенческой молодежи // Теория и методика обучения и

воспитания в России и за рубежом: Сб. материалов международ­ной научной конференции /Под ред. Е.Д. Нелуновой. - Киров,

1. - С.75-81.
2. Лихачева Э.В., Огнев А.С. Персональные жизненные ориентиры студента как ведущий параметр индивидуальной об­разовательной траектории // Технологии построения систем об­разования с заданными свойствами: Материалы V Международ­ной научно-практической конференции. - М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2014. - С.110-112.
3. Методическое пособие по организации работы волон­теров в Доме ребенка. - М.: изд-во Благотворительного Фонда «Дети Наши», 2012.
4. Мозаика российского добровольчества. Факты, ресур­сы и мнения. - М., 2003.
5. Огнев А.С. Акмеологические основы командообразо­вания // Акмеология. 2004. № 3 (11). С. 33-36.
6. Огнев А.С. Акмеологические основы командообразо­вания//Акмеология. 2004. № 4 (12). С. 36-41.
7. Огнев А.С., Венерина О.Г., Яковлев В.А. Использова­ние инструментальной психодиагностики для оценки информа­ционного контента // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Серия «Педа­гогика и психология». 2012. №4. С. 103-112.
8. Огнев А.С., Гончар С.Н. Позитивная психология в си­стеме непрерывного профессионального образования (на примере курса «Жизненная навигация) // Непрерывное образование: XXI век. Вып. 2. 2013. С. 85-90.
9. Огнев А.С., Гончар С.Н. Психологические механизмы позитивного разрешения проблем // European Social Science Journal. 2013. № 11-2(38). С. 291-301.
10. Огнев А.С., Гончаров Ю.Н., Постникова Н.В. Муд­рость как акмеологический феномен // Акмеология. 2002. № 3 (4). С. 17-22.
11. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Когда команда - не коллек­тив, а коллектив - не команда // Развитие личности. 2014. № 2. С. 173-179.
12. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Приоритетные жизненные ценности современных студентов // Августовские педагогические чтения — 2014: Сб. материалов международного научного е-симпозиума / Под ред. проф. И.В. Вагнер. - Киров, 2014. - С. 263-271.
13. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Проектирование индивиду­альных образовательных траекторий студентов с позиции субъ­ектогенетического подхода // Вопросы клинической психологии. Всероссийская научная Интернет-конференция с международным участием: Материалы конференции (Казань, 31 октября 2013 г.).
* Казань: ИП Синяев, 2013. — С. 59-65.
1. Огнев А.С., Лихачева Э.В., Мельникова Д.В. Перспек­тивы использования многополярных семантических дифферен­циалов в айтрекинге // Успехи современного естествознания. 2015. № 1. С. 858-862.
2. Огнев А.С., Лихачева Э.В., Сидоренко М.Г., Каза­ков К.А. Развитие субъектного потенциала личности как условие повышения конкурентоспособности студентов вуза // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2013. Т.9. №5-2. С. 181-183.
3. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Субъектогенез жизненного пути // Актуальные проблемы и перспективы развития современ­ной психологии. 2013. № 1. С. 234-239.
4. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Содержание образа будуще­го у современных студентов // Итоги научных исследований: Сб. статей Международной научно-практической конференции. М.,
5. С. 204-207.
6. Преблагина Е.Н. Корпоративное волонтерство: ин­струкция по применению. Электронный ресурс: www.inside- pr.ru>blaeotvoritelnost
7. Работа на добровольных началах. Цикл операций по

управлению контингентом добровольцев. - М.: МФОКК/КП,

2004.

1. Сборник материалов по работе с добровольцами. Красноярская региональная молодежная общественная организа­ция Центр «Сотрудничество на местном уровне». - Красноярск, 2002.
2. Слабжанин Н.Ю. Как эффективно работать с добро­вольцами. - Новосибирск: Сибирский центр поддержки обще­ственных инициатив, 2002.
3. Цыгина О.Д., Огнев А.С. Проблема самоопределения студентов вузов // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 8. С. 60-64.
4. Цыгина О.Д., Огнев А.С., Дурнева Е.Е. Профессио­нальное самоопределение как элемент жизненной навигации // Международный журнал экспериментального образования. 2013. №10-1. С. 58-60.
5. Эллис Дж. Наиболее эффективные методы управления волонтерами. Канадская волонтерская инициатива. Электрон­ный ресурс: www. volunteer, ca/resource
6. Good practice guide for leaders and managers of volun­teers in the British Red Cross, British Red Cross, 2005.
7. Likhacheva E.V., Ognev A.S., Kazakov K.A. Hardiness and purposes in life of modem Russian students // Middle East Journal of Scientific Research. 2013. T. 14. № 6. P. 795-798.

**I**

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. ПОЛОЖЕНИЕ

О ВОЛОНТЕРСКОМ ДВИЖЕНИИ

1. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОБЩИЕ ПОДХОДЫ
	1. Настоящее Положение устанавливает основы правового регулирования волонтерской деятельности, определяет возмож­ные варианты ее поддержки в целях ее развития и распростране­ния в образовательном учреждении.
	2. Положение разработано в соответствии с Конституци­ей Российской Федерации, Федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЭ «О благотворительной деятельности и благо­творительных организациях», Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р, одобренной распоряже­нием Правительства Российской Федерации, Основными направ­лениями деятельности Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации, Стратегией государствен­ной молодёжной политики в Российской Федерации от 18 декаб­ря 2006 года 1760-р, утвержденной распоряжением Правитель­ства Российской Федерации, Основами государственной моло­дежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Фе­дерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.
	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).
	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-пра- вовой 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 деятельности;
* благополучатели — граждане или организации, учрежде­ния, предприятия, получающие помощь волонтеров.
	1. 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. 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. Волонтерская деятельность имеет следующие формы: разовые мероприятия и акции, проекты и гранты, целевые про­граммы, лагеря, благотворительные сезоны, осуществление бла­готворительной помощи на постоянной основе.
1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
	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. 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.
1. ПОРЯДОК РЕГИСТРАЦИИ ВОЛОНТЕРОВ
	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).
2. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ И УЧЕТА РАБОТЫ ВОЛОНТЕРА
	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.
	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.
3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ВОЛОНТЕРА
	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 получение дополнительных знаний, необходимых во­лонтеру для выполнения возложенных на него задач;
* отказаться от выполнения задания (с объяснением уважи­тельной причины);
* прекратить свою волонтерскую деятельность.
	1. Волонтер обязан:
* четко и добросовестно выполнять порученную ему работу;
* знать, уважать и следовать принципам волонтерской дея­тельности;
* 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.
1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, УЧРЕЖДЕНИЯ, ПРЕДПРИЯТИЯ, С КОТОРЫМ СОТРУДНИЧАЕТ ВОЛОНТЕР
	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.
	1. 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.
1. МОТИВАЦИЯ ВОЛОНТЕРОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВОЛОНТЕРСКИХ ГРУПП К УЧАСТИЮ В ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
	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.
	1. По мере развития волонтерского движения могут быть выработаны дополнительные формы мотивации волонтеров и руководителей волонтерских групп.
1. ПОЛОЖЕНИЕ О ВОЛОНТЕРСКОМ ЦЕНТРЕ

X. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Волонтерский центр (далее - Центр) является струк­турным подразделением образовательного учреждения (ОУ), осуществляющим деятельность по организации и проведению волонтерской деятельности.
2. В состав Центра входят структурные подразделения /В состав Центра входят группы (Определяет самостоятельно ОУ в зависимости от штатного расписания).
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-ФЭ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации, Основ­ными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р, утвержденными рас­поряжением Правительства Российской Федерации, Стратегией государственной молодёжной политики в Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации, Основами государствен­ной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Рос­сийской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р. Уставом ОУ, приказами и распоряжениями руководителя ОУ, а также настоя­щим Положением.
4. Центр осуществляет свою деятельность во взаимодей­ствии с другими структурными подразделениями ОУ.
5. Структура и штатная численность работников ОУ определяются руководителем образовательного учреждения по представлению начальника Центра.
6. Подлинник настоящего Положения хранится н Денар таменте по воспитательной работе / Управлении по воспитатель­ной работе (Определяет самостоятельно ОУ в зависимости oi структуры управления).
7. ЗАДАЧИ И КОМПЕТЕНЦИЯ ЦЕНТРА
	1. Основными задачами Центра являются:
8. организация и развитие волонтерского движения в ОУ;
9. проведение разъяснительной работы по волонтерскому движению, продвижение и популяризация ценностей доброволь­чества (волонтерства), социальной ответственности;
10. курирование руководителей волонтерских групп, оказа­ние им практической и методической помощи.
11. документационное обеспечение деятельности волонтер­ских групп;
12. координация деятельности волонтерских групп с органи­зациями, курирующими мероприятия, в которых участвуют во­лонтеры;
13. обобщение опыта реализации волонтерских проектов и подготовка предложений руководству ОУ по дальнейшему раз­витию волонтерской деятельности.
14. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЦЕНТРА
	1. Центр для выполнения своих задач и функций имеет право:
15. запрашивать и получать в установленном порядке от структурных подразделений ОУ информацию, необходимую для выполнения возложенных на Центр задач;
16. 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;
17. разрабатывать и представлять к утверждению в установ­ленном порядке методические рекомендации в области совер­шенствования волонтерского движения;
18. 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;
19. осуществлять иные права, предусмотренные законода­тельством Российской Федерации.
	1. Центр обязан:
20. предоставлять по запросам руководства ОУ материалы по вопросам, отнесенным к компетенции Центра;
21. вести делопроизводство в соответствии с установленным порядком;
22. обеспечивать защиту служебной информации от несанк­ционированного доступа;
23. организовывать и осуществлять выполнение возложен­ных на него задач и полномочий.
	1. Работники Центра несут персональную ответствен­ность за выполнение обязанностей, возложенных на них в соот­ветствии с должностными инструкциями.
24. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
	1. Центр возглавляет руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности ректором вуза.
	2. Руководитель Центра подчиняется ОУ, или

лицу, исполняющему его обязанности в соответствии с приказом ОУ.

* 1. 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 инструк­

ции 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.
	1. Другие работники Центра назначаются на должность и освобождаются от должности в установленном порядке.
	2. Служебные обязанности работников Центра определя­ются должностными инструкциями.
	3. 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)

1. ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ ВОЛОНТЕРА

*Ректору/Директору (наименование ОУ, ФИО руководителя)*

*от*

*(ФИО)*

*ЗАЯВЛЕНИЕ*

*Прошу Вас зарегистрировать меня в качестве волонтера.*

*О себе сообщаю следующее:*

*ФИО (полностью)*

*Год рождения*

*Место учебы /работы*

*Домашний адрес*

*Контактные телефоны*

*Адрес электронной почты*

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

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

 *(Подпись)*

*(Дата)*

Учебное издание

Елена Васильевна Крутицкая,

кандидат исторических наук, доцент; Александр Сергеевич Огнев,

доктор психологических наук, профессор

ОРГАНИЗАЦИЯ СТУДЕНЧЕСКИХ ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ В ВУЗЕ

Дизайн обложки: М.В. Кантакузен Печатается в авторской редакции

Подписано в печать: 15.06.2015 г. Объем 3,0 п.л.

Тираж 1000 экз.