

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом ФГБУ «Роспатриотцентр»
от «20» сентября 2020 г. № 78

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по обеспечению организации деятельности центров (сообществ, объединений) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательных организаций, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений

1. Основные положения

Данные методические рекомендации разработаны в целях реализации федерального проекта «Социальная активность» национального проекта «Образование», утвержденного протоколом заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 7 декабря 2018 г. № 3, и направлены на выполнение контрольных точек и мероприятий по результату «Созданы центры (сообщества, объединения) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательных организаций, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений» в целях разъяснения по составлению и предоставлению отчетности по данному результату.

Для целей настоящих Методических рекомендаций используются следующие основные понятия и сокращения:

- Ассоциация волонтерских центров – АВЦ;
- контрольная точка – КТ;
- мероприятие – М;
- нормативно-правовой акт – НПА;
- центр поддержки добровольчества (волонтерства) на базе

образовательных организаций, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений – Центр.

2. Описание программ

Ключевым координатором работы Центров в субъектах Российской Федерации является АВЦ, основная миссия которой заключается в создании инфраструктуры развития добровольчества (волонтерства). Выстраивание единой системы работы Центров реализуется в рамках следующих федеральных программ АВЦ:

- программа «Ресурсные центры добровольчества»;
- федеральная программа по развитию «серебряного» волонтерства «Молоды душой»;
- программа развития волонтерства в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования Российской Федерации «СВОИ».

В рамках достижения установленных региональными паспортами значений по результату «Созданы центры (сообщества, объединения) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательных организаций, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений» в 2020-2024 годах засчитываются Центры, созданные по вышеперечисленным программам АВЦ.

Для программы «Ресурсные центры» в зачет принимаются открытые муниципальные представительства Центра в регионе при наличии соответствующих подтверждающих документов.

Общие требования к созданию и организации деятельности Центров по каждой из вышеперечисленных программ изложены в методических рекомендациях АВЦ:

по программе «Ресурсные центры добровольчества» – в Приложении № 1 к настоящим Методическим рекомендациям;

по федеральной программе по развитию «серебряного» волонтерства «Молоды душой» – в Приложении № 2 к настоящим Методическим рекомендациям;

по программе развития волонтерства в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования Российской Федерации «СВОИ» – в Приложении № 3 к настоящим Методическим рекомендациям.

3. Требования к составлению и предоставлению отчетности

В целях предоставления отчетных документов по КТ и М результата «Созданы центры (сообщества, объединения) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательных организаций, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений» необходимо руководствоваться следующим механизмом:

3.1. КТ «Принято решение о создании (реорганизации) организации (структурного подразделения)», М «Субъектами Российской Федерации принято решение о создании центров (сообществ, объединений) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательных организаций, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений», срок исполнения – 15 ноября 2020 года.

Для закрытия данных КТ и М необходимо направить в срок до 29 октября 2020 года в адрес Федерального агентства по делам молодежи официальным письмом за подписью руководителя регионального проекта «Социальная активность», а также продублировать на электронную почту info@avcrf.ru НПА субъекта Российской Федерации (приказ, распоряжение, постановление, иные документы), подтверждающий создание Центра в отчетном

году и/или учредительные документы, в которых отражены основные направления работы Центра.

В качестве отчетных документов по открытию муниципальных представительств Центра по программе «Ресурсные центры добровольчества» дополнительно к вышеперечисленным документам необходимо предоставить подписанное двухстороннее соглашение между региональным ресурсным центром добровольчества и муниципальным представительством.

Для Центров, созданных в рамках программы «Ресурсные центры добровольчества», необходимо прикрепить: копию заявления на вступление в программу; документы, подтверждающие прохождение сертификации или решение о назначении даты прохождения сертификации; копию трехстороннего соглашения между Правительством субъекта Российской Федерации, Ассоциацией волонтерских центров и ресурсным центром добровольчества. В случае, если подписание трехстороннего соглашения запланировано в период с 30 ноября по 31 декабря отчетного года, то необходимо прикрепить гарантийное письмо руководителя регионального проекта «Социальная активность», подтверждающее согласование сторонами данного трехстороннего соглашения с указанием даты предполагаемого подписания.

Принимая во внимание корректировки графика прохождения сертификации в субъектах Российской Федерации ввиду неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановки для регионов, не прошедших сертификацию в 2020 году, в качестве подтверждения прохождения процедуры сертификации необходимо вместо трехстороннего соглашения между Правительством субъекта Российской Федерации, Ассоциацией волонтерских центров и ресурсным центром добровольчества предоставить официальное письмо в адрес Председателя Совета АВЦ о переносе сертификации организации на 2021 год и заявление с просьбой организации и проведения сертификации в определенные регионом даты в I полугодии 2021 года.

Для Центров, созданных по программе развития волонтерства в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования Российской Федерации «СВОИ» прилепляется копия заявления на вступление в программу.

3.2. КТ «Обеспечена организация деятельности организации (структурного подразделения) (имущество, финансы)», М «Субъектами Российской Федерации определены помещения под создание центров (сообществ, объединений) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательных организаций, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений», срок исполнения – 30 ноября 2020 года; КТ «Получен отчет о деятельности организации», М «Субъектами Российской Федерации определены руководители ресурсных центров (сообществ, объединений) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательных организаций, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений», срок исполнения – 30 ноября 2020 года.

Для закрытия данных КТ и М необходимо направить в срок до 13 ноября 2020 года в адрес Федерального агентства по делам молодежи на официальном бланке за подписью руководителя регионального проекта «Социальная активность», а также продублировать на электронную почту info@avcrf.ru следующий пакет документов:

– документ, подтверждающий наличие помещения для организации деятельности Центра (договор аренды, договор о временном пользовании, приказ или иной НПА, содержащий информацию о передаче помещения Центру в отчетном году с указанием общей площади помещения);

– информационную справку с фотоотчетом, дающую представление об имеющемся помещении Центра и оборудовании, находящимся в данном помещении и используемом в работе Центра (с указанием готовности субъекта Российской Федерации или отсутствия готовности субъекта

Российской Федерации брендировать помещение Центра согласно корпоративному стилю программ АВЦ);

– документ, подтверждающий назначение руководителя Центра (приказ или иной НПА).

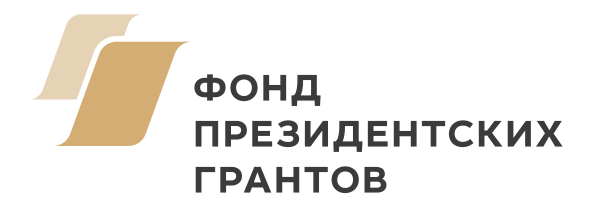
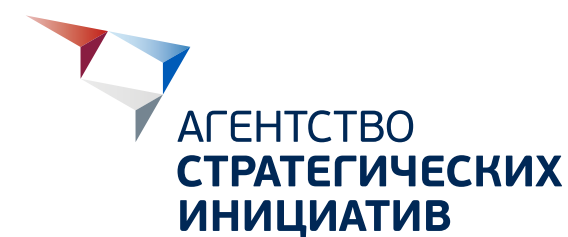
3.3. КТ «Получен отчет о деятельности организации», М «Субъектами Российской Федерации предоставлены отчеты о деятельности центров (сообществ, объединений) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательных организаций, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений», срок исполнения – 25 декабря 2020 года.

Для закрытия данных КТ и М необходимо направить в срок до 11 декабря 2020 года в адрес Федерального агентства по делам молодежи на официальном бланке за подписью руководителя регионального проекта «Социальная активность», а также продублировать на электронную почту info@avcrf.ru отчет о деятельности Центра согласно форме, представленной в Приложении № 4 к настоящим Методическим рекомендациям.



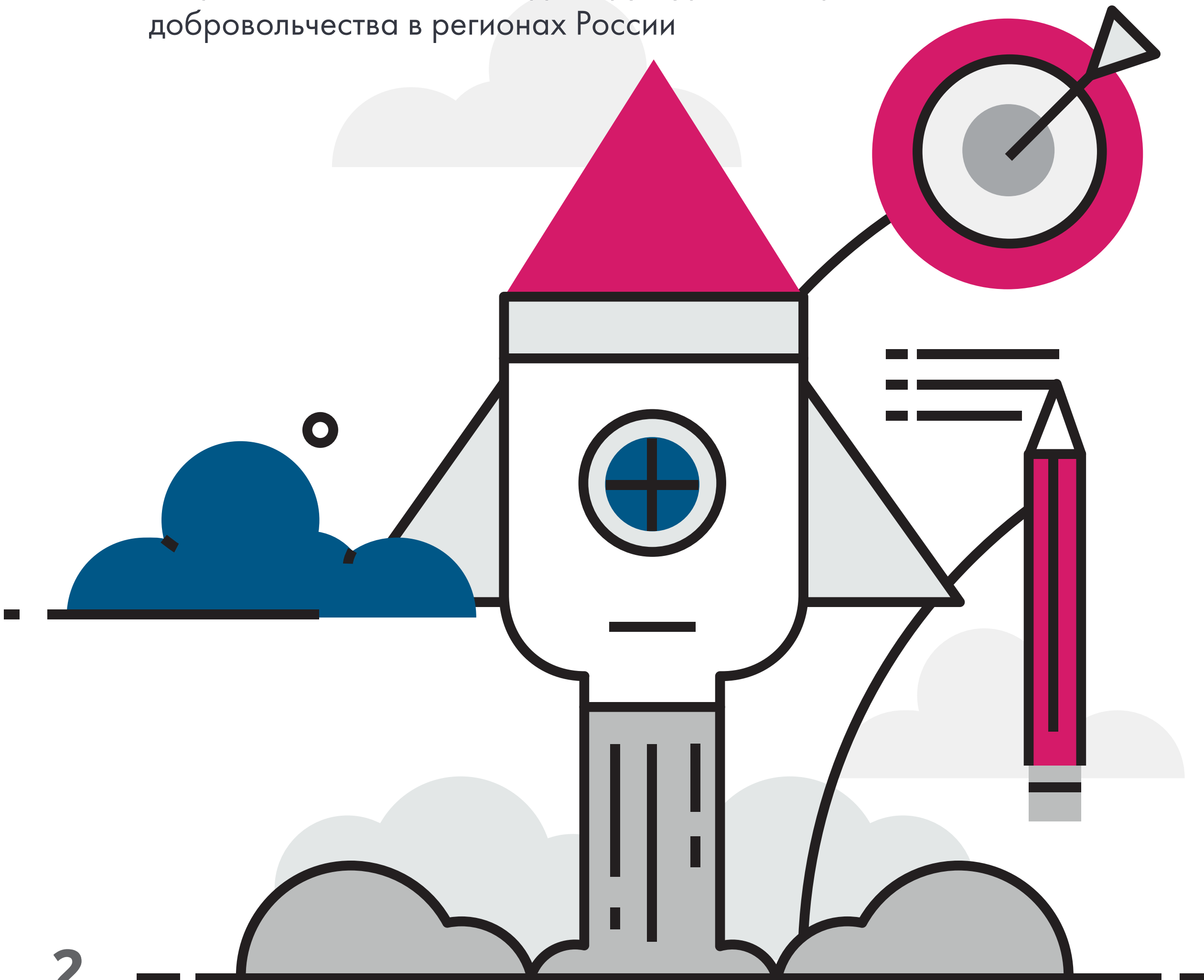
Ассоциация
волонтерских
центров

ПРОГРАММА «РЕСУРСНЫЕ ЦЕНТРЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА»



ЦЕЛЬ:

Повышение эффективности работы волонтерского движения, увеличение количества волонтеров и социальных проектов посредством создания инфраструктуры поддержки добровольчества в регионах России



ЗАДАЧИ:

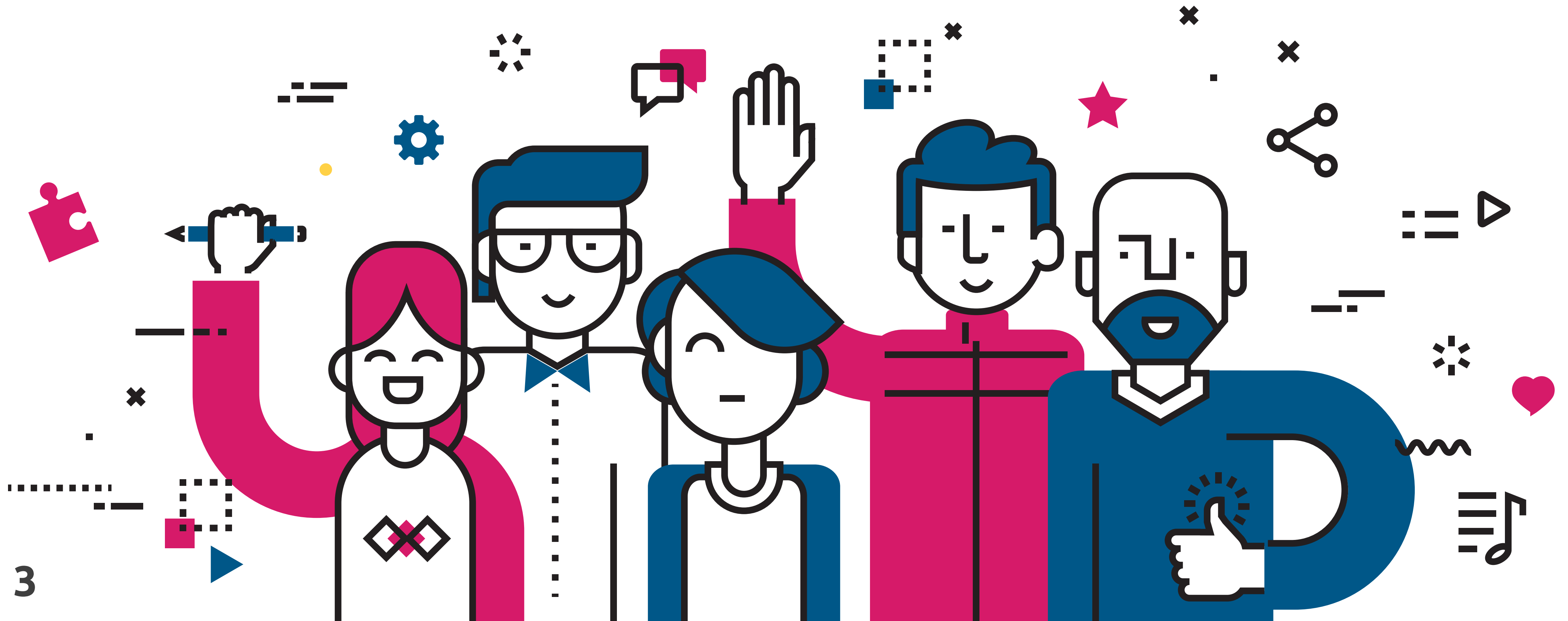
- ✓ Формирование сети ресурсных центров добровольчества (далее – РЦД);
- ✓ Создание методической и аналитической базы для работы РЦД;
- ✓ Координация работы РЦД и содействие в реализации проектов;
- ✓ Обучение руководителей и специалистов РЦД;
- ✓ Внедрение программ через РЦД, выявление эффективных региональных проектов;
- ✓ Организация партнерского взаимодействия на федеральном и региональном уровнях.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ:

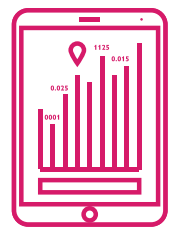
- ✓ Повышение уровня доступности участия граждан в волонтерской деятельности, в том числе снятие барьеров для добровольцев;
- ✓ Увеличение количества граждан, вовлеченных в добровольческую деятельность;
- ✓ Повышение качества организации добровольческой деятельности;
- ✓ Укрепление взаимодействия между органами исполнительной власти, коммерческими, некоммерческими организациями, добровольцами и добровольческими объединениями;
- ✓ Создание условий для вовлечения активных граждан в деятельность, направленную на решение социальных проблем;
- ✓ Повышение качества жизни на территории субъектов Российской Федерации.

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

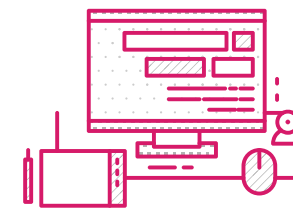
Ресурсный центр добровольчества — профессиональная организация, осуществляющая комплекс организационных, консультационных, методических услуг организациям и гражданам в сфере добровольческой деятельности в соответствии с задачами социально-экономического развития субъекта и с целью повышения общественно полезной занятости населения и эффективного использования добровольческих ресурсов



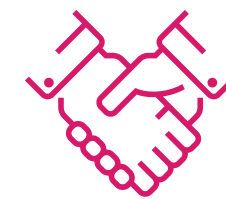
ФУНКЦИИ РЕСУРНЫХ ЦЕНТРОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА



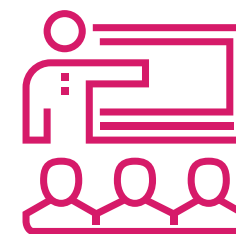
ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ, МОНИТОРИНГОВ, РАЗРАБОТКА АНАЛИТИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ с целью выявления проблем и потребностей в сфере развития добровольчества



ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА деятельности волонтерских организаций и их проектов



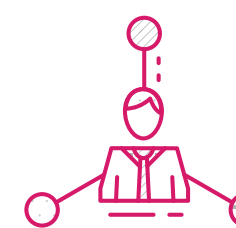
ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ в регионе, создание механизмов вовлечения граждан в добровольческую деятельность



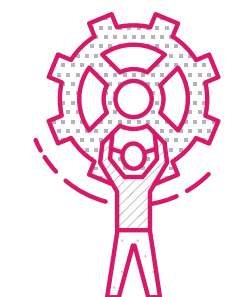
ОКАЗАНИЕ КОНСУЛЬТАЦИЙ (юридические, грантовые, бухгалтерские и др.) и иных видов услуг, направленных на решение вопросов и задач волонтеров и волонтерских организаций



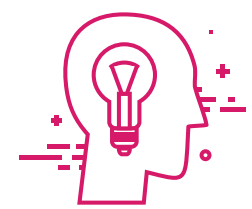
ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ волонтерских организаций и волонтеров на различных площадках: общественных советах, комиссиях, в органах государственной власти и иных структурах



ВЕДЕНИЕ РЕЕСТРОВ и баз данных в сфере добровольчества, в том числе с использованием ЕИС «Добровольцы России»



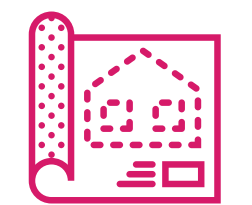
ВНЕДРЕНИЕ ПРОЕКТОВ И ПРОГРАММ в региональную повестку, а также взаимодействия с Ассоциацией волонтерских центров и другими федеральными структурами



ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ участников волонтерского движения, в том числе сотрудников органов власти и государственных учреждений, НКО и коммерческих организаций с помощью образовательных программ и методического сопровождения



ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ между волонтерами, организациями, представителями органов власти, НКО, СМИ, бизнесом, местными сообществами и др.



ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПОМЕЩЕНИЯ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ И ОРГАНИЗАЦИИ (КОВОРКИНГА)

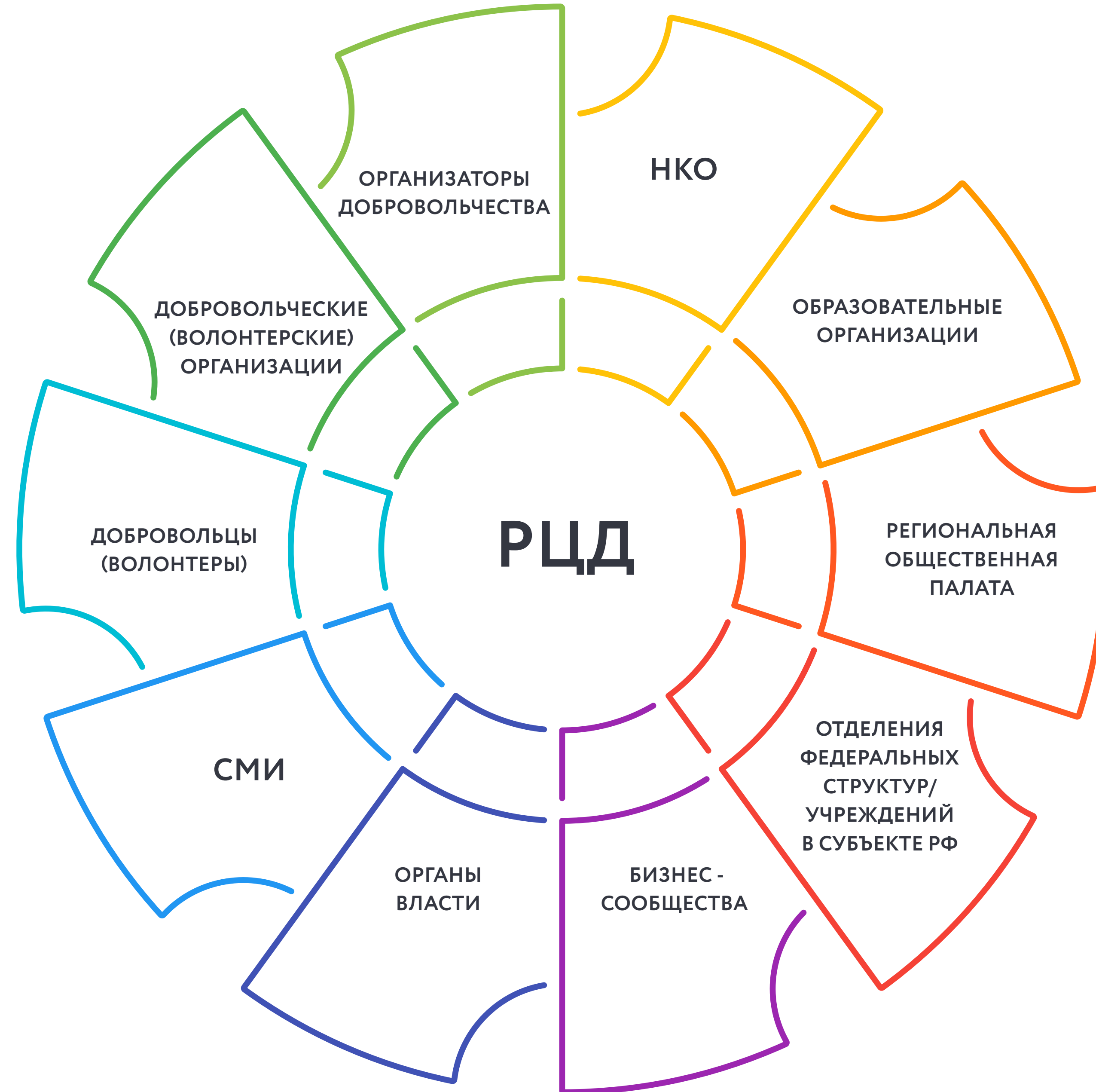


ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ волонтерским объединениям, добровольческим проектам, в том числе субъектам без статуса юридического лица на конкурсной основе



НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ ГРАЖДАН, участвующих в волонтерской деятельности

РЕГИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА



ФЕДЕРАЛЬНАЯ СТРУКТУРА



РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРНЫЙ ЦЕНТР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

- 1 Реализация социально-экономических задач субъекта
- 2 Совместные проекты
- 3 Рекрутинг волонтеров
- 4 Обучение сотрудников органов власти и государственных учреждений
- 5 Координация волонтерского движения
- 6 Предоставление аналитической информации

- 1 Организация образовательных программ
- 2 Реализация мероприятий и проектов
- 3 Учет личных книжек волонтеров

- 1 Участие в проектах Ассоциации
- 2 Реализация федеральной повестки
- 3 Предоставление аналитической информации
- 4 Координация волонтерского движения

- 1 Рекрутинг волонтеров в проекты НКО
- 2 Информационная поддержка
- 3 Содействие в реализации проектов
- 4 Разработка образовательных и методических программ
- 5 Административная поддержка
- 6 Оказание консультаций

- 1 Рекрутинг добровольцев и стажеров
- 2 Содействие и совместная реализация проектов
- 3 Проведение образовательных программ

- 1 Финансирование деятельности
- 2 Предоставление помещений, материальной базы
- 3 Оказание общей поддержки

- 1 Участие в проектах ресурсного центра добровольчества
- 2 Участие в сборе аналитической информации
- 3 Поиск организаций, проектов

- 1 Внедрение программ Ассоциации волонтерских центров и партнерских организаций
- 2 Привлечение партнеров
- 3 Обучение и методическое сопровождение
- 4 Административная поддержка и предоставление ресурсов
- 5 Обмен опытом с другими РЦД

- 1 Совместная реализация проектов
- 2 Предоставление информации

- 1 Финансирование совместных программ
- 2 Предоставление инфраструктуры и материальной базы
- 3 Вовлечение сотрудников в волонтерскую деятельность








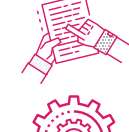

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ

-  Предоставление помещения для ресурсного центра:
 - ✓ передача в собственность юридическому лицу
 - ✓ передача в пользование помещения, находящегося на балансе государственного учреждения
-  Обеспечение ставками штатный персонал центра
-  Финансирование в рамках регионального или муниципального бюджета (по примеру центров развития молодежного предпринимательства)
-  Включение в реестр организаций – исполнителей ОПУ
-  Включение в программы поддержки НКО (субсидии, гранты)
-  Включение в программы информационного сопровождения со стороны правительства
-  Включение волонтеров и руководителей волонтерских центров в профильные комиссии и советы
-  Включение сотрудников РЦД в программы повышения квалификации
-  Разработка программы развития волонтерского движения в субъекте
-  Разработка механизмов поощрения и стимулирования добровольческой деятельности
-  Предоставление информации о новых грантах, проектах и конкурсах
-  Оказание общей поддержки в работе РЦД


ОРГАНЫ
ВЛАСТИ



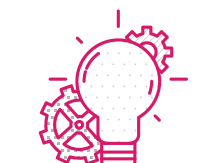
РЕГИОНАЛЬНЫЙ
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР
ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

-  Содействие в реализации проектов социально-экономического развития региона
 - ✓ мониторинг социально значимых проблем в регионе
 - ✓ анализ потребности в добровольческой помощи
 - ✓ формирование направлений взаимодействия, совместных проектов
 - ✓ создание условий для участия граждан в решении социальных проблем
-  Реализация совместных проектов по развитию добровольчества (разработка программы развития добровольчества, регламента взаимодействия волонтеров, органов власти и государственных учреждений)
-  Рекрутинг волонтеров в проекты и мероприятия органов власти
-  Формирование аналитических докладов о состоянии добровольческого движения в регионе, о результатах деятельности за год
-  Участие в работе профильных комиссий и советов
-  Обучение сотрудников органов власти и государственных учреждений технологиям работы с волонтерами
-  Реализация собственных проектов
-  Координация волонтерского движения в регионе
-  Оказание содействия в проведении мероприятий


ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДОБРОВОЛЬЦАМИ И ДОБРОВОЛЬЧЕСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ



Участие в проектах ресурсного центра




Участие в сборе аналитической информации



Распространение информации



Участие в образовательных программах



Поиск организаций и проектов



Использование помещения



Поиск волонтеров и благополучателей

ДОБРОВОЛЬЦЫ,
ДОБРОВОЛЬЧЕСКИЕ
(ВОЛОНТЕРСКИЕ)
ОБЪЕДИНЕНИЯ



РЕГИОНАЛЬНЫЙ
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР
ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

-  Предоставление материальной базы, в том числе технического оснащения и помещений
-  Финансирование: выступает оператором различных грантов, содействует в подготовке к грантам, конкурсам и субсидиям различных уровней
-  Методическое сопровождение и предоставление консультационных услуг, в том числе бухгалтерских и правовых
-  Формирование единого информационного пространства для всех добровольческих организаций, продвижение информации на сторонних ресурсах
-  Информирование о предстоящих мероприятиях, конкурсах, грантах и возможностях взаимодействия
-  Обучение добровольцев и сотрудников организаций
-  Разработка и реализация совместных проектов
-  Вовлечение волонтеров в профильные советы и комиссии РОИВ
-  Объединение добровольцев и добровольческих организаций субъекта, формирование среды для обмена опытом и компетенциями
-  Популяризация и публичное признание добровольческой деятельности
-  Создание условий для развития волонтерства на всех уровнях
-  Административная поддержка, в том числе во взаимодействии с органами исполнительной власти
-  Защита прав и представление интересов волонтеров и организаций

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НЕКОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ



Совместная реализация проектов



Обучение волонтеров



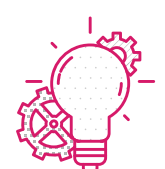
Распространение информации



Взаимодействие с НКО-грантодателями



Волонтерская деятельность: вовлечение членов НКО в проекты волонтерских организаций



Участие в сборе аналитической информации



Реализация программ по привлечению новых активистов



Информирование о предстоящих грантах, конкурсах и мероприятиях

НКО



**РЕГИОНАЛЬНЫЙ
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР
ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА**



Предоставление материальной базы, инвентаря, помещений



Информационное взаимодействие: размещение новостей на ресурсах центра



Рекрутинг волонтеров в проекты НКО



Участие в образовательных программах в качестве партнеров



Содействие в финансировании добровольческих проектов: упрощение доступа к грантам, конкурсам и субсидиям различных уровней



Волонтерская деятельность: вовлечение НКО в проекты волонтерских организаций региона



Методическое сопровождение

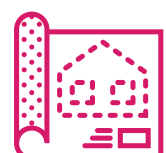


Обучение волонтеров и сотрудников НКО

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КОММЕРЧЕСКИМИ СТРУКТУРАМИ



Содействие в предоставлении материальной базы, в том числе помещений, сопутствующих материалов или услуг для реализации проектов и мероприятий



Участие в проектах центра в качестве волонтеров и партнеров



Совместная реализация программ корпоративной социальной ответственности



Участие в сборе аналитической информации



Обучение по вопросам реализации отраслевых проектов



Оказание профессиональных услуг в формате «PRO BONO»

БИЗНЕС



**РЕГИОНАЛЬНЫЙ
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР
ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА**



Рекрутинг добровольцев и стажеров для реализации социальных проектов бизнес-структур



Содействие и совместная реализация проектов



Проведение образовательных программ



Методическое и консультационное обеспечение



Распространение информации о КСО-программах среди партнеров и волонтеров



Поиск благополучателей

БАЗОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ И ПРОГРАММЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 1 План мероприятий (Дорожная карта) «Поддержка доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере» (утвержден 8 июня 2016 г. распоряжением Правительства Российской Федерации №1144-р)
- 2 «Комплекс мер, направленных на обеспечение поэтапного доступа СО НКО, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению, на 2016-2020 г.» (Поручение заместителя председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец № 3468П-П44 23 мая 2016г.)
- 3 План мероприятий по развитию волонтерского движения в Российской Федерации (подготовлен по Поручению Президента от 5 декабря 2016г. Пр-2346, п.7, утвержден Правительством Российской Федерации 5 июля 2017г.)
- 4 Методические материалы по формированию и поддержке в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях добровольческих центров (Министерство экономического развития Российской Федерации, 2016г.)
- 5 Методические материалы по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями (Министерство экономического развития Российской Федерации, 2016г.)
- 6 Единый календарный план всероссийских и межрегиональных мероприятий в области популяризации добровольчества (волонтерства) на 2018 г.
- 7 Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации, разработанный АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»
- 8 План основных мероприятий по проведению в 2018 г. в Российской Федерации Года добровольца (волонтера)
- 9 Методические рекомендации Ассоциации волонтерских центров: «Модель регионального ресурсного центра добровольчества»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ

НКО

На базе некоммерческих негосударственных организаций, в том числе общественных объединений благотворительных организаций

- + гибкая форма управления
- + возможность привлечения внешних финансов (гранты, субсидии, средства ИОПУ)
- + возможность работы со всеми категориями граждан

- неустойчивая финансовая модель

ГБУ

В форме государственного учреждения (казенного/бюджетного/автономного), либо в качестве структурного подразделения государственного учреждения

- + устойчивая финансовая модель в случае ежегодного бюджетного финансирования
- + интеграция в систему госуправления (эффективное взаимодействие с органами власти)

- зависимость от органов власти

- наличие ограничений в работе государственных учреждений (финансовые операции и др.)

ВУЗ

В виде организации высшего образования с функцией ресурсного центра добровольчества

* возможно только в случае создания отдельной НКО в связке с университетом

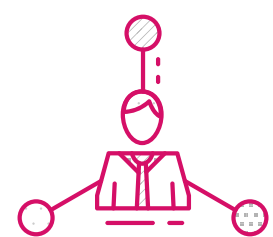
* приоритетной формой является ВУЗ, имеющий статус «опорного университета»

- + кадровый ресурс и инфраструктура

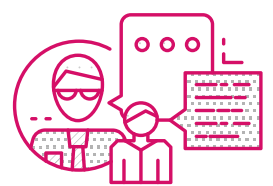
- наличие ограничений в части финансирования со стороны ВУЗа

- зависимость от конкретной образовательной организации

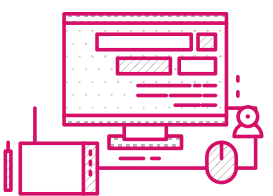
МИНИМАЛЬНЫЕ (ТИПОВЫЕ) ТРЕБОВАНИЯ ДЛЯ СОЗДАНИЯ РЦД



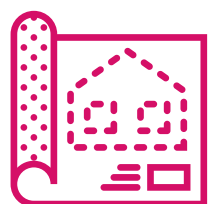
Организационно-правовая форма: НКО и/или ГБУ, ВУЗ (НКО с функцией ресурсного центра добровольчества на базе организации высшего образования)



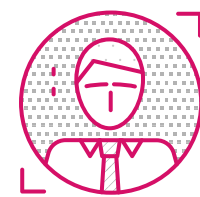
Развитое социальное партнерство и сетевые кооперации с волонтерскими центрами, органами государственной власти, партнерами



Материально-техническая база: оргтехника, офисная мебель, Интернет и телефонная связь, инвентарь



Помещение: не менее 150м² с наличием коворкинг-пространства



ШТАТ СОТРУДНИКОВ:

- ✓ 6 штатных единиц (1 ставка руководителя, 1 ставка заместителя руководителя по организационно-методической работе, 1 ставка бухгалтера, 1 ставка специалиста проектов, 1 ставка специалиста по работе с волонтерами и волонтерскими организациями, 0,5 ставки юриста, 0,5 ставки руководителя пресс-службы)



МЕХАНИЗМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ

ИСТОЧНИКИ:

- 1 Фонд президентских грантов.
Объем фонда – 8 млрд. руб.

ПРИМЕЧАНИЕ:

с 2018 года осуществляется предоставление грантов на инфраструктурные проекты со сроком финансирования до 3 лет

- 2 Грантовые конкурсы
Федерального агентства по делам молодежи. Объем фонда – 2,5 млрд. руб.

ПРИМЕЧАНИЕ:

гранты предоставляются некоммерческим организациям, молодежным коллективам, физическим лицам и образовательным организациям

НКО

- ✓ Ведение деятельности, приносящей доход
- ✓ Исполнитель общественно-полезных услуг
- ✓ Гранты
- ✓ Конкурсы
- ✓ Субсидии
- ✓ Поддержка других физических и юридических лиц (например, краудфандинг)

ГБУ

- ✓ Субсидии на выполнение государственного задания
- ✓ Целевые субсидии
- ✓ Оказание платных услуг

ВУЗ

- ✓ Финансирование в рамках бюджета образовательной организации
- ✓ Гранты
- ✓ Конкурсы
- ✓ Оказание платных услуг

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПОМЕЩЕНИЯ

НКО

- ✓ Коммерческая аренда помещения
- ✓ Предоставление помещения для НКО из муниципального и регионального фонда
- ✓ Совместное использование помещения с иными организациями

ГБУ

- ✓ Предоставление помещения государственного учреждения

ВУЗ

- ✓ Предоставление помещения образовательной организацией
- * *обязательное условие: свободный вход без пропускного режима для жителей региона*

* В рамках «Стандарта поддержки волонтерства в субъекте РФ» в каждом регионе должен быть опубликован реестр помещений, предоставляемых добровольцам и добровольческим организациям на безвозмездной основе

РАСШИРЕННАЯ СТРУКТУРА РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

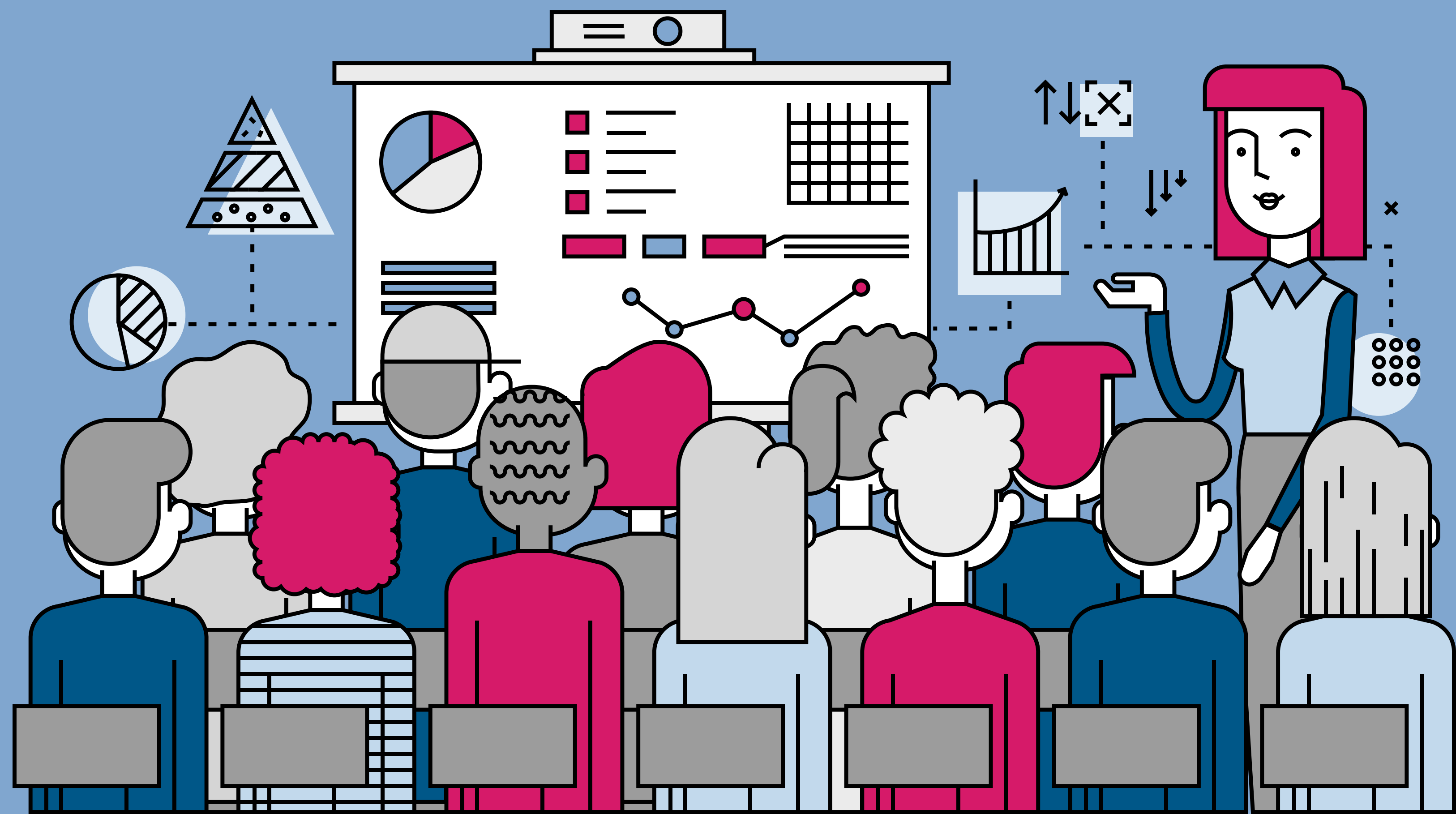


ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА



Реализация деятельности ресурсного центра добровольчества осуществляется в соответствии с Дорожной картой программы «Ресурсные центры добровольчества»

ПРОГРАММА СОПРОВОЖДЕНИЯ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА



Ассоциация
волонтерских
центров

ПРОГРАММА СОПРОВОЖДЕНИЯ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

Анализ
деятельности РЦД
и выявление
лучших практик

01.02.2018 –
15.02.2018

Обработка практик,
разработка
эффективной
модели
деятельности РЦД

15.02.2018 –
15.04.2018

Распространение
информации о
Всероссийском
конкурсе
«Доброволец России»
среди волонтерских
организаций
субъектов РФ

01.03.2018 –
31.06.2018

Внедрение программ
Ассоциации
волонтерских
центров и
партнерских
организаций в сфере
добровольчества

01.03.2018 –
31.12.2018

Проведение круглых
столов в регионах на
тему «Год
добровольца»

01.04.2018 –
31.05.2018

Внедрение мер
нематериального
поощрения
добровольцев

01.05.2018 –
30.12.2018

Внедрение ЕИС
«Добровольцы
России» в регионах:
обучение
использованию
системы

01.06.2018 –
10.06.2018

Разработка
обучающей
программы для
руководителей
РЦД

20.06.2018 –
30.08.2018

Презентация
программы
«Ресурсные центры
добровольчества»
и модели
регионального
ресурсного центра
добровольчества

01.02.2018 –
31.12.2018

Сбор лучших
практик
взаимодействия с
органами власти

01.03.2018 –
05.04.2018

Консультирование
РЦД по внедрению
лучших практик и
реализации
программы
«Ресурсные центры
добровольчества»

01.03.2018 –
30.08.2018

Подписание
трехсторонних
соглашений между
Правительством
региона, АВЦ и РЦД

20.03.2018 –
31.12.2018

Формирование
реестров
волонтерских
организаций в
регионах и
регистрация в ЕИС
«Добровольцы
России»

01.04.2018 –
31.06.2018

Проведение
обучающего
семинара для
руководителей
РЦД

01.06.2018 –
02.06.2018

Внедрение ЕИС
«Добровольцы
России» в регионах:
презентации
добровольцам и
организациям

01.06.2018 –
31.09.2018

Разработка
фирменного
стиля РЦД и его
использование в
брендинге
помещений

01.08.2018 –
30.08.2018

Отправка писем
в субъекты о
реализации
программы

01.08.2018 –
01.09.2018

Выявление
действующих
РЦД в субъектах
России

01.08.2018 –
01.10.2018

Организация
консультаций
для РЦД

01.08.2018 –
31.12.2018

Обновление
типовых
документов и
методических
рекомендаций по
внедрению
«модели» РЦД

01.09.2018 –
20.10.2018

Поддержка проектов
участников
Всероссийского
конкурса
«Доброволец
России»

01.09.2018 –
30.12.2018

Мониторинг
деятельности РЦД
и соответствия
основным
параметрам и
минимальным
требованиям

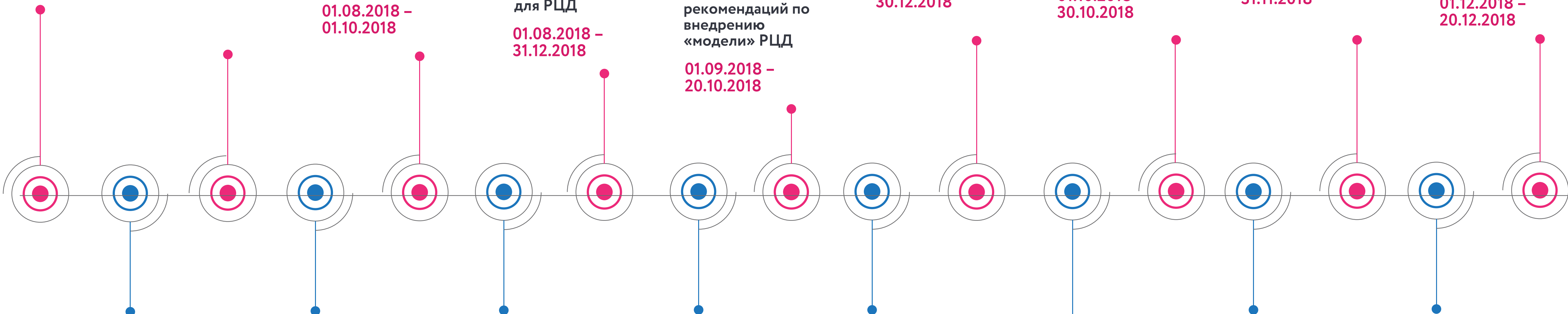
01.10.2018 –
30.10.2018

Проведение
форума ресурсных
центров
добровольчества

01.10.2018 –
31.11.2018

Разработка
системы оценки
эффективности
деятельности РЦД

01.12.2018 –
20.12.2018



Формирование
состава участников
программы – РЦД
на сопровождение

01.08.2018 –
01.09.2018

Анализ и выявление
проблемных зон в
работе РЦД.
Составление
рекомендаций по
преодолению
проблем в работе
РЦД

01.08.2018 –
31.09.2018

Проведение
обучающих видео –
вебинаров для РЦД

01.08.2018 –
31.12.2018

Проведение
вводного вебинара
для руководителей
РЦД по реализации
программы и
программ для
внедрения

05.08.2018 –
30.09.2018

Помощь в
привлечении
бизнес-партнеров
для работы РЦД

01.09.2018 –
30.12.2018

Организация системы
«Одно окно»:
взаимодействие РЦД
– АВЦ по вопросу
внедрения программ,
сбора материалов,
информации и других
вопросов

01.09.2018 –
31.12.2018

Выпуск
брендированной
продукции для РЦД

01.10.2018 –
30.11.2018

Стратсессия РЦД
на Международном
форуме
добровольцев.
Подведение итогов
года

01.12.2018 –
06.12.2018



Ассоциация
волонтерских
центров

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Контактные лица:

Белецкая Елена Сергеевна, тел. +7 926 602-94-83, почта: beletskaya@avcrf.ru

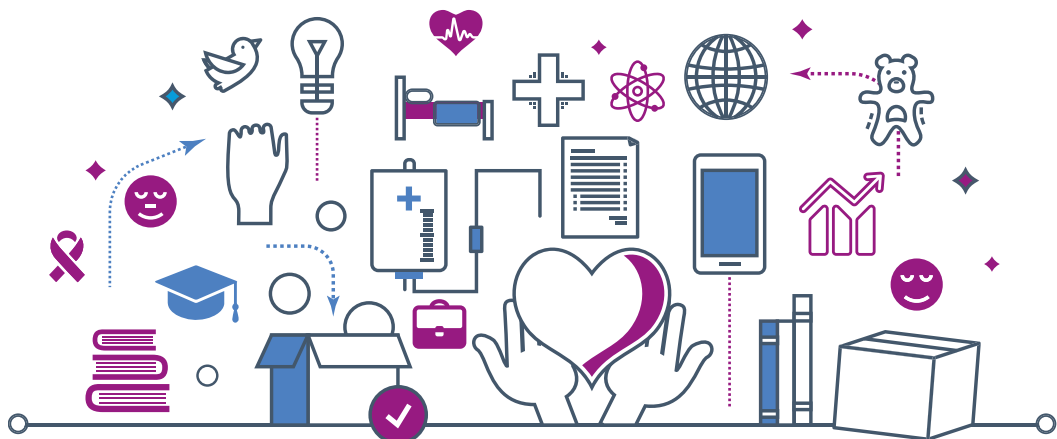
Озеров Юрий Геннадьевич, тел. +7 916 803-15-85, почта: ozerov@avcrf.ru

авц.рф
region@avcrf.ru



Ассоциация
волонтерских
центров

МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА



Методическое пособие

Москва
2018



Роснодежь



АССОЦИАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКИХ ЦЕНТРОВ

Метелев А.П., Белецкая Е.С., Козак Е.М.

**МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЕСУРСНОГО
ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА**

ВЫПУСК 1

Издательство «Перо»

Москва
2018

УДК 364
ББК 60.5
М54

М54 **Метелев А.П., Белецкая Е.С., Козак Е.М.**
МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЕСУРСНОГО
ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА. – М.:
Издательство «Перо», 2018. – 167 с.

ISBN 978-5-00122-538-6

Методическое пособие разработано на основе ведущих международных и российских практик организации добровольческих ресурсных центров. В пособии представлены основные этапы создания ресурсного центра, структура, механизмы работы, нормативно-правовое обеспечение и ключевые показатели эффективности деятельности ресурсного центра добровольчества, а также возможные меры поддержки со стороны региональных партнеров. Материалы, изложенные в данном издании, будут полезны как действующим ресурсным центрам и инициативным группам, так и организаторам добровольческой деятельности, добровольцам, органам власти, коммерческим и некоммерческим структурам. К пособию прилагаются эффективные практики организации работы ресурсных центров добровольчества из 11 регионов страны.

УДК 364
ББК 60.5

SBN 978-5-00122-538-6

© Метелев А.П., Белецкая Е.С., Козак Е.М., 2018



Дорогие друзья!

Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина 2018 год объявлен Годом добровольца (волонтера) в России. Проведение в Российской Федерации Года добровольца (волонтера) подчеркнет значимость созидательных инициатив и социального творчества широких слоев населения, создаст условия для участия в добровольческой деятельности всех возрастных групп населения, преемственности ценностей и практик участия в общественной жизни.

Для граждан добровольчество является важным способом получения новых знаний, развития навыков общественной деятельности, формирования нравственных ценностей, активной гражданской позиции.

Ресурсные центры добровольчества в субъектах Российской Федерации – ключевые звенья в цепочке создания инфраструктуры добровольчества в регионах нашей страны. Благодаря комплексному сопровождению волонтеров и волонтерских организаций они способствуют продвижению добровольчества в целом, решению социальных проблем, в том числе вносят вклад в социально-экономическое развитие территорий.

Данное методическое пособие призвано дать исчерпывающие ответы на вопросы по созданию и развитию ресурсных центров. Федеральное агентство по делам молодежи поддерживает предложенные модели ресурсных центров. Уверен, что использование рекомендаций поможет оптимизировать нашу совместную работу по развитию волонтерского движения в Российской Федерации.

*Александр Бугаев
Руководитель Федерального агентства
по делам молодежи*



Деятельность добровольческих центров позволяет решать ключевые задачи развития волонтерства - формирования эффективных механизмов поддержки мотивации добровольческой деятельности, расширения ее общественного признания. А также - обеспечивать расширение «фронта работ» добровольцев, расширения количества организаций-партнеров, заинтересованных в их привлечении.

На федеральном и региональном уровне расширяются механизмы поддержки такой деятельности, правовые основы которой в полной мере сформировал Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. №15-ФЗ. Рассчитываем, что реализация заложенных в законе механизмов позволит, расширив масштабы и эффективность поддержки волонтерской деятельности, максимально использовать ее потенциал.

*Артем Шадрин
Директор Департамента стратегического развития
и инноваций Министерства экономического развития
Российской Федерации*

Материалы представляют собой концепцию развития добровольчества (волонтерства) в регионе на базе ключевого элемента инфраструктуры поддержки добровольчества – в целях социально – экономического развития региона. Материалы разработаны на основе принципов межсекторного партнёрства государства, бизнеса, некоммерческих и добровольческих (волонтерских) организаций, а также с учетом мер поддержки добровольчества на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.



На основании изложенного Агентство рекомендует тиражирование Материалов в рамках федеральных и региональных программ подготовки и обучения сотрудников добровольческих (волонтерских) организаций в целях совершенствования методического обеспечения развития добровольчества (волонтерства) в регионах.

*Наталья Кремнева
Заместитель директора направления «Социальные
проекты» Агентства стратегических инициатив*



Волонтерское движение в России становится сильнее с каждым годом. Развиваются программы, меняются подходы, на правительственном уровне создаются условия для формирования инфраструктуры поддержки этого явления. Приоритетной программой Ассоциации волонтерских центров является создание ресурсных центров добровольчества в регионах России – организаций, призванных консолидировать волонтерское движение в субъектах, оказывать волонтерам и центрам поддержку, консультации, реализовывать образовательные программы, предоставлять помещение, помогать, повышать эффективность совместной работы.

В течение года мы изучали отечественный и зарубежный опыт работы профессиональных волонтерских организаций. Результатом стало методическое пособие, которое Вы держите в руках. В дополнение к нему мы подготовили сборник эффективных практик по различным направлениям деятельности Центра, с советами, которые могут пригодиться в вашей работе. Сегодня мы открываем Центры в новых регионах, помогаем организациям стать сильнее.

Наше методическое пособие является «модельным» и может стать примером в организации деятельности ресурсного центра. Мы надеемся, что здесь вы сможете найти все ответы на ваши вопросы,

а также открыть новые возможности для профессионального роста организации.

Ассоциация волонтерских центров выражает благодарность всем организациям и экспертам, которые принимали участие в работе.

Артем Метелев

*Председатель Совета Ассоциации волонтерских
центров*

СОДЕРЖАНИЕ

ВЫПУСК 1. МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА

ВВЕДЕНИЕ	16
1. ЗНАЧЕНИЕ И АКТУАЛЬНОСТЬ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА ДЛЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИИ СТРАНЫ	18
2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА	25
2.1. Региональная система поддержки добровольческого движения	25
2.2. Общие положения	28
2.3. Направления деятельности ресурсного центра.....	33
3. МЕХАНИЗМЫ РАБОТЫ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА.....	35
3.1. Проведение исследований, мониторингов, разработка аналитических материалов с целью выявления проблем, запросов, потребностей в сфере развития добровольчества	35
3.2. Повышение компетенций участников добровольческой деятельности	36
3.3. Организация взаимодействия между волонтерами, волонтерскими организациями и представителями государственных органов власти, коммерческими, некоммерческими организациями, общественными советами, местными сообществами и иными заинтересованными лицами.....	38
3.4. Предоставление пространства (коворкинга) /помещения для деятельности волонтеров и волонтерских организаций.....	39

3.5. Предоставление на конкурсной основе финансовой и материальной поддержки волонтерским объединениям, добровольческим проектам, в том числе субъектам без статуса юридического лица.....	42
3.6. Информационная поддержка волонтерских организаций, формирование единой информационной системы «Добровольцы России»	43
3.7. Популяризация добровольческого движения, создание механизмов по вовлечению граждан в волонтерскую деятельность	44
3.8. Оказание консультаций и иных видов услуг, направленных на решение задач волонтеров и волонтерских организаций.....	45
3.9. Представление интересов волонтерских организаций и волонтеров на различных площадках.....	46
3.10. Ведение реестров и баз данных добровольческой деятельности	47
3.11. Внедрение федеральных программ в региональную повестку	48
4. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ И КЛЮЧЕВЫХ СТЕЙКХОЛДЕРОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ	49
5. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ СТРУКТУРАМИ.....	54
6. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА	58
6.1. Документы, на основании которых осуществляется развитие и поддержка добровольчества в Российской Федерации	58
6.2. Документы, на основании которых осуществляется программа по организации работы ресурсных центров.....	60

7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ И ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ.....	62
8. СТРУКТУРА И МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ДЛЯ СОЗДАНИЯ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА.....	66
9. ДОРОЖНАЯ КАРТА РАЗВИТИЯ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА	68
10. МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ РЕСУРСНОМУ ЦЕНТРУ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА.....	71
10.1. Формы поддержки центра органами государственной власти субъектов Российской Федерации	71
10.2. Меры содействия развитию добровольческой деятельности на региональном и муниципальном уровне.....	73
10.3. Программа сопровождения ресурсных центров Ассоциации волонтерских центров.....	76
11. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА.....	83
11.1. Ожидаемый результат	83
11.2. Определение ключевых показателей ресурсного центра добровольчества	85
ВЫПУСК 2. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ	
ВВЕДЕНИЕ	90
1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ	92
2. ВЫСТРАИВАНИЕ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ С БИЗНЕСОМ.....	97

3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПАРТНЕРСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ И ОБЪЕДИНЕНИЯМИ	100
4. ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВУ	107
5. РЕАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ	113
6. ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА.....	126
7. СОЗДАНИЕ ВОЛОНТЕРСКОГО АКТИВА ОРГАНИЗАЦИИ.....	133
8. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ ВОЛОНТЕРАМ И ВОЛОНТЕРСКИМ ОРГАНИЗАЦИЯМ	137
9. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КОВОРКИНГ-ПРОСТРАНСТВА	141
10. МЕХАНИЗМ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	144
11. РАЗВИТИЕ И КООРДИНАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СЕТИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ	146
12. МЕЖДУНАРОДНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	154
13. ОБЩЕЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ УНИВЕРСИТЕТА КАК РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА.....	157
АДРЕСНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ.....	161

ВВЕДЕНИЕ

Управление ресурсами в сфере добровольчества в России требует системных решений формирования новых подходов, накопления и распространения успешных практик. Для активизации добровольческого движения волонтерским организациям нужна качественная методическая, образовательная и ресурсная поддержка, а также эффективная инфраструктура. На сегодняшний день инфраструктура добровольческого движения представлена многочисленными волонтерскими центрами, которые действуют на базе образовательных, профильных государственных и муниципальных бюджетных организаций, а также некоммерческих организаций различных организационно-правовых форм, для которых добровольческая деятельность является ведущим или одним из ведущих видов деятельности. В России на сегодняшний день насчитывается более 20 тыс. таких организаций.

Особую роль играют организации, которые, помимо волонтерской деятельности, выполняют также ряд функций (сервисов), связанных с развитием инфраструктуры добровольческой деятельности, оказывая волонтерам, региональным и локальным добровольческим объединениям информационную, методическую, консультационную, ресурсную и прочую поддержку. Такие ресурсные центры могут стать эффективным системным решением в структуре добровольческого движения, выступая как площадки для взаимодействия между заказчиками, исполнителями и получателями волонтерских услуг, а также для вовлечения в доброволь-

ческую деятельность потенциальных добровольцев и повышения качества деятельности волонтерских организаций всех видов.

Организациями, осуществляющими формирование инфраструктуры добровольческой деятельности в субъекте Российской Федерации, являются ресурсные центры добровольчества. На данный момент добровольческие ресурсные центры находятся на начальном этапе развития и представлены не во всех субъектах России. В связи с этим возникла потребность разработки методического пособия, которое должно отвечать на вопросы действующих ресурсных центров и инициативных групп, органов власти, некоммерческих и коммерческих организаций.

В данном методическом пособии вы сможете найти пошаговую инструкцию как создать ресурсный центр, где найти финансирование и подходящее помещение для ресурсного центра, узнаете о функциях ресурсного центра и механизмах взаимодействия со стейкхолдерами и лучших практиках организации ресурсных центрах в регионах России.

Положения методического пособия носят рекомендательный характер и рассчитаны на долгосрочную и поэтапную реализацию.

*Мы открываем вам двери ресурсных
центров добровольчества
С уважением, команда Ассоциации
волонтерских центров*

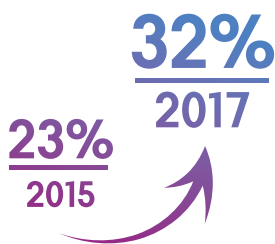
1 ЗНАЧЕНИЕ И АКТУАЛЬНОСТЬ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА ДЛЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИИ СТРАНЫ

По данным Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE) – ведущей в мире международной неправительственной организации в сфере добровольчества, современная модель добровольческих движений в том или ином виде имеет место более чем в 80 странах мира. Наиболее развитые модели добровольческого движения представляют собой эффективную инфраструктуру поддержки, посредством которой создаются благоприятные условия для осуществления добровольческой деятельности гражданами всех возрастов.

Во многих странах при активной государственной поддержке созданы национальные добровольческие центры, которые работают в тесном взаимодействии с сотнями региональных и локальных добровольческих центров, мобилизуя усилия миллионов добровольцев по всей стране, сплачивая общество для решения общественных проблем.

Через опыт создания добровольческих центров прошли экономически развитые страны: США, Япония, Великобритания, Новая Зеландия, Канада и др.¹

Уровень вовлеченности населения России в социальную активность и работу в некоммерческих организациях остается крайне низким, хотя, по данным опросов с 2015 по 2017 год доля респондентов, осуществлявших добровольческий труд, увеличилась с 23% до 32% .В среднем по выборке помо-



Динамика вовлеченности граждан в социальную активность

гать делами, поступками приходилось 63% россиян, вещами – 58% , деньгами – 60% . Мотивация участников в первую очередь связана с чувством сострадания и сопереживания, наличием возможности оказать помощь нуждающимся. При этом 71% россиян, вовлеченных в безвозмездную помощь, помогают

Как Россияне помогают?

58% **60%** **63%**

вещи

деньги

**добрые
дела**

незнакомым людям по своей инициативе и самостоятельно, 11% – через общественные, некоммерческие организации, 10% – посредством инициативных групп, а через волонтерские центры – 8% . Учитывая высокий показатель заинтересованности граждан в оказании содействия нуждающимся людям, только 18% идентифицируют себя как волонтер. Чаще, чем в среднем по выборке, идентифицировали себя как волонтера россияне в возрасте 18–24 лет(27%), а также жители малых городов с населением менее 50 тыс. (23%) и от 50 тыс. до 100 тыс. (26%).

Реже, чем в среднем по выборке, идентифицировали себя как волонтера россияне старше 60 лет (14%) и неработающие пенсионеры (13%).

Кто считает себя волонтером?

27% **14%** **13%**

**молодежь
18-24 лет**

**старше
60 лет**

**неработающие
пенсионеры**

Таким образом, значительные общественные ресурсы и добровольные гражданские инициативы

1. Бодренкова Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике / Учебно-методическое пособие. – М.: АНО «СПО СОТИС», 2013.

остаются невостребованными обществом и государством.

Согласно исследованиям состояния гражданского общества, в среднем один волонтер отрабатывает 9 часов в месяц. Если доля добровольцев в экономически активном населении России достигнет уровня таких государств, как Франция, Япония, Австралия, Германия, Канада и др., где этот показатель составляет от 19 до 45% активного населения, общий вклад российских волонтеров в ВВП страны будет эквивалентен не менее чем 100 млрд рублей в год². По информации Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ, вклад добровольческой деятельности в ВВП разных стран в среднем составляет 0,9% – от 2,5% в Новой Зеландии до 0,1% в Мозамбике. В Ирландии, например, добровольцами является треть населения, а в Японии более 25% жителей имеют опыт участия в волонтерских акциях, половина из них убеждена, что добровольческий труд полезен для личност-

ного роста и общества в целом.³ Правительства более ста стран активно способствуют развитию национальных добровольческих движений: в этих государствах созданы институты, которые системно поддерживают гражданские инициативы. Вклад

Вклад добровольческой деятельности в ВВП стран



2. Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2016 год. – М.: Общественная палата Российской Федерации, 2016. – 258 с.

3. Анализ добровольческой деятельности в Российской Федерации: вовлеченность групп населения, общественные приоритеты, барьеры для развития и пути их преодоления. – Москва: Высшая школа экономики, 2017.

добровольцев в ВВП России составлял в 2011 году порядка 14,5 млрд. рублей в год, а в 2016 году – 16,4 млрд. рублей в год.⁴

В последние годы наблюдается устойчивый рост числа граждан и организаций, участвующих в добровольческой деятельности, расширяются масштабы реализуемых ими программ и проектов, происходит самоорганизация добровольцев в различных сферах деятельности и социально-демографических группах. Свое участие в добровольческой деятельности в настоящее время подтверждают 15% опрошенных взрослых российских граждан. В то же время, по данным социологических опросов, свою готовность работать на добровольной основе декларировали 50% опрошенных.

Но, несмотря на это, имеется недоиспользование потенциала добровольчества в России связано с недостаточной развитостью эффективно действующей инфраструктуры, ключевым элементом которой являются добровольческие центры, действующие по территориальному принципу на местном, региональном и федеральном уровне. Сегодня есть немало примеров деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО), успешно привлекающих добровольцев к своей деятельности и профессионально организу-

Вклад добровольцев в ВВП России

14,5	16,4
млрд. руб./год	млрд. руб./год
2011 год	2016 год

4. Бодренкова Г. П. Развитие системы добровольческих центров в Российской Федерации. Дорожная карта «Добровольчество – 2020». Методическое пособие. – М.: Российский центр развития добровольчества (Благотворительный фонд «Московский дом милосердия»), 2013. (Серия: Российская школа эффективного добровольчества).

ющих их работу. Однако подавляющее большинство небольших СОНКО, работающих на уровне местных сообществ, реализующих приоритетные проекты (помощь пожилым людям, детям, инвалидам и другим нуждающимся категориям), испытывают проблемы с ресурсами, умением привлекать добровольцев. А известно, что обученные и умеющие работать добровольцы играют в работе СОНКО не менее значимую роль, чем финансы.⁵ Таким образом, для решения данных проблем, с одной стороны, необходимо создать условия для миллионов граждан, желающих принимать участие в добровольческой деятельности, а с другой – способствовать СОНКО в эффективном привлечении добровольцев к их деятельности. Данную функцию и призван профессионально выполнять ресурсный центр добровольчества.

В последнее время выдвинуто множество предположений (пассивность, отсутствие времени, интереса, патерналистские настроения и мн. другое) о том, почему в России меньше добровольцев, в отличие от стран, где уровень вовлеченности в добровольческую деятельность достигает до 45% населения. Главная причина данной ситуации – отсутствие условий и системы прямого доступа к добровольческой деятельности для тех граждан, которые желали бы в ней участвовать⁶.

5. Методические (информационные) материалы для органов власти (федеральных и региональных) и местного самоуправления по предоставлению информационной поддержки СО НКО, содействию продвижению благотворительности и добровольчества. – М., 2011.

6. Добровольчество: теория партнерства. Методические материалы Программы. Учебно-методическое пособие / Под общей редакцией Г. П. Бодренковой. Некоммерческая организация Благотворительный фонд «Московский дом милосердия». – М., 2013.

Для изменения сложившейся ситуации необходимо формирование системного подхода к развитию и поддержке добровольческих активностей как ключевого элемента мобилизации общественной инициативы и эффективного инструмента объединения усилий институтов гражданского общества и органов государственной власти. Данный подход предусматривает развитие инфраструктуры, поддерживающей добровольческие гражданские инициативы, подготовку специалистов, профессионально работающих в сфере добровольчества, и предоставление открытого доступа к информационным ресурсам, что позволит обеспечить возрастающий спрос на добровольческие услуги в третьем секторе и обществе в целом.

Одним из наиболее эффективных системных решений задачи по повышению добровольческой активности граждан всех возрастов является организация деятельности специализированных организаций – ресурсных центров добровольчества.

Ресурсные центры добровольчества оказывают доступную комплексную поддержку волонтерским организациям и всем действующим, потенциальным добровольцам в регионе, обеспечивают возможность участия в национальных и международных мероприятиях, конференциях, специальных форумах, образовательных программах для добровольцев и организаторов волонтерской деятельности, предоставляют доступ к различным формам финансирования на региональном и федеральном уровне, способствуют появлению новых социальных партнеров в регионе, взаимодействию со СМИ, распространению успешных практик и новых эффективных

методик и технологий реализации волонтерских проектов (включая технологические и социальные инновации, например единую информационную систему «Добровольцы России») , создание коворкинговых пространств – центров общественной активности и т. д.

Таким образом, ресурсный центр добровольчества в субъекте России –это ключевой субъект инфраструктуры поддержки и развития добровольчества в регионе. В то время как сеть ресурсных центров формирует устойчивую систему развития добровольчества в стране.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

2.1. Региональная система поддержки добровольческого движения

Интеграция добровольческого движения в стратегию регионального развития осуществляется при координационной и организационной поддержке ресурсного центра. Этому способствует синхронизация спроса и предложения добровольческих усилий (в том числе их потенциальных величин) с потребностями социально-экономического развития региона и его социальной сферы.

Такая синхронизация возможна в том случае, когда:

– при планировании развития добровольчества на территории учитываются фактические и плановые показатели, отражающие ситуацию и потребности во всех отраслях, где применима деятельность волонтеров;

– выстроена коммуникация и процесс совместного принятия решений между ресурсным центром добровольчества и региональными органами власти и профильными организациями (такими как Ассоциация волонтерских центров, Общественная палата Российской Федерации, ВОД «Волонтеры Победы», ВОД «Волонтеры-медики», АНО «Агентство стратегических инициатив», Российское движение школьников и др.), аппаратом полномочного представителя Президента Российской Федерации, ФГБУ «Российский центр гражданского и патриотического



Ассоциация
волонтерских
центров



воспитания детей и молодежи», Общественной палатой субъекта Российской Федерации.

Для создания эффективной системы поддержки необходимо формирование в регионе организационного ядра – совокупности (пула) организаций-партнеров.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ЯДРО ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ:

1. Совет по вопросам волонтерского движения. Создание совета предусмотрено п.3 Стандарта поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации Агентства стратегических инициатив. Это площадка для взаимодействия, в состав которой входят представители органов законодательной и исполнительной власти субъектов и представители добровольческих организаций. Совет аккумулирует потребности (включая потребность в развитии добровольческого движения и потребность территории в участии добровольцев), выявляет и совместно с добровольческим и экспертным сообществом принимает решения и меры по устранению барьеров для развития волонтерского движения на территории. Совет – инструмент взаимодействия между добровольцами и властью и гарантия эффективности мер поддержки.

2. Межведомственную комиссию по вопросам развития добровольчества. Состав определяется в зависимости от модели реализации, в состав комиссии входят представители только компетентных органов государственной власти региона.

Межведомственная комиссия разрабатывает:

– решения по информационно-методологической поддержке (утверждает план по инфор-

мационной поддержке в области популяризации добровольческого движения в регионе);

- инфраструктуру поддержки (предоставляет ресурсному центру необходимую материально-техническую базу, в том числе на площадке уже действующих организаций основного или смежного профиля, утверждает порядок доступа к инфраструктуре);

- методы привлечения (предусматривает меры стимулирования государственных и муниципальных учреждений, организаций, а также их сотрудников по привлечению добровольцев, разрабатывает меры нематериального поощрения добровольцев и т. д.);

- меры финансовой поддержки (утверждает меры финансовой поддержки);

- Нормативно - правовую базу организации добровольческих ресурсов;

- Меры поощрения добровольцев.

ПУЛ ОРГАНИЗАЦИЙ-ПАРТНЕРОВ – совокупность организаций, заинтересованных в сотрудничестве с волонтерским движением при посредничестве ресурсного центра добровольчества.

СИСТЕМА МЕР ПО ПОДДЕРЖКЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ В РЕГИОНЕ РАЗРАБАТЫВАЕТСЯ в соответствии с Концепцией развития добровольчества в Российской Федерации до 2025 года и Планом мероприятий по развитию волонтерского движения в Российской Федерации, с учетом региональной специфики, выявленных барьеров, возможностей, запроса и потенциала волонтерской деятельности. Принятая система мер по поддержке добровольческого движения в регионе должна быть закреплена

документально (в соответствующих концепциях/стратегиях/планах мероприятий/положениях регионального уровня) и отражена в плане деятельности ресурсного центра добровольчества.

2.2. Общие положения

Ресурсный центр добровольчества – профессиональная организация, осуществляющая комплекс организационных, консультационных, методических услуг организациям и гражданам в сфере добровольческой деятельности в соответствии с задачами социально-экономического развития субъекта и с целью повышения общественно полезной занятости населения и эффективного использования добровольческих ресурсов.

Ресурсные центры добровольчества действуют на местном, региональном или национальном уровне, имеют общие характеристики, миссию, задачи, функции и направления деятельности.

Ресурсные центры, обладая универсальными технологиями и методами, работают в прямом сотрудничестве с органами государственной власти, государственными, некоммерческими, коммерческими организациями и СМИ. Формируя спрос и предложения на добровольческие услуги на территории, на которой они действуют, ресурсные центры создают новые нетрадиционные рынки труда, выгодные для государства и общества. Помогая некоммерческим, образовательным организациям, предпринимателям, общественным группам более эффективно организовать добровольческую деятельность, вовлекая больше людей в общественно полезную деятельность, повышая тем самым гражданскую социальную активность населения, добровольческие центры выполняют важ-

нейшую социальную функцию содействия государству в решении серьезных социальных проблем и повышения качества жизни граждан.

Наличие местного ресурсного добровольческого центра как источника привлечения человеческих ресурсов в решение проблем местных сообществ, призвано решить следующие задачи:



1. Создать условия для граждан конкретного местного сообщества (от детей до пожилых людей, от домохозяйек до сотрудников частных фирм) быть добровольцами – помочь развитию своего сообщества;



2. Повысить стабильность, устойчивость и эффективность деятельности организаций, использующих труд добровольцев и признающих ценность добровольчества (например, НКО, государственные социальные учреждения) в результате увеличения ресурсной базы и соответственно увеличения объемов оказываемых услуг;



3. Расширить социальную ответственность бизнеса через содействие компаниям в создании программ корпоративного добровольчества;



4. Повысить эффективность образования и учебно-воспитательной работы через внедрение в образовательных организациях методов «Обучение действием» (совмещение общественно полезной деятельности с образовательным процессом) и «Потенциал будущего» (включение добровольчества в учебно-воспитательный процесс путем создания системы молодежных добровольческих центров в образовательных организациях)⁷.

7. Министерство образования и науки Российской Федерации «Методическое пособие для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и образовательных организаций по вопросам развития волонтерского движения», 2016

Ресурсный центр добровольчества выполняет полный комплекс функций по развитию волонтерства в субъекте Российской Федерации и является координационно-методическим центром, который привлекает ресурсы из различных источников для поддержки добровольцев, добровольческих организаций и их проектов, осуществляет информирование, вовлечение, обучение, сопровождение действующих и потенциальных добровольцев, обеспечивает их взаимодействие с нуждающимися в добровольческих услугах организациями и сообществами в соответствии с задачами по социально-экономическому развитию регионального и федерального уровня.

Недостаточная вовлеченность граждан страны в добровольчество и малый (по сравнению с потенциальным) охват благополучателей волонтерской помощью обусловлен недостаточной инфраструктурой, на основе которой может развиваться добровольческая деятельность граждан. Более того, волонтерская инициатива и деятельность недостаточно упорядочена и не синхронизирована:

- с запросом на добровольческую помощь со стороны общества, региона, местных сообществ, конкретных социально уязвимых групп населения;
- задачами в сфере социальной ответственности трех секторов экономики (государственного, коммерческого и некоммерческого) на региональном и федеральном уровне;
- объективными потребностями, запросом на социальное развитие регионов, страны в целом.

Ресурсный центр добровольчества дает возможность взаимно синхронизировать эти аспекты,

в результате консолидируя усилия волонтеров и всех заинтересованных сторон (включая местный, региональный, федеральный уровень, государственный, коммерческий и некоммерческий сектор) для решения социальных проблем и задач по социальному развитию.

Основная цель ресурсного центра добровольчества – повышение уровня социально-экономического развития региона и качества жизни населения посредством формирования эффективной системы поддержки добровольческой деятельности.

ЗАДАЧИ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА:

- системное развитие и поддержка добровольческих гражданских инициатив и проектов;
- объединение (консолидация) усилий гражданского общества, добровольческих организаций и добровольцев, региональных органов исполнительной власти (РОИВ);
- вовлечение и сопровождение добровольцев и добровольческих организаций;
- формирование корпоративной культуры добровольчества, мотивации добровольцев, реализация подхода «волонтерство через всю жизнь»;
- организация межсекторного взаимодействия между добровольцами, добровольческими региональными организациями, государственными и бизнес-структурами, НКО, образовательными учреждениями, СМИ и пользователями добровольческих услуг;

- обеспечение доступности всесторонней поддержки волонтерским организациям и всем действующим и потенциальным добровольцам в регионе;
- предоставление доступа к различным формам финансирования на региональном и федеральном уровне организациям и физическим лицам, занимающимся поддержкой и развитием добровольчества;
- интеграция федеральных проектов и программ в региональную повестку, выдвижение региональных инициатив на федеральный уровень;
- обеспечение добровольцев и добровольческих организаций необходимой материальной базой;
- обеспечение эффективного бенчмаркинга и трансфера успешных практик, методик и технологий развития добровольчества между регионами и внутри региона;
- формирование целостного информационного сопровождения волонтерских организаций и программ;
- аккумуляция всех видов ресурсов и их распределение среди региональных организаций;
- осуществление системного учета добровольцев, их компетенций, опыта, проектов и практик;
- проведение системного мониторинга уровня развития добровольческой деятельности и исследований по вопросам добровольчества.

2.3. Направления деятельности ресурсного центра

В числе направлений деятельности ресурсного центра добровольчества можно выделить такие:

1. Проведение исследований, мониторингов, разработка аналитических материалов с целью выявления проблем и потребностей в сфере развития добровольчества;

2. Повышение компетенций участников волонтерского движения, в том числе представителей органов государственной власти и их подведомственных учреждений, некоммерческих и коммерческих организаций, через проведение образовательных мероприятий и программ, а так же путем разработки методических материалов;

3. Организация взаимодействия между волонтерами, волонтерскими организациями и представителями государственных органов власти, коммерческими, некоммерческими организациями, общественными советами, местными сообществами и иными заинтересованными лицами;

4. Предоставление пространства (коворкинга)/помещения для деятельности волонтеров и волонтерских организаций;

5. Предоставление финансовой и материальной поддержки волонтерским объединениям, добровольческим проектам, в том числе субъектам без статуса юридического лица на конкурсной основе;

6. Информационная поддержка деятельности волонтерских организаций и их проектов;

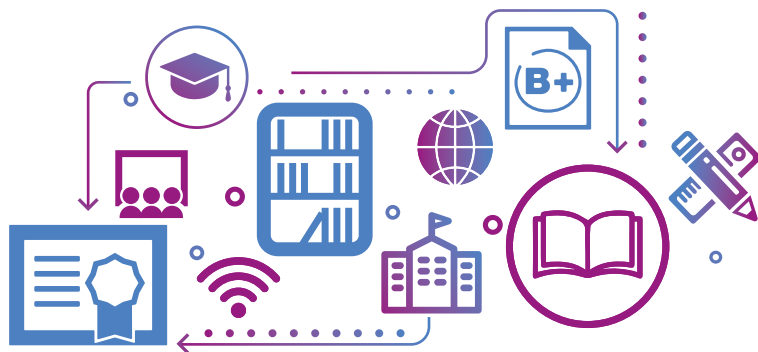
7. Популяризация добровольческого движения в регионе, создание механизмов по вовлечению граждан в добровольческую деятельность;
8. Оказание консультаций (юридические, грантовые, бухгалтерские и др.) и иных видов услуг, направленных на решение вопросов и задач волонтеров и волонтерских организаций;
9. Представление интересов волонтерских организаций и волонтеров на различных площадках: общественных советах, комиссиях, в органах государственной власти и иных структурах;
10. Ведение реестров и баз данных добровольческой деятельности;
11. Внедрение федеральных проектов и программ в региональную повестку, а также взаимодействие с Ассоциацией волонтерских центров и другими федеральными структурами;
12. Нематериальное поощрение граждан, участвующих в волонтерской деятельности;

3.1 Проведение исследований, мониторингов, разработка аналитических материалов с целью выявления проблем, запросов, потребностей в сфере развития добровольчества:

- Ежегодный мониторинг уровня развития добровольчества в субъекте и анализа востребованности добровольческой помощи и инициатив со стороны благополучателей;
- Проведение статистических исследований;
- Анализ мотивации и уровня удовлетворенности участников добровольческой деятельности;
- Мониторинг обеспечения добровольцев необходимыми условиями во время мероприятий;



3.2. Повышение компетенций участников добровольческой деятельности:



- Проведение очных и дистанционных образовательных программ, включая организацию обучающих школ, семинаров и форумов;
- Разработка методических материалов и рекомендаций;
- Организация встреч добровольцев для обмена опытом, а также встреч с экспертами по интересующим темам;

Целевые группы: волонтеры, руководители волонтерских организаций и объединений, специалисты по работе с молодежью и добровольческим движением, органы государственной власти, представители коммерческих организаций, взаимодействующих с волонтерами, члены и сотрудники некоммерческих организаций;

Возможные темы образовательных программ:

- Технологии разработки и реализации проектов на основе лучших практик;
- Работа с грантами, конкурсами, тендерами и другими механизмами финансового обеспечения;

– Работа с различными категориями граждан (например, лицами старшего поколения, лицами с ОВЗ, детьми и подростками без попечения родителей, лицами, находящимися в местах лишения свободы, и др.);

– Медиа сопровождение волонтерских проектов;

– Ведение бухгалтерского учета в волонтерской организации;

– Юридические основания деятельности волонтеров и волонтерских организаций;

– Командообразование;

– Стрессоустойчивость;

– Личная эффективность и тайм-менеджмент;

– Эффективные коммуникации, технологии презентаций и публичных выступлений;

– Тематические образовательные программы по развитию волонтерства в культуре, спорте, здравоохранении, социальной защите, экологии, в чрезвычайных ситуациях и др;

– Волонтерство в образовательных организациях;

– Корпоративное волонтерство и взаимодействие с бизнесом;

– Эмоциональное выгорание и общая мотивация добровольцев;

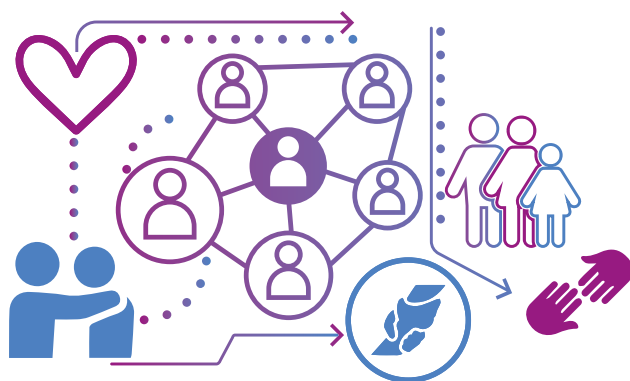
– Тренерское мастерство и др;

Проведение образовательных программ возможно с получением как итогового аттестационного документа государственного образца, так и сертификата организации. Для работы с документами государственного образца тре-

буется образовательная лицензия либо договор с образовательной организацией.

Рекомендуется использовать образовательные материалы, размещенные в единой информационной системе «Добровольцы России», а также имеющиеся у федеральных волонтерских организаций: Ассоциации волонтерских центров, ВОД «Волонтеры-медики», ВОД «Волонтеры Победы», Всероссийского студенческого корпуса спасателей.

3.3. Организация взаимодействия между волонтерами, волонтерскими организациями и представителями государственных органов власти, коммерческими, некоммерческими организациями, общественными советами, местными сообществами и иными заинтересованными лицами:



– Проведение круглых столов, форумов, совещаний по обсуждению актуальных вопросов и проблем;

- Проведение неформальных мероприятий (совместных спортивных или культурных и т. д.);

- Организация личных встреч волонтеров с представителями органов власти, НКО и бизнеса;

- Организация/содействие в проведении заседаний совета по добровольчеству при главе субъекта, круглых столов при Общественной палате;

Ресурсный центр должен обеспечивать эффективное и всестороннее взаимодействие волонтеров со всеми заинтересованными сторонами, поддерживать партнерские отношения с ключевыми партнерами в субъекте. На площадке ресурсного центра аккумулируются общие проблемы, вопросы, ожидания со стороны волонтерского сообщества, которые впоследствии обсуждаются с органами власти с целью поиска совместных решений и реализации инициатив.

Официальным документом, регламентирующим партнерские отношения, является соглашение о сотрудничестве.

3.4. Предоставление пространства (коворкинга) / помещения для деятельности волонтеров и волонтерских организаций:

- Наличие помещения площадью не менее 150 кв. м, включая коворкинг-пространство, конференц-зал, пространство для индивидуальной работы, проведения мероприятий, размещения специалистов.

- Материально-техническая база: оргтехника, офисная мебель, интернет и телефонная связь, инвентарь.

– Предоставление необходимого оборудования в аренду: аппаратуры для фото- и видеосъемки, аудиозаписи и др;

Помещение может находиться как в собственности, так и в аренде. Возможно совместное владение или использование имущества. Визуальное оформление имеет большое значение для деятельности добровольческих организаций, ввиду чего требуется креативное оформление пространства и зонирование помещений.



Механизмы получения помещения:

– Для государственных или муниципальных бюджетных учреждений имеется возможность выделить помещения из регионального или муниципального имущественного фонда. Финансирование коммунальных услуг осуществляется из бюджета учреждения;

– Для некоммерческих организаций возможно использование арендованных помещений, а также предоставление помещения на льготных усло-

виях из государственного имущественного фонда (постановление Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 1478 «Об имущественной поддержке социально ориентированных некоммерческих организаций»);

Региональные и местные администрации могут предоставлять НКО помещения, которые находятся в государственной и муниципальной собственности. Форм такой поддержки несколько:

- Передача зданий, помещений в безвозмездное пользование некоммерческим организациям;

- Передача зданий, помещений в краткосрочную (до одного года) или долгосрочную аренду по льготным ставкам арендной платы;

- Предоставление НКО безвозмездно или на льготных условиях помещений для проведения отдельных мероприятий;

- Предоставление некоммерческим организациям возможностей для работы на базе государственных и муниципальных учреждений соответствующего профиля;

- Создание специализированных государственных и муниципальных учреждений, предоставляющих некоммерческим организациям безвозмездно или на льготных условиях помещения для проведения отдельных мероприятий или регулярного ведения деятельности.

Ресурсные центры, действующие на базе образовательной организации, могут использовать помещения, находящиеся в ведении университета или колледжа. Финансирование коммунальных услуг осуществляется из бюджета учреждения.

3.5. Предоставление на конкурсной основе финансовой и материальной поддержки волонтерским объединениям, добровольческим проектам, в том числе субъектам без статуса юридического лица



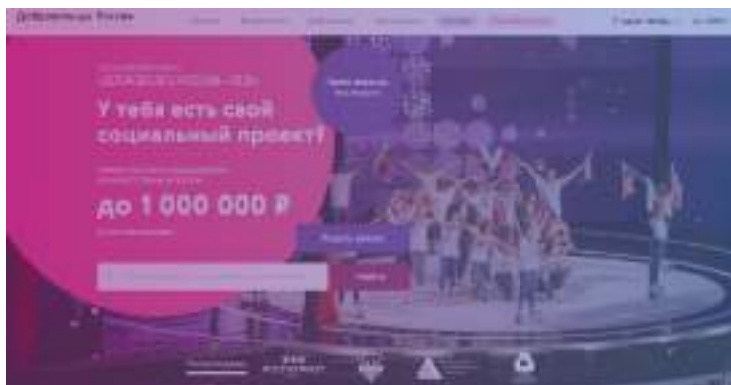
Возможно предоставление финансирования и материального обеспечения как физическим, так и юридическим лицам, как за счет собственного бюджета, привлечения внебюджетных источников, так и посредством оказания консультаций. Главной целью является обеспечение финансовой устойчивости волонтерских организаций:

- Формирование собственного фонда пожертвований от коммерческих, государственных и некоммерческих организаций или из бюджета;
- Получение статуса оператора региональных грантов;
- Организация консультаций по работе с грантами, конкурсами, тендерами: написание проектов, бюджетирование, сдача отчетности;

- Организация консультаций по работе с федеральными грантами;
- Ведение базы данных возможных источников финансирования: конкурсов, грантов, проектов коммерческих организаций;
- Ведение базы данных возможных партнеров по материально-техническому обеспечению;
- Разработка методических рекомендаций и др.

3.6. Информационная поддержка волонтерских организаций, формирование единой информационной системы «Добровольцы России»:

- Разработка и ведение сайта ресурсного центра;
- Ведение страницы ресурсного центра в единой информационной системе «Добровольцы России»;
- Разработка и ведение страниц в социальных сетях;
- Интеграция новостей, анонсов событий, релизов, медиа материалов в собственные информационные площадки;
- Интеграция и содействие в продвижении контента в региональные и федеральные средства массовой информации;



- Обучение пресс-секретарей, специалистов по работе с медиа контентом;
- Формирование партнерских отношений с региональными СМИ, руководителями пресс-служб государственных организаций, органов власти, бизнеса;
- Медиа продвижение волонтерских организаций, волонтеров, создание инфоповодов;
- Обеспечение учета и подтверждения опыта, компетенций и практик добровольческой деятельности в единой информационной системе «Добровольцы России» и др;

Одной из важных задач является создание единого комфортного информационного пространства, где каждый участник может своевременно получить полную информацию о событиях, возможностях, мероприятиях, а также предоставить информацию о своей работе с целью ее дальнейшего продвижения в СМИ.

3.7. Популяризация добровольческого движения, создание механизмов по вовлечению граждан в волонтерскую деятельность:

- Организация событий по популяризации добровольческой деятельности;
- Разработка механизмов нематериального поощрения добровольческой деятельности;
- Формирование корпоративной культуры и стиля добровольческого движения;
- Разработка и изготовление брендированной продукции;



– Позиционирование лидеров добровольческой деятельности в СМИ и продвижение эффективных практик;

– Организация выставок, размещение социальной рекламы и др.

3.8. Оказание консультаций и иных видов услуг, направленных на решение задач волонтеров и волонтерских организаций:

– Юридические консультации (помощь в регистрации НКО (подготовка пакета документов для регистрации в Министерстве юстиции, подача документов), составление документов: устава, договоров, заявлений, протоколов и т. д., юридическая экспертиза уставов, договоров и т. д., правовой аудит внутренней документации НКО, консультации по взаимодействию и доступу в учреждения и т. д.);

– Финансовые консультации (постановка бухгалтерского и налогового учета, выбор оптимальной системы налогообложения, организация раздельного учета уставной и предпринимательской деятельности НКО, ведение бухгалтерского учета на постоянной основе (обработка первичной документации, расчет заработной платы и налогов с ФОТ, оформление банковских и кассовых операций), составление и сдача отчетности



в налоговую инспекцию, внебюджетные фонды и Министерство юстиции);

- Услуги дизайнера (разработка фирменного стиля организации, оказание консультаций по разработке дизайн-проектов, обучение);

- Оформление грантовых заявок (консультации по разработке грантовых, конкурсных и иных видов заявок, бюджетирование, консультации по отчетности);

- Разработка проектов (основы проектирования, разработка структуры проекта, основные этапы, поиск источников финансирования, подготовка отчетности);

- Консультации по фандрайзингу;

- Консультации по медиа сопровождению;

- Психологические консультации для добровольцев и др.

Осуществление консультаций возможно как с привлечением пробопо специалистов, так и с участием штатных специалистов ресурсного центра добровольчества. Рекомендуется выстраивать партнерские взаимоотношения с АНО «Центр развития юридических клиник», Ассоциацией «Юристы за гражданское общество», привлекать компании, оказывающие юридические, психологические, бухгалтерские и другие услуги на «Probono» основе.



3.9. Представление интересов волонтерских организаций и волонтеров на различных площадках:

- Представление интересов добровольческих организаций и добровольцев в органах государственной власти, общественных советах, межве-

домственной комиссии по добровольчеству, совете по добровольчеству при главе субъекта / заместителе главы субъекта;

- Содействие в создании межведомственной комиссии и совета по добровольчеству;

- Разработка регламента (порядка) взаимодействия органов государственной власти и их подведомственных учреждений с добровольцами, организаторами добровольчества и волонтерскими организациями;

- Защита интересов добровольцев и добровольческих организаций при взаимодействии с благополучателями или заказчиками добровольческих услуг;

- Представление интересов волонтеров и волонтерских организаций субъекта на федеральном уровне через участие в конкурсах, форумах, конференциях, совещаниях;

- Продвижение региональных проектов на федеральный уровень.

3.10. Ведение реестров и баз данных добровольческой деятельности:

- Ведение реестров и учет добровольцев в субъекте;

- Введение реестров и учет добровольческих организаций;

- Ведение реестров потенциальных бизнес-партнеров по направлениям деятельности.

- Учет достижений волонтеров и выдача волонтерских книжек, включая учет в электронных волонтерских книжках в ЕИС «Добровольцы России»;



- Ведение реестров некоммерческих организаций;
- Ведение реестров и баз данных с использованием единой информационной системы «Добровольцы России».

3.11. Внедрение федеральных программ в региональную повестку:

- Содействие в реализации федеральных программ Ассоциации волонтерских центров (Всероссийский конкурс «Доброволец России», «Молоды душой», «Ты решаешь», «Академия АВЦ», «Волонтеры мира»);

- Разработка плана мероприятий развития добровольческого движения в субъекте в соответствии с федеральным планом мероприятий по развитию добровольческого движения;

- Внедрение федеральных стандартов, программ по различным направлениям добровольческой деятельности, адаптация и разработка региональных стандартов и программ;

- Внедрение использования единой информационной системы «Добровольцы России» среди добровольцев, волонтерских организаций, государственных учреждений и НКО;

- Содействие внедрению стандарта поддержки добровольчества (волонтерства) в субъекте Российской Федерации АНО «Агентство стратегических инициатив»;

- Содействие в реализации программ ВОД «Волонтеры-медики», ВОД «Волонтеры Победы», ВСКС в субъекте.



ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ И КЛЮЧЕВЫХ СТЕЙКХОЛДЕРОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

4

Одна из важнейших функций ресурсного центра добровольчества – консолидация усилий всех заинтересованных сторон, выстраивание взаимодействия, координации и коммуникации как внутри добровольческого сообщества, так и между добровольческими организациями и их потенциальными или действующими партнерами и населением региона в целом. Региональная структура взаимодействия ресурсного центра добровольчества представлена на рис.1.



Рисунок 1 – Региональная структура взаимодействия ресурсного центра добровольчества

Ниже сгруппированы заинтересованные аудитории и сформулированы основные виды взаимодействия, которые приведут к конструктивному сотрудничеству и устойчивому развитию ресурсного центра и, в свою очередь, добровольческого движения региона.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

1. Обеспечение ставками штатного персонала центра
2. Включение в реестр организаций –исполнителей ОПУе
3. Включение в программы поддержки НКО (субсидии, гранты)
4. Включение волонтеров и руководителей волонтерских центров в профильные комиссии и советы
5. Включение в программы повышения квалификации, а также проведение различных лекций, например по вопросам работы с грантами
6. Разработка программы развития волонтерского движения в субъекте
7. Разработка механизмов поощрения и стимулирования добровольческой деятельности
8. Предоставление помещения для ресурсного центра:
 - передача в собственность юридическому лицу;
 - передача в пользование помещения, находящегося на балансе бюджетного учреждения
9. Включение в программы информационного сопровождения правительства
10. Оказание общей поддержки в работе РЦЦД

1. Рекрутинг волонтеров для проектов и мероприятий РОИВ
2. Содействие в реализации проектов социально-экономического развития региона
 - мониторинг социально значимых проблем в регионе
 - анализ потребности в добровольческой помощи
 - формирование направлений взаимодействия, совместных проектов
 - создание условий для участия граждан в решении социальных проблем
3. Реализация совместных проектов по развитию добровольчества (разработка программы развития добровольчества, регламента взаимодействия волонтеров, органов власти и государственных учреждений)
4. Формирование аналитических докладов о состоянии добровольческого движения в регионе, результатах деятельности за год
5. Обучение сотрудников органов власти и государственных учреждений технологиям работы с волонтерами
6. Участие в работе профильных комиссий и советов
7. Координация волонтерского движения в регионе
8. Оказание содействия в проведении мероприятий



ВОЛОНТЕРЫ И ВОЛОНТЕРСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ

1. Использование помещения ресурсного центра
2. Участие в проектах ресурсного центра и реализация совместных инициатив
3. Участие в сборе аналитической информации о состоянии добровольческого движения и потребности в добровольческих усилиях
4. Содействие в распространении информации (информационные площадки организаций)
5. Поиск благополучателей, организаций, волонтеров и проектов для самореализации
6. Участие в образовательных программах
7. Содействие в распространении информации (информационные площадки организаций)

1. Предоставление материальной базы, в том числе технического оснащения и помещений
2. Финансирование: выступает оператором различных грантов, содействует в подготовке к грантам, конкурсам и субсидиям различных уровней
3. Методическое сопровождение и предоставление консультационных услуг, в том числе бухгалтерских и правовых
4. Формирование единого информационного пространства для всех добровольческих организаций, продвижение информации на сторонних ресурсах
5. Информирование о предстоящих мероприятиях, конкурсах, грантах и возможностях взаимодействия
6. Обучение волонтеров

и сотрудников организаций специальным и универсальным компетенциям

7. Разработка и реализация совместных проектов
8. Вовлечение волонтеров в профильные советы и комиссии РОИВ
9. Объединение волонтеров и добровольческих организаций субъекта, формирование среды для обмена опытом и компетенциями
10. Популяризация и публичное признание добровольческого движения
11. Административная поддержка, в том числе во взаимодействии с органами исполнительной власти
12. Защита прав и представление интересов волонтеров и организаций
13. Создание условий для развития волонтерства на всех уровнях

БИЗНЕС-СТРУКТУРЫ

1. Содействие в обеспечении материальной базы, в том числе помещениями, сопутствующими материалами или услугами для реализации проектов и мероприятий
2. Обучение по вопросам реализации отраслевых проектов
3. Совместная реализация программ корпоративной социальной ответственности
4. Предоставление инфраструктуры (помещений, территорий, интеллектуальных знаний и инноваций) для реализации проектов
5. Оказание профессиональных услуг в формате «Пробоно»

1. Рекрутинг добровольцев и стажеров для совместной реализации социальных проектов бизнес-структур
2. Вовлечение корпоративных волонтеров в социальные проекты ресурсного центра и волонтерских организаций
3. Методическое и консультационное обеспечение
4. Распространение информации о КСО-программах среди партнеров и волонтеров
5. Содействие и совместная реализация проектов
6. Поиск благополучателей

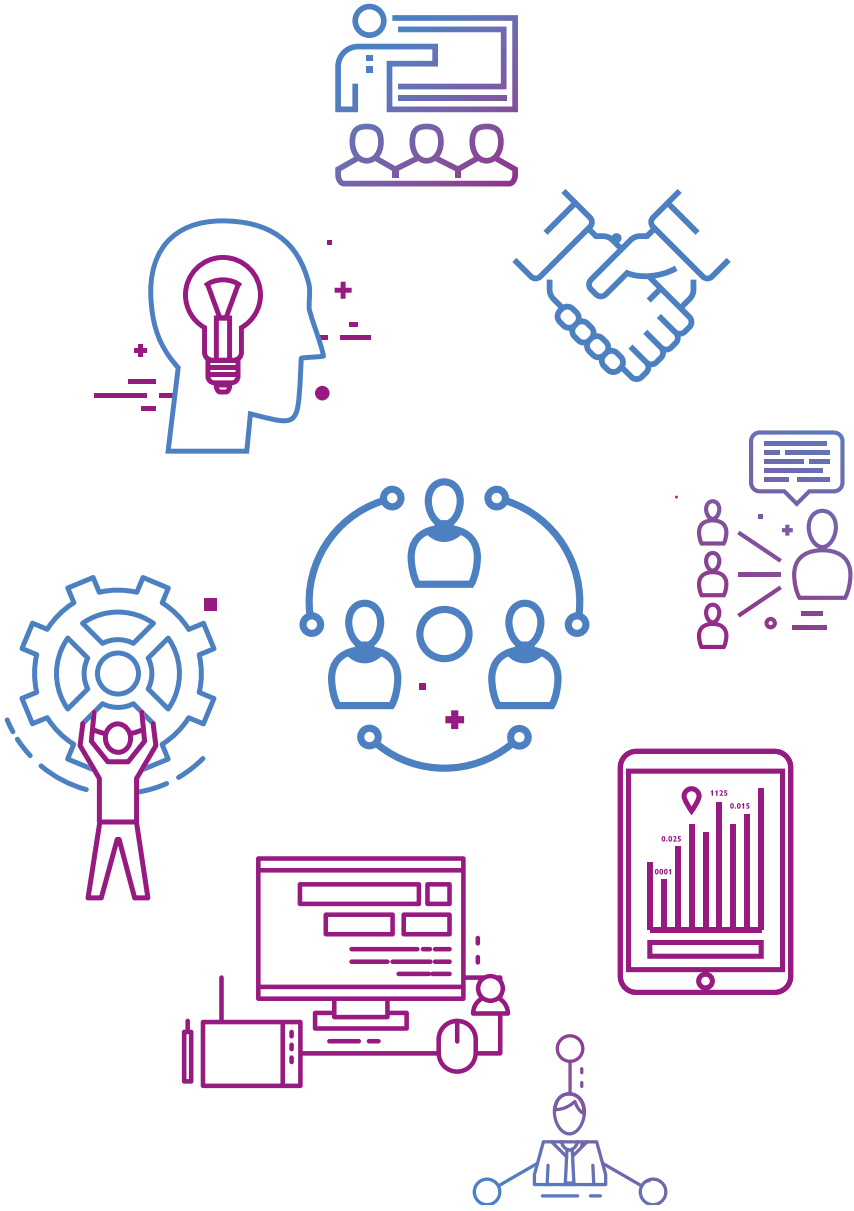
РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР

НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Совместная реализация проектов
2. Участие в сборе аналитической информации
3. Реализация программ по привлечению новых активистов
4. Информирование о предстоящих грантах, конкурсах и мероприятиях
5. Участие в образовательных программах в качестве партнеров
6. Участие в образовательных программах в качестве партнеров»
7. Волонтерская деятельность: вовлечение НКО в проекты волонтерских организаций региона

1. Предоставление материальной базы, инвентаря, помещений
2. Информационное взаимодействие: размещение новостей на ресурсах центра
3. Рекрутинг волонтеров в проекты НКО
4. Содействие в финансировании добровольческих проектов: упрощение доступа к грантам, конкурсам и субсидиям различных уровней
5. Содействие и совместная реализация проектов по приоритетным направлениям
6. Методическое сопровождение
7. Обучение волонтеров и сотрудников НКО

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР



В рамках предложенной модели ресурсный центр является точкой входа для федеральных программ в области поддержки и развития добровольчества, а также способствует упрощению доступа добровольцев и добровольческих организаций региона к федеральным ресурсам (информации, площадкам для продвижения, грантам, субсидиям).

Структура взаимодействия на федеральном уровне представлена в виде федеральных органов исполнительной власти (Министерство экономического развития Российской Федерации, Федеральное агентство по делам молодежи) и структур, ответственных за развитие ресурсных центров добровольчества (Ассоциации волонтерских центров, при поддержке АНО «Агентство стратегических инициатив», Общественной палаты Российской Федерации). На рис.2 видно, что ресурсный центр добровольчества выстраивает коммуникацию как со всеми региональными, так и с федеральными стейкхолдерами.

При содействии Ассоциации волонтерских центров, выступающей в данном случае как федеральный ресурсный центр добровольчества, профильные организации выстраивают взаимодействие с региональными центрами.



Рисунок 2 – Структура взаимодействия ресурсного центра добровольчества

Таким образом, формируется система взаимодействия регионального ресурсного центра добровольчества с профильными федеральными организациями, включающая:

- реализацию мероприятий, проектов и программ всероссийского уровня, их системное внедрение в регионе;

- организацию участия региона в программах ресурсной поддержки добровольчества федерального уровня;

- организацию взаимодействия с ФОИВ, институтами развития и профильными волонтерскими организациями федерального уровня;

- проведение исследований в сфере добровольчества в соответствии с планом мероприятий по развитию волонтерского движения в Российской Федерации, а также региональными потребностями;

- сбор и обработку обратной связи от регионов с целью улучшения системы развития и поддержки добровольчества в регионе и стране в целом;

- разработку и формирование отраслевых стандартов, регламентов.

В целях организации системного, комплексного, непрерывного сопровождения каждого ресурсного центра добровольчества Ассоциация волонтерских центров:

- привлекает экспертов, носителей успешных практик с целью сетевого обмена опытом и кооперации для проведения в том числе исследований, разработки стратегии ресурсного центра, проведения переговоров с ключевыми стейкхолдерами, брендинга, продвижения и т. д.;

- разрабатывает технологии работы ресурсного центра и помогает их внедрять;
- организует обучение сотрудников ресурсных центров добровольчества;
- оказывает центрам помощь в выстраивании взаимодействия как на региональном, так и на федеральном уровне.

В целях обмена успешными практиками, синхронизации усилий добровольцев и добровольческих организаций страны Ассоциация волонтерских центров осуществляет горизонтальное (межрегиональное) взаимодействие следующих видов:

- информационное (оперативное распространение информации о событиях, акциях и иных инфоповодах);
- методическое (обмен опытом и успешными практиками во всех областях деятельности ресурсных центров, совместная разработка методических материалов);
- исследования (включая сравнительный анализ, позволяющий выявить общие закономерности и региональные особенности развития добровольчества);
- совместную разработку отраслевых стандартов, нормотворческие и законотворческие инициативы и т. д.

6.1. Документы, на основании которых осуществляется развитие и поддержка добровольчества в Российской Федерации:

1. Конституция Российской Федерации (ст. 39);
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (ст. 117);
3. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
5. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных организациях»;
6. Федеральный закон от 28 июня 1995 г. №98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;
7. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;
8. Федеральный закон от 5 апреля 2010 г. № 40-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций»;
9. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоря-

жением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662;

10. Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054р;

11. Федеральная целевая программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493);

12. Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497;

13. Стратегия действий граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р;

14. Проект Концепции развития добровольчества (волонтерства) до 2025 года.

6.2. Документы, на основании которых осуществляется программа по организации работы ресурсных центров:

1. План мероприятий (Дорожная карта) «Поддержка доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере» (утвержден 8 июня 2016 года Распоряжением Правительства Российской Федерации №1144-р);

2. «Комплекс мер, направленных на обеспечение поэтапного доступа СО НКО, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению, на 2016-2020 годы» (Поручение заместителя председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец № 3468П-П4423 мая 2016 года);

3. План мероприятий по развитию волонтерского движения в Российской Федерации (подготовлен по Поручению Президента от 5 декабря 2016г. Пр-2346, п.7, утвержден Правительством Российской Федерации 5 июля 2017г.);

4. Методические материалы по формированию и поддержке в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях добровольческих центров (Министерство экономического развития Российской Федерации, 2016г.);

5. Методические материалы по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями (Министерство экономического развития Российской Федерации, 2016г.);

6. Единый календарный план всероссийских и межрегиональных мероприятий в области популяризации добровольчества (волонтерства) на 2018 год;

7. Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации, разработанный АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»;

8. План основных мероприятий по проведению в 2018 году в Российской Федерации Года добровольца (волонтера);

9. Протокол заседания Организационного комитета Года добровольца (волонтера) в Российской Федерации от 21 февраля 2018 года № 1.



Согласно рекомендациям Министерства экономического развития Российской Федерации центр добровольчества может быть создан в разных организационно-правовых формах, в том числе:



– на базе некоммерческих негосударственных организаций, в том числе общественных объединений, благотворительных организаций;



– в форме государственного (муниципального) бюджетного (казенного, автономного) учреждения;

– в качестве структурного подразделения государственного (муниципального) бюджетного (казенного) учреждения.

В том числе возможно создание некоммерческой организации на базе учреждения высшего или среднего профессионального образования. Такая форма не входит в рекомендованные Министерством экономического развития, но может быть реализована на практике в партнерстве с НКО.

Поскольку региональный ресурсный центр добровольчества, в отличие от добровольческого центра, должен выполнять ряд дополнительных инфраструктурных функций: привлекать из различных источников и аккумулировать ресурсы, предоставлять материально-техническую и ресурсную базу волонтерским организациям, объединениям, волонтерам, осуществлять и организовывать взаимодействие добровольческого сообщества реги-

она с федеральным центром и региональными партнерами, стейкхолдерами и т. д. Рекомендуется организация такого центра как самостоятельного юридического лица.

Предпочтительной формой является некоммерческая организация, что связано с широким спектром возможностей по привлечению финансирования из различных источников. Вместе с тем возможны и другие формы, например государственное учреждение.

Возможным является формат деятельности ресурсного центра добровольчества, при котором происходит своеобразная синергия двух юридических лиц в различных организационно-правовых формах, между которыми подписывается соглашение о сотрудничестве. Например, образовательная организация /государственное учреждение и некоммерческая организация (фонд, АНО, некоммерческое партнерство).

Центр, созданный на базе государственного (муниципального) учреждения, формируется на основании распоряжения структурного подразделения органа государственной власти и финансируется из соответствующего бюджета. Данные центры осуществляют деятельность строго в соответствии с планами работ и заданиями вышестоящего органа власти.

В свою очередь, ресурсный центр, созданный на базе высшего образовательного учреждения, может осуществлять финансирование своей деятельности только в рамках бюджета учреждения, а также посредством участия в конкурсах, грантах и субсидиях, доступных для образовательного

учреждения. У данной формы имеются преимущества, выраженные в наличии методологической и исследовательской базы для разработки аналитических материалов по вопросам добровольчества, а также возможности ведения образовательной деятельности и подготовки волонтеров в рамках программ повышения квалификации. Инфраструктурой для ресурсного центра в таком случае становятся помещения и техническое оснащение вуза, что может накладывать ограничения в виде отсутствия доступа к коворкинг-пространствам во внеучебное время.

Ресурсные центры добровольчества на базе некоммерческих организаций, как и добровольческие центры, могут финансироваться посредством выделения субсидий. Также они могут привлекать различные бюджетные и внебюджетные источники финансирования (гранты, добровольные пожертвования), выполнять услуги для государственных и муниципальных нужд в рамках законодательства о контрактной системе, оказывать общественно-полезные услуги (для этого необходимо войти в реестр организаций–исполнителей ОПУ), иные платные услуги, если это разрешено уставом. Помимо этого, организации вправе осуществлять иную деятельность, проекты и программы в рамках направлений деятельности, которые определены уставом организации.

Также совокупность функций ресурсного центра добровольчества может выполнять ресурсный центр СО НКО – как часть своей деятельности либо путем создания соответствующего структурного подразделения.

ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

НКО

- Ведение деятельности, приносящей доход
- Исполнитель общественно-полезных услуг
- Поддержки других физических и юридических лиц (например, краудфандинг)
- Гранты
- Конкурсы
- Субсидии

ГБУ

- Субсидии на выполнение государственного задания
- Целевые субсидии
- Организация платных услуг

ВУЗ

- Финансирование в рамках бюджета образовательной организации
- Оказание платных услуг
- Гранты
- Конкурсы

ОСОБЕННОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПОМЕЩЕНИЯ

НКО

- Коммерческая аренда помещения
- Предоставление помещения для НКО из муниципального и регионального фонда
- Совместное использование помещения с иными организациями

ГБУ

- Предоставления помещения бюджетного учреждения

ВУЗ

- Предоставление помещения образовательной организацией

**обязательное условие: свободный вход без пропускного режима для жителей региона*

ВАЖНО:

При формировании ресурсного центра добровольчества на базе организации высшего образования обязательным требованием является создание некоммерческой организации, которая будет функционировать совместно с ВУЗом как единый ресурсный центр. При формировании ресурсного центра добровольчества на базе государственного учреждения рекомендуется работать в партнерстве с НКО.

Структура ресурсного центра может включать и иных специалистов. На рис.3 представлена расширенная структура ресурсного центра. Она может варьироваться: профильные специалисты типа бухгалтера и юриста могут быть в подчинении как у руководителя, так и у заместителя руководителя, точно так же и специалист по проектам и документовед.

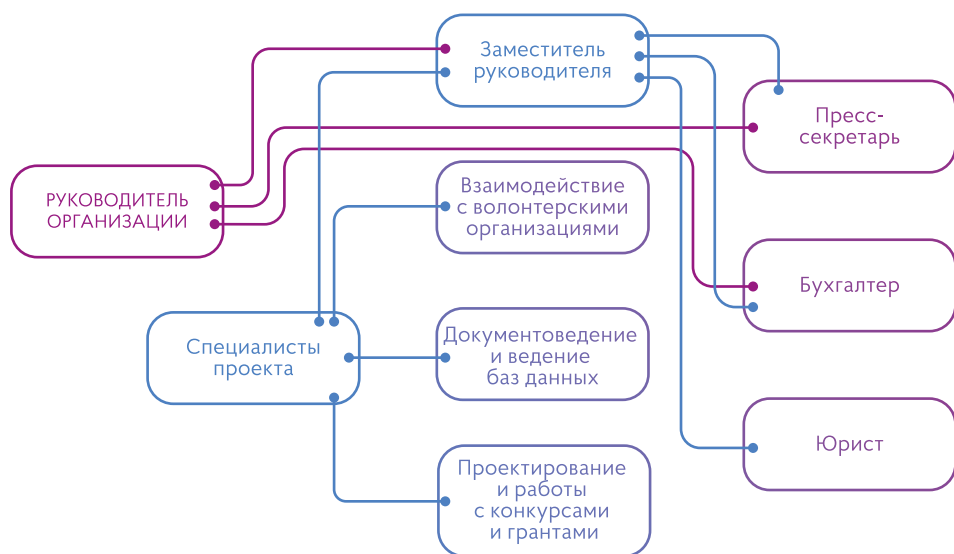


Рисунок 3 – Расширенная структура ресурсного центра добровольчества

1. Организационно-правовая форма: НКО и/или государственное учреждение, ВУЗ (организация высшего образования с функцией ресурсного центра, на базе которой создана НКО);

2. Помещение: не менее 150 кв. м, коворкинг-пространство;

3. Материально-техническая база: оргтехника, офисная мебель, интернет и телефонная связь, инвентарь.

– В штате организации должно быть минимум 6 штатных единиц (1 ставка руководителя, 1 ставка заместителя руководителя по организационно-методической работе, 1 ставка бухгалтера, 1 ставка специалиста проектов, 1 ставка специалиста по работе с волонтерами и волонтерскими организациями, 0,5 ставки юриста, 0,5 ставки руководителя пресс-службы).

– На добровольческой основе в целях эффективной работы рекомендуется иметь не менее 10 сотрудников. Деятельность может осуществляться в следующих формах: грантово, стажировка, практика, волонтерская деятельность и др.

1. Прохождение штатными сотрудниками (руководителем, заместителем) курсов повышения квалификации, добровольцами – курса «Академия АВЦ»;

2. Развитое социальное партнерство и сетевые кооперации с волонтерскими центрами, органами государственной власти, партнерами;

3. Вступление в АВЦ и заключение соглашения о совместной деятельности.

Последовательность шагов по организации ресурсного центра в регионе такова:

1. Определить организационно-правовую форму (некоммерческую организацию или государственное учреждение), а также организацию, на базе которой будет организован ресурсный центр (в случае отсутствия возможности реорганизации необходимо создать новую структуру);

2. Сформировать штат ресурсного центра, организовать обучение, инструктаж, повышение квалификации;

3. Подписать Трехстороннее соглашение о сотрудничестве ресурсного центра добровольчества с Ассоциацией волонтерских центров с участием высшего должностного лица субъекта/ заместителя;

4. Пройти вводный курс обучения (серию образовательных вебинаров и семинаров, организованных Ассоциацией волонтерских центров);

5. Провести исследование на тему «Добровольческий потенциал региона»;

6. Составить реестр добровольческих организаций и партнеров в регионе;

7. В соответствии с методическими рекомендациями АВЦ, учитывая результаты проведенного исследования:

– подготовить концепцию, интегрированную в повестку (стратегию) социально-экономического развития региона, отраслей, местных сообществ;

– положение ресурсного центра;

– программу развития ресурсного центра;

– план мероприятий на текущий год;

– дизайн-проект ресурсного центра добровольчества;

– установить ключевые показатели эффективности деятельности ресурсного центра;

8. Согласовать план совместной деятельности с ключевыми партнерами;

9. Провести совещание с волонтерскими организациями и объединениями субъекта Российской Федерации;

10. Организовать совет и межведомственную комиссию с принятием решения о создании центра (при наличии указанных органов в регионе);

11. Подготовить инфраструктуру центра добровольчества (создать коворкинг и закупить необходимое оборудование, организовать брендинг помещения);

12. Внедрить федеральные программы Ассоциации волонтерских центров (Всероссийский конкурс «Доброволец России», «Ты решаешь», «Академия АВЦ», «Молоды душой») в план деятельности ресурсного центра;

13. Внедрить программы Ассоциации волонтерских центров (Всероссийский конкурс «Доброволец России», «Ты решаешь», «Академия АВЦ», «Молоды душой», «Волонтеры мира») в план деятельности ресурсного центра.

14. Организовать и провести в регионе информационную кампанию по популяризации и продвижению идеи добровольчества, мероприятий РЦ;

16. Создать личный кабинет в единой информационной системе «Добровольцы России».



Реализация деятельности ресурсного центра добровольчества осуществляется в соответствии с Дорожной картой программы «Ресурсные центры добровольчества»

*Расширенная дорожная карта программы «Ресурсные центры добровольчества» формируется и обновляется ежегодно.

10.1. Формы поддержки центра органами государственной власти субъектов Российской Федерации

В соответствии с рекомендациями Министерства экономического развития Российской Федерации финансирование центров может осуществляться в различных формах, предусмотренных законодательством. Центры, зарегистрированные в форме некоммерческой организации, могут получать субсидии в соответствии со статьей 78.1 Бюджетного кодекса РФ, в том числе на конкурсной основе.

Выделение субсидий может осуществляться с использованием механизма квалификационного отбора организаций, которые обладают необходимыми характеристиками для выполнения данных функций. Финансовая поддержка осуществляется в рамках государственных и муниципальных программ поддержки СО НКО и иных профильных программ структурных подразделений уполномоченных органов государственной власти и местного самоуправления.

В соответствии с Федеральным законом N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» от 11.08.1995 добровольческие (волонтерские организации) имеют право:

1. Получать поддержку органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2. Осуществлять взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями и иными организациями в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3. Информировать, в том числе совместно с заинтересованными организациями, граждан о возможности участия в добровольческой (волонтерской) деятельности;

4. Участвовать в формировании и деятельности координационных и совещательных органов в сфере добровольчества (волонтерства), создаваемых при органах государственной власти и органах местного самоуправления;

5. Получать иную поддержку в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Рекомендуется осуществлять поддержку текущей деятельности добровольческих центров, которая включает расходы на администрирование, содержание помещений, материально-техническое обеспечение, повышение квалификации персонала и т. п., а также финансирование собственных программ поддержки добровольческих объединений и добровольческой деятельности.

Финансирование с использованием механизма субсидий на конкурсной основе является предпочтительной формой, поскольку позволяет обеспечить весь объем потребностей по обеспечению деятельности и организовать отбор организаций с учетом квалификации и иных качественных характеристик заявителей. Центры могут получать

финансирование на оказание услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд в рамках законодательства о контрактной системе.

Финансирование деятельности государственных (муниципальных) учреждений и их структурных подразделений может осуществляться в рамках выполнения государственного (муниципального) задания.

Для обеспечения устойчивости деятельности центра рекомендуется использовать возможности привлечения дополнительного внебюджетного финансирования. Так, крупные компании и корпорации могут включать мероприятия по поддержке центра, программ и проектов, осуществляемых ими на территории, в программы корпоративной социальной ответственности, привлекать пожертвования граждан, организаций, краудфандинговые платформы, другие источники, не противоречащие российскому законодательству.

10.2. Меры содействия развитию добровольческой деятельности на региональном и муниципальном уровне

1. Для стимулирования и развития добровольческой деятельности в субъектах Российской Федерации необходимо предусмотреть соответствующие меры поддержки в региональном законодательстве, в том числе:

– создание постоянно действующих общественных совещательных и консультативных органов при органах исполнительной и законодательной власти субъекта Российской Федерации в целях поддержки всех видов благотворительной и добровольческой

деятельности и осуществления взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления и участников благотворительной деятельности;

- возможность предоставления на безвозмездной основе помещений для осуществления деятельности центра и добровольческих объединений;

- предоставление преференций гражданам, осуществляющим добровольческую деятельность на территории субъекта, в том числе оказание на безвозмездной основе услуг, связанных с поддержанием и укреплением здоровья, удовлетворением культурных потребностей, и их закрепление в нормативно-правом акте, регулирующем развитие благотворительной и добровольческой деятельности в субъекте Российской Федерации и нормы предоставления гражданам данных услуг (внесение соответствующих изменений и дополнений в региональные отраслевые положения о физкультурно-оздоровительном комплексе, организации театральной и гастрольно-концертной деятельности и т. д. или иные НПА аналогичного характера).

Наличие таких специализированных нормативно-правовых актов необходимо включить в перечень показателей развития добровольчества.

2. Содействие развитию благотворительности и добровольчества должно быть включено в перечень приоритетных направлений поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций и закреплено в нормативно-правом акте (муниципальном правовом акте),

регламентирующем порядок предоставления субсидий на оказание государственной

(муниципальной) поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям из региональных (муниципальных) бюджетов, а также из средств федерального бюджета, поступающих в бюджет субъекта Российской Федерации на соответствующие цели.

3. Совершенствование системы информирования населения о развитии благотворительной и добровольческой деятельности в субъекте Российской Федерации, предоставление доступа к достоверной информации, в т. ч.:

– об истории и традициях, современных направлениях и технологиях благотворительности и добровольчества;

– успешном российском и зарубежном опыте участия населения в благотворительных и добровольческих процессах, способствующих решению конкретных социальных проблем, снижению социальной напряженности, формированию здорового общественного климата в регионе;

– всех значимых благотворительных и добровольческих инициативах, реализуемых на территории субъекта Российской Федерации и в отдельных муниципальных образованиях, и возможности участия населения в них.

Упомянутые выше мероприятия могут проводиться советом и межведомственной комиссией (если данные органы созданы в регионе), а также советом по благотворительности, экспертными организациями, ресурсными центрами СО НКО, иными СО НКО, в т. ч. с финансовым обеспечением работ через механизмы предоставления субсидий и размещение заказа на выполнение работ (оказание

услуг) для государственных (муниципальных) нужд. Также данные темы могут стать основой отдельной номинации в конкурсном отборе проектов СО НКО на предоставление субсидии в рамках регионального (муниципального) конкурса проектов СО НКО⁸.

10.3. Программа сопровождения ресурсных центров Ассоциации волонтерских центров

Программа «Ресурсные центры добровольчества» направлена на развитие инфраструктуры поддержки волонтерства в регионах России, повышение уровня компетенций руководителей и членов команд ресурсных центров, сопровождение ресурсных центров добровольчества по индивидуальной траектории развития, учитывая специфику и социально-экономические приоритеты субъекта Российской Федерации.

Программа реализуется по 4 направлениям:

1. Методическое сопровождение;

Для эффективной работы организаций подготовлена необходимая документация, методические и аналитические материалы, информация по направлениям развития добровольческой деятельности, оказания услуг волонтерским центрам, а также предоставлен доступ к всероссийским исследованиям и работам

8. Методические материалы по формированию и поддержке в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях добровольческих центров (Министерство экономического развития Российской Федерации, 2016).

по профильным темам. Методическое пособие, а также сборник лучших практик будет обновляться в постоянном режиме, исходя из результатов работы организаций, а также выявления инновационных форм организации добровольческих ресурсов в России и других странах.

2. Обучение руководителей и членов команд;

Образовательные программы проводятся в очном и дистанционном формате. В течение 2018 – 2020 гг. запланированы обучающие семинары для руководителей ресурсных центров добровольчества, а также профильные секции в рамках тематических форумов. В октябре 2018 года состоится форум ресурсных центров в г. Екатеринбург. Предполагается персональное обучение в рамках запланированных поездок в регион, целью которых является настройка необходимых функциональных направлений работы организации, привлечение региональных партнеров, организация тренингов для команды ресурсного центра и разработка индивидуальной стратегии организации.

Дистанционный формат включает в себя базовый курс видео лекций с выполнением самостоятельных заданий, а также вебинары по направлениям деятельности ресурсного центра с ведущими экспертами в данной отрасли.

3. Внедрение федеральных программ и эффективных социальных практик в регионах России;

Одной из основных функций ресурсных центров добровольчества является тиражирование лучших гражданских практик, социальных инноваций,

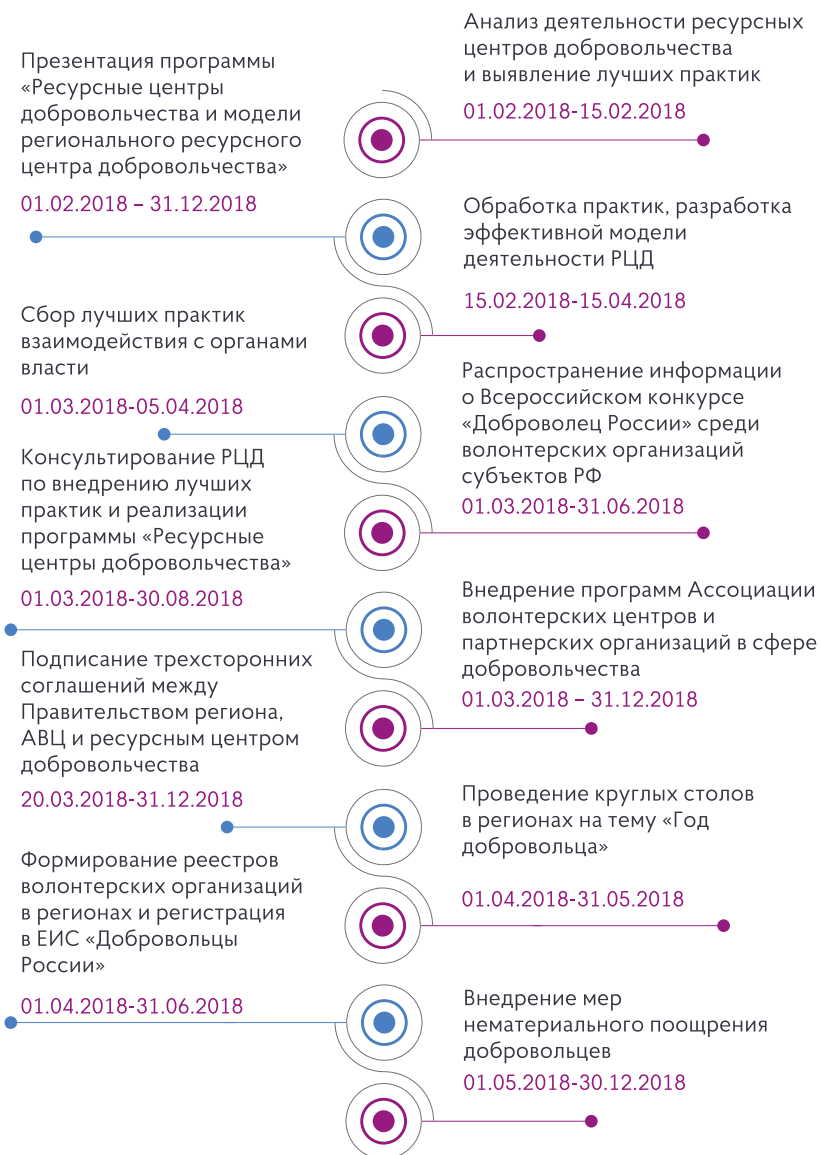
реализуемых волонтерскими организациями. Использование зарекомендовавшего себя в других регионах опыта позволит эффективнее управлять добровольческими ресурсами, быстрее и качественнее решать проблемы, создавать условия для повышения качества жизни граждан. С этой целью Ассоциацией волонтерских центров организована работа по выявлению, систематизации и внедрению через ресурсные центры добровольчества волонтерских инициатив, а также запуск на территории регионов успешных федеральных программ, реализуемых АВЦ и другими партнерскими организациями.

4. Координация деятельности.

В рамках Программы предполагается объединить ресурсные центры добровольчества в единую сеть в рамках Ассоциации волонтерских центров, наделив их полномочиями региональных представительств с соответствующим членством в организации.

С целью максимально эффективного развития ресурсного центра составлена дорожная карта, предполагающая поэтапную реализацию основных направлений работы и функций, отраженных в методическом пособии. На протяжении всего времени ресурсным центрам будут оказываться индивидуальные консультации и экспертная помощь.

ПРОГРАММА СОПРОВОЖДЕНИЯ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА







Ассоциация волонтерских центров осуществляет сопровождение ресурсных центров совместно с Федеральным агентством по делам молодежи, ФГБУ «Роспатриотцентр», Министерством экономического развития Российской Федерации, Общественной палатой Российской Федерации и иными федеральными партнерами, при поддержке АНО «Агентство стратегических инициатив».

11.1. Ожидаемый результат

Ресурсные центры добровольчества станут ключевыми субъектами инфраструктурной поддержки добровольчества в регионе, единым окном для включения местного добровольческого сообщества в федеральную повестку, координационными, методическими центрами, которые привлекают социальных партнеров и ресурсы из различных источников для поддержки добровольцев, добровольческих организаций и их проектов.

Благодаря комплексному сопровождению волонтеров (вовлечению, обучению, координации) повысится эффективность волонтерских усилий, а в результате синхронизации спроса и предложения волонтерских услуг повысится значимость и участие добровольческого сообщества в социально-экономическом развитии регионов.

Социально-экономические эффекты для России и субъектов Российской Федерации следующие:

- в каждом субъекте РФ ресурсный центр добровольчества охватит в среднем не менее 50 волонтерских организаций, объединений, что позволит свести в общую сеть не менее 4 тыс. волонтерских организаций, объединений;

- ресурсные центры добровольчества помогут включить максимальное число молодежи и представителей всех поколений в созидательные активности по развитию территории, развить причастность и жела-

ние участвовать в решении проблем своего региона, создании комфортной социальной атмосферы;

- добровольчество восполнит дефицит необходимой помощи в социальном секторе, одновременно даст волонтерам возможность получить на практике опыт и навыки, развить профессиональные и социальные компетенции;

- сумма ресурсной поддержки волонтерской деятельности в регионах будет увеличена не менее чем в 3 раза за счет привлечения ресурсов из различных источников;

- в ходе сетевого взаимодействия ресурсные центры будут эффективно обмениваться успешными практиками в сфере добровольчества, что также будет способствовать консолидации добровольческого сообщества всей страны;

- пользователями единой информационной системы «Добровольцы России» станут не менее 50 тыс. добровольцев, 300 волонтерских организаций;

- в Всероссийском конкурсе «Доброволец России» примут участие более 200 проектов со всей страны.

Для прогнозирования примерного количества вовлеченных в добровольчество граждан РФ по итогам реализации пилотного проекта, а также результатам тиражирования модели профильных РЦ необходимы исследование и прогнозирование, ножидаемый эффект – увеличение охвата граждан волонтерской деятельностью не менее чем в 3 раза.

Планируется достигнуть постоянного участия в волонтерской деятельности не менее 12% населения. В обществе, где развито добровольчество (в добровольческую деятельность вовлечено не менее

10% населения), наблюдается устойчиво позитивный социальный климат. Согласно расчетам, если 10% населения России будут вовлечены в добровольческую деятельность в среднем 5 часов в неделю, инвестиции граждан в социальную сферу в суммарном финансовом выражении будут равны 150–200 млрд рублей ежегодно⁹.

11.2. Определение ключевых показателей ресурсного центра добровольчества

При определении системы ключевых показателей деятельности, а также их плановых значений необходимо учитывать, что данная система индикаторов является своеобразным планом деятельности и основой для мониторинга и оценки деятельности ресурсного центра добровольчества. Министерство экономического развития Российской Федерации предлагает учитывать при оценке результативности деятельности добровольческого центра такие показатели, как:

- динамика объемов услуг, предоставленных добровольческим объединениям и организациям, которые привлекают добровольцев к своей деятельности;
- количество привлеченных добровольцев, увеличение числа граждан, участвующих в добровольческой деятельности;
- объем внебюджетных средств, привлеченных для осуществления деятельности;
- наличие информационных ресурсов, посвященных развитию добровольчества, количество тематических публикаций на интернет-ресурсах и охват пользователей;

⁹Бодренкова Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике. – Москва, 2013.

- рост числа коммерческих организаций и крупных корпораций, реализующих программы pro bono;
- увеличение числа государственных и муниципальных учреждений, которые привлекают и задействуют добровольцев в своей деятельности.

Система показателей должна разрабатываться на основании исследования спроса и предложения, потенциала и ресурсов развития волонтерского движения в регионе, дальнейшего управленческого анализа и стратегического планирования. В системе показателей целесообразно выделить два блока:

- показатели эффективности РЦ в реализации задач регионального уровня;
- показатели эффективности РЦ в реализации задач федерального уровня;
- региональные показатели эффективности.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЦ В РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ ФЕДЕРАЛЬНОГО УРОВНЯ

Устанавливает Ассоциация волонтерских центров

ОПРЕДЕЛЕНИЕ В КАЖДОМ СУБЪЕКТЕ РФ МЕРОПРИЯТИЙ И ПРОГРАММ ФЕДЕРАЛЬНОГО УРОВНЯ, В КОТОРЫХ БУДЕТ ОБЕСПЕЧЕНО УЧАСТИЕ МЕСТНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА, ВКЛЮЧАЯ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ:

Доля организаций, зарегистрированных в ЕИС «Добровольцы России» (от общего числа организаций в регионе);

Доля граждан, зарегистрированных в ЕИС «Добровольцы России» (от общего числа населения в регионе);

Количество руководителей волонтерских организаций, прошедших федеральные образовательные программы;

Медийные показатели (позиционирование в СМИ и федеральных интернет-ресурсах);

Объемы федерального финансирования;

Количество практик, успешно тиражируемых в других регионах;

Количество реализуемых федеральных программ;

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЦ В РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ РЕГИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ

Устанавливает РЦ по согласованию с добровольческим сообществом, РОИВ и другими стейкхолдерами в регионе (НКО, образовательными организациями, бизнесом и т.д.)

ОПРЕДЕЛЕНИЕ В КАЖДОМ СУБЪЕКТЕ РФ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

Охват населения волонтерскими программами (вовлеченность волонтеров, охват благополучателей – процентное соотношение, от общей численности населения в регионе; в т.ч. по социально-демографическим группам, возрастным категориям);

Охват населения волонтерскими программами по отраслям;

Динамика увеличения вовлеченности населения в добровольчество;

Число благополучателей по категориям;

Удовлетворение запроса на обучение и количество учебных часов по тематикам/направлениям/видам/ сферам добровольческой деятельности;

Виды и объемы, механизмы ресурсной поддержки добровольческих организаций и добровольческих проектов и программ;

Определение в каждом субъекте РФ целевых показателей;

Количество мероприятий и программ;

Наличие специализированных нормативно-правовых актов, а также регламентов, стандартов, иных нормативных документов, необходимых для развития добровольчества;

Объем привлеченных средств (по источникам: госсектор, некоммерческий сектор, бизнес, частные пожертвования, собственная деятельность);

Число государственных и муниципальных учреждений, которые привлекают и задействуют добровольцев в своей деятельности.

Количество и состав региональных партнеров;

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ
ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

ВЫПУСК 2

ВВЕДЕНИЕ

В 2017-2018 гг. Ассоциацией волонтерских центров был реализован проект пилотной сети ресурсных центров добровольчества, в него вошли 17 организаций, которые приняли решение стать ресурсными центрами добровольчества в собственных регионах. В течение 2017-2018 гг. года осуществлялась административная поддержка проекта в субъектах России, был проведен цикл образовательных программ, консультаций, были организованы вебинары с экспертами, разработаны методические материалы для пилотных регионов проекта.

В 2018 году была разработана отдельная программа сопровождения ресурсных центров добровольчества, которая позволит расширить географию проекта повысить качество оказываемых услуг ресурсными центрами добровольчества. С программой сопровождения вы можете ознакомиться в первой части данного пособия.

По итогам 2017 года был проведен анализ действующих ресурсных центров добровольчества и выявлены эффективные практики. Таким образом, данное методическое пособие содержит лучший опыт работы добровольческих ресурсных центров и является продолжением первой части методического пособия «Модель регионального ресурсного центра добровольчества». Здесь вы сможете найти практические примеры успешно функционирующих ресурсных центров, а также

их контакты. Уверены, что методическое пособие поможет вам в развитии ресурсного центра на территории региона.

*С уважением,
команда Ассоциации волонтерских центров*

1 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ



[Данная практика принадлежит СРОО «Ресурсный центр добровольчества «Сила Урала», контактную информацию см. в адресном указателе.]

Инициатором создания ресурсного центра стал Департамент по молодежной политике. В данный момент возможности развития ресурсного центра обусловлены поддержкой регионального правительства.

Для того чтобы эффективно взаимодействовать с органами власти, необходимо иметь в структуре правительства заинтересованный орган (отдел по делам молодежи). На первых этапах становления подобный партнер и наставник может содействовать взаимодействию с другими министерствами, а также представителями законодательной власти и общественной палаты, муниципальными органами.

После создания ресурсного центра был проведен ряд встреч и круглых столов в общественной палате, намечены общие интересы и точки взаимодействия. Затем было разработано и подписано Соглашение между правительством Свердловской области, Ассоциацией волонтерских центров и СРОО «Ресурсный центр добровольчества «Сила Урала». Также разработан План мероприятий по развитию волонтерского движения в Свердловской области на 2017–2020 годы (далее – План).

План закрепляет межведомственное взаимодействие регионального правительства и ресурсного

центра, таким образом, центр напрямую взаимодействует со всеми министерствами. Создана межведомственная комиссия по развитию волонтерской (добровольческой) деятельности. Все министерства и департаменты Свердловской области делегировали в межведомственную комиссию своих сотрудников. На первом заседании комиссии был представлен ресурсный центр и поставлена задача по содействию ему.

Отдельно с каждым министерством заключается соглашение о сотрудничестве. Предварительно проговариваются возможные совместные проекты и области для взаимодействия. Изначально по всем возникающим вопросам приходилось направлять в структурные подразделения правительства письма через департамент молодежной политики, однако теперь необходимости в этом нет.

Еженедельно департаментом молодежной политики проводятся встречи с исполнительным директором СРОО «Ресурсный центр добровольчества «Сила Урала», где обсуждаются актуальные вопросы развития добровольчества, проблемы и выезды на места. Сотрудники департамента оказывают ресурсному центру добровольчества консультационную помощь, совместно формируют план мероприятий и обсуждают все вопросы, письма, поручения в области добровольчества, которые поступают в адрес правительства Свердловской области.



Для партнерского взаимодействия с законодательным собранием Свердловской области предварительно ему была оказана помощь в организации и проведении мероприятий.

Взаимодействие с муниципальными органами власти началось с официальных запросов в территориальные образования. Таким образом, было определено, что территории делятся на три категории: незаинтересованные, неосведомленные, но заинтересованные, активные участники. После этого был составлен план выездов в муниципальные образования для обсуждения перспектив развития добровольчества на каждой отдельной территории. На данный момент запущен процесс определения в каждом муниципалитете ответственного за развитие добровольчества, для этого выделяются отдельные ставки либо создается новое управление. Иногда эта задача возлагается на уже имеющегося специалиста, в редких случаях функция передается крупным волонтерским организациям города.

В приоритетных планах на данный момент стоит подписание соглашения с каждым министерством, а также разработка механизма учета волонтерской деятельности при трудоустройстве в муниципальные и региональные государственные органы.

Сотрудничество с государственными органами позволяет выстраивать единую политику и стратегию в области развития добровольчества. Проходит постоянное взаимодействие министерств и ведомств, обсуждаются проблемы

добровольчества и проводятся совместные мероприятия. Все вопросы добровольчества министерства и ведомства согласовывают с ресурсным центром, который, в свою очередь, обсуждает поставленные вопросы с добровольческими организациями региона.

Это позволяет находить новые механизмы и источники финансирования. Волонтерам участие в мероприятиях правительства дает возможность трудоустройства или прохождения практики.

Взаимодействие с органами власти является неотъемлемой функцией ресурсного центра, это обусловлено и системой финансирования центра, и заинтересованностью обеих сторон.

Руководитель и сотрудники центра входят в состав представительных и совещательных органов при местных исполнительных органах государственной власти (молодежной коллегии, совета по развитию добровольчества), регулярно принимают участие в тематических мероприятиях в качестве спикеров и экспертов. В помещении центра проводятся встречи с руководителями и представителями администрации города. На информационных ресурсах центра освещаются тематические городские события. Центр выступает инициатором серии встреч лидеров волонтерского движения города с администрацией и руководителями комитетов в неформальной обстановке. Взаимодействие с ИОГВ осуществляется



[Данная практика принадлежит ресурсному центру для добровольцев и НКО «Штаб-квартира», контактную информацию см. в адресном указателе.]

через оператора проекта и руководителя центра. Контролирующую функцию выполняет оператор.

После открытия центра письма с предложением сотрудничества были направлены во все профильные комитеты и районные администрации города.

Результатом стало повышение лояльности власти к волонтерам и НКО, возможность представителям волонтерских организаций предлагать свои проекты напрямую руководству города.

ВЫСТРАИВАНИЕ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ С БИЗНЕСОМ



Активное выстраивание взаимодействия с бизнесом длилось в течение полугода, затем началось апробирование точек пересечения интересов и реализация совместных проектов. В настоящий момент планируется продолжить работу по расширению сети партнеров из числа организаций области.



[Данная практика принадлежит СРОО «Ресурсный центр добровольчества «Сила Урала», контактную информацию см. в адресном указателе.]

Первым шагом стал мониторинг крупных предприятий региона, изучение их социальных программ, направлений деятельности, программ развития и в целом информации, которая может дать представление о возможных взаимных интересах.

Выяснилось, что многие организации проводят масштабные мероприятия и соревнования, для организации и сопровождения которых нужна помощь добровольцев. Также в структуру некоторых организаций входят образовательные учреждения, и возник вопрос о вовлечении обучающихся в добровольческую деятельность и создании волонтерских отрядов, центров.



После выявления основных факторов всем компаниям были направлены письма с предложениями о сотрудничестве и совместной реализации проектов и мероприятий. Ресурсный центр выступил с инициативой оказать содействие в организации уже существующих мероприятий компании. После ряда совместных проектов центр предложил обсу-

дить взаимовыгодные пути и условия сотрудничества, и в рамках личных встреч были оговорены возможные механизмы поддержки ресурсного центра отдельными компаниями. На данный момент компании оказывают материальную и финансовую поддержку, выделяют людей для участия в проектах. В свою очередь, ресурсный центр вовлекает предприятия в региональные и муниципальные мероприятия, проводит обучение сотрудников, оказывает содействие в организации социальных и иных проектов, работает с подведомственными учреждениями компаний и сопровождает крупные мероприятия.

На данный момент имеются планы по увеличению количества коммерческих организаций – партнеров, а также созданию наблюдательного совета ресурсного центра из представителей бизнеса.

Реализация данной функции позволяет привлекать дополнительные ресурсы на развитие добровольчества. Это может быть как финансирование, так и предоставление площадок, аппаратуры и других ресурсов. Кроме того, это возможность для студентов пройти практику на предприятиях региона.

Исходя из тематики и контента образовательной программы, на основе данных из открытых источников и рекомендаций партнеров был собран (и продолжает пополняться) пул коммерческих

организаций, готовых предоставлять ресурсы и услуги на условиях pro bono, cross-promotion, бартера или по минимальной стоимости.

Представители бизнеса выступают в качестве экспертов и спикеров образовательной программы, проводят консультации. Коммерческие партнеры предоставляют расходные материалы для мероприятий. За взаимодействие с бизнесом отвечает специалист по развитию и работе с партнерами, который составляет партнерские предложения и письма, рассылает их, осуществляет «холодные» и «горячие» звонки, проводит встречи. Контроль возложен на руководителя центра и оператора проекта. На текущий год запланирован старт Волонтерской академии для коммерческих компаний в рамках развития КСО. В ближайшем будущем планируется запуск фандрайзинговой программы для резидентов центра.

Взаимодействие с бизнесом дает возможность познакомиться с опытом работы коммерческой компании, услышать экспертное мнение и получить компетентный комментарий по своему проекту. Ресурсный центр в данном случае создает условия для успешного нетворкинга.



[Данная практика принадлежит ресурсному центру для добровольцев и НКО «Штаб-квартира», контактную информацию см. в адресном указателе.]

3

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПАРТНЕРСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ И ОБЪЕДИНЕНИЯМИ



[Данная практика принадлежит СРОО «Ресурсный центр добровольчества «Сила Урала», контактную информацию см. в адресном указателе.]

Ресурсный центр объединяет не только волонтеров региона, но и все волонтерские организации и объединения, поэтому взаимодействие с некоммерческими организациями является одной из его базовых функций.

После создания ресурсного центра добровольчества важным этапом стало формирование единого реестра добровольческих организаций Свердловской области, в который были включены данные обо всех организациях, направлениях их деятельности, лучшие практики и контактные данные.

Несколько месяцев шел сбор информации: направлялись письма главам муниципальных образований, проводилась работа в социальных сетях и мониторинг СМИ, а также осуществлялись выезды в муниципальные образования. Сегодня в реестр включены 385 добровольческих организаций Свердловской области, но работа продолжается и реестр пополняется.

Со всеми руководителями организаций проводится работа посредством телефонных переговоров и социальных сетей, а также проводятся совещания и заседания в рамках муниципальных и окружных форумов.



В конце 2017 года создан совет по развитию добровольчества (волонтерства) в Свердловской области, в который вошли представители крупных добровольческих организаций и движений. Сейчас проводится работа по созданию советов по развитию добровольчества во всех муниципальных образованиях области. Данные советы позволят организациям активнее взаимодействовать с органами муниципальной власти, принимать решения и доносить до власти свои проблемы. В течение года в каждом муниципальном образовании был назначен ответственный за развитие добровольчества.

На данный момент производится информационная рассылка по партнерским организациям, направляются приглашения на мероприятия, созданы общие чаты для коммуникаций, реализуются совместные проекты. Крупные организации курируют региональные или муниципальные мероприятия, выступают в качестве экспертов от лица ресурсного центра. На сегодня в реестр включены 385 организаций области.

Планируется осуществить еще большую интеграцию организаций в деятельность ресурсного центра, например проводить дни единых действий на всех территориях. И в перспективе перерасти в ассоциацию региональных организаций.

Формирование партнерских отношений позволяет вовлекать в мероприятия большое количество людей, расширяет возможности распространения информации, а также является инструментом дополнительного финансирования путем подачи заявок на получение грантов на реализацию совместных проектов.



Данное направление деятельности запущено КРОМО «Центр развития добровольчества» в январе 2010 года в рамках проекта «Эксперимент добра», основной целью которого было показать молодежи города разнообразие организаций, которым нужна помощь волонтеров. Деятельность в данном направлении с того времени ведется регулярно.

[Данная практика принадлежит Карельской региональной общественной молодежной организации «Центр развития добровольчества», контактную информацию см. в адресном указателе.]

С 2010 года центр является членом IAVE (Международной ассоциации добровольческих усилий), с декабря 2014 года – членом Ассо-



International
Association for
Volunteer
Effort

циации волонтерских центров России, с июня 2013 года – членом Союза детских и молодежных объединений Республики Карелии. Центр сотрудничает с подобными центрами в разных городах России: Санкт-Петербурге, Калининграде, Самаре, Перми, Твери, Новокуйбышевске и др.

Для организации данной работы необходимо сформировать план работы, а также условия,

при которых центр может выступать партнером. Это особенно важно в тот момент, когда в центр добровольчества начинают поступать звонки с просьбой: «Дайте волонтеров».

Необходимы значительные усилия для поддержания рабочих контактов с организациями, т. к. партнерские отношения требуют внимания, оперативного реагирования на потребности. Для этого важно вести базу учета партнеров с их делением по категориям. Например, в КРОМО «Центр развития добровольчества» это партнеры, которые могут предоставить в пользование ресурсы, партнеры в реализации совместных мероприятий для волонтеров (семинаров, форумов и т. п.), благополучатели, организации, которые просят помочь в привлечении и координации работы волонтеров.

Сегодня центр развития добровольчества имеет широкую сеть партнерских связей с различными структурами общества на уровне региона: органами власти, государственными, муниципальными организациями, бизнесом, СМИ. Взаимодействие в основном строится на договорных, личностных отношениях, кроме того, с рядом организаций заключены соглашения о долгосрочном сотрудничестве. С некоторыми компаниями заключаются соглашения на определенный период деятельности в зависимости от задач.

Центр выступает проводником между крупными российскими добровольческими

организациями и местными командами волонтеров Карелии. Ключевая задача взаимодействия – развитие добровольческого движения, обмен успешными практиками, запуск общероссийских добровольческих акций.

В 16 из 18 муниципальных образований Карелии есть партнеры центра – волонтерские объединения, муниципальные организации, которые регулярно реализуют социально значимые события по развитию добровольчества. Основная задача при этом – вовлечение молодежи в добровольческую деятельность, подготовка к ней, развитие успешных социально значимых практик.

В центре ведется реестр волонтерских отрядов Карелии, на его основе производится рассылка важной информации. Также для волонтерских команд организуются республиканские события, где лидеры и активисты встречаются, чтобы лично обсудить работу, планы, новые технологии. В соцсети создана группа, где волонтеры могут делиться новостями о своих проектах.

Центр ищет добровольцев для реализации крупных мероприятий на основе различных партнерских условий самостоятельно либо обращается в действующие волонтерские команды в соответствии с профилем события и команды.

Взаимодействие с партнерскими организациями дает возможность мобильно объединять усилия для реализации социально значимых проектов

различного уровня, решения проблем местных сообществ, вовлекать большее число горожан в добровольческую деятельность, повышать уровень доверия людей к добровольческой деятельности, а также формировать позитивный и значимый имидж волонтера.

Исходя из потребностей (образовательной программы, консультирования, специфики целевой аудитории) центра, а также на основе рекомендаций членов совета по развитию добровольчества при комитете по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями был сформирован (и постоянно пополняется) пул государственных и некоммерческих организаций, готовых предоставлять ресурсы и услуги на условиях cross-promotion, бартера или со скидкой.

С представителями организаций проведены переговоры и намечены пути сотрудничества, обозначены взаимовыгодные условия. За взаимодействие с бизнесом отвечает специалист по развитию и работе с партнерами, который составляет партнерские предложения и письма, рассылает их, делает «холодные» и «горячие» звонки, проводит встречи. Контроль осуществляет руководитель центра.

В качестве партнеров выступают образовательные организации, государственные учреждения молодежной политики, некоммерческие органи-



[Данная практика принадлежит ресурсному центру для добровольцев и НКО «Штаб-квартира», контактную информацию см. в адресном указателе.]

зации, коммерческие компании. На текущий год запланировано формирование базы партнерских организаций, готовых предоставить волонтерам помещения, услуги и ресурсы на безвозмездной основе или с существенной скидкой.

Ресурсный центр в данном случае создает условия для успешного нетворкинга. У волонтеров есть возможность познакомиться с опытом работы коллег из некоммерческих организаций, услышать экспертное мнение и получить компетентный комментарий по своему проекту. Государственные учреждения молодежной политики могут предоставить помещение на безвозмездной основе в случае занятости помещения центра. Коммерческие компании (типографии, например) могут оказывать свои услуги волонтерским организациям по привлекательной цене.

Исследование проводилось с июня по декабрь 2017 года. Главным требованием для организации качественного исследования с привлечением научных сотрудников является возможность финансирования. В данном случае заказчиком выступил департамент по молодежной политике Свердловской области.

На подготовительном этапе была достигнута договоренность с кафедрой социологии и ТГМУ ИГУП УрФУ об исследовании добровольческого (волонтерского) потенциала. Важным условием проведения исследования было привлечение в качестве респондентов жителей разного возраста и с разных территорий Свердловской области. После заключения договора и оплаты было проведено согласование и корректировка анкет и опросных листов. Принципиальным решением стало привлечение к исследованию профессиональных социологов, чтобы полученные результаты были достоверными и проверенными.

В 2017 году состоялось исследование на тему «Реализация добровольческого (волонтерского) потенциала в муниципальных образованиях Свердловской области». Опрос населения осуществлялся методом анкетирования по стандартизированному бланку опроса.



[Данная практика принадлежит СРОО «Ресурсный центр добровольчества «Сила Урала», контактную информацию см. в адресном указателе.]



Разработанное исследовательское решение позволило не только адекватно собрать данные, характеризующие добровольческий (волонтерский) потенциал жителей разных муниципальных образований области, но и оценить динамику отдельных его показателей, сопоставить материалы данного исследования с результатами актуальных всероссийских проектов по проблеме.

Данные анкетного опроса дополнены результатами опроса экспертов – специалистов образовательных учреждений, учреждений сферы культуры, здравоохранения, социальной защиты, органов местного самоуправления, имеющих опыт организации добровольческих проектов разных направлений. В работе используются данные полужформализованного анкетирования экспертов, организуемых добровольческие проекты в системе высших учебных заведений, ссузах, в органах местного самоуправления и подведомственных муниципальных бюджетных учреждениях, социальных учреждениях (КЦСОН и ЦПСИД), учреждениях культуры и некоммерческих организациях.

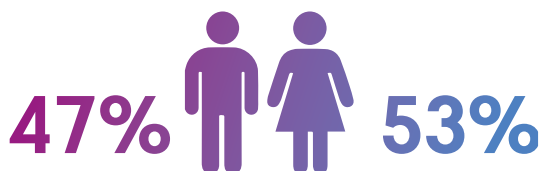
Методом анкетирования были опрошены четыре возрастные группы: с 14 до 17 лет, с 18 до 30 лет, с 31 до 45 лет и с 46 до 60 лет. На первом этапе случайным образом были опрошены жители трех типов населенных пунктов: мегаполисов и крупных городов с населением более 100 тыс. человек (56 %); средних городов с населением от 50 тыс. до 100 тыс. человек (16 %); малых городов и населенных пунктов с населением менее 50 тыс. человек (28 %).

На втором этапе выборка была скорректирована в соответствии с половозрастной структурой населения разных типов населенных пунктов Свердловской области. Пропорции при отборе респондентов, а именно 53 % женщин и 47 % мужчин, были взяты исходя из общих пропорций населения Свердловской области в возрастной группе от 14 до 60 лет.

56% Мегалополисы и крупные города с населением более 100 тыс. человек

28% Малые города и населенные пункты с населением менее 50 тыс. человек

16% Средние города с населением от 50 тыс. до 100 тыс. человек



53% женщин и 47% мужчин, были взяты исходя из общих пропорций населения Свердловской области в возрастной группе от 14 до 60 лет.

В данном исследовании важно было учесть специфику отдельных территорий и региона в целом.

Следующее исследование подобной направленности планируется через три года. За этот период

возможно будет внедрить инструменты по решению выявленных проблем и проекты в перспективных областях и выявить изменения.

Проведение подобного исследования позволяет оценить добровольческий (волонтерский) потенциал населения в муниципальных образованиях Свердловской области, а также выделить ключевые направления (виды) волонтерской деятельности, дать оценку вовлеченности в волонтерство разных возрастных групп жителей региона, проанализировать ключевые мотивы волонтерского участия населения и выявить проблемы организации волонтерства в регионе.



МОСВОЛОНТЕР

[Данная практика принадлежит Государственному бюджетному учреждению г. Москвы «Ресурсный центр по развитию и поддержке волонтерского движения «Мосволонтер», контактную информацию см. в адресном указателе.]

Исследовательская деятельность ресурсного центра «Мосволонтер» была запущена во втором полугодии 2017 года.

Изучив опыт зарубежных ресурсных центров добровольчества, ресурсный центр «Мосволонтер» в партнерстве с ведущими российскими экспертами (АНО «Эволюция и филантропия», Ассоциацией специалистов по оценке программ и политик, Центром изучения гражданского общества НИУ ВШЭ и др.) занимается формулированием своей исследовательской программы.

Поскольку для ресурсного центра принципиально важно учесть все запросы заинтересованных сторон и показать многогранный

и сложный социальный феномен волонтерства с разных точек зрения, партнерское участие не только экспертов, но и волонтерских организаций стало определяющим фактором при разработке программы.

В сентябре 2017 года в ходе двух фокус-групп были сформулированы запросы некоммерческих организаций и столичного экспертного сообщества, участниками которых стали представители волонтерских организаций, органов власти, институтов государственной поддержки развития добровольчества и других заинтересованных сторон. На основании этих запросов были сформулированы подходы к исследовательской и оценочной деятельности «Мосволонтера». Ведущие российские и зарубежные эксперты помогли сфокусировать исследовательскую программу «Мосволонтера» в контексте мирового и российского опыта и практики.

2 февраля 2018 года состоялось экспертное обсуждение структуры доклада о состоянии волонтерства в Москве – итогового документа исследовательской программы. Представленная структура аккумулирует результаты всех экспертных обсуждений, в ней сформулированы подходы к проведению социологических, научных и статистических исследований, которые позволят сделать доклад максимально информативным и практически полезным для волонтерского сообщества Москвы.

Доклад о состоянии волонтерства в столице готовится в рамках формирования наследия программы «Городские волонтеры» чемпионата мира по футболу, кроме того, его презентация запланирована на декабрь 2018 года, что будет серьезным содержательным завершением Года волонтера в Москве.

Подготовленный в 2018 году доклад должен стать базовым для дальнейшей системной работы по исследованиям и оценке волонтерства в Москве. Планируется готовить подобные документы раз в 2–3 года, чтобы не только глубже анализировать тенденции развития волонтерства, но и выявлять возможные точки роста.

Доклад о состоянии волонтерства в Москве должен не просто представлять собой прикладной управленческий инструмент для организаций, нацеленных на развитие волонтерства. Сам процесс его подготовки и осуществления исследовательской программы (экспертных обсуждений, глубинных интервью, фокус-групп и др.) даст мощный импульс для осмысления и оценки столичным некоммерческим сектором существующих волонтерских практик, ведь правильно заданный вопрос порой намного ценнее готового рецепта.

Данное направление деятельности запущено с октября 2009 года и активно реализуется на протяжении всего периода работы центра.

Ключевое финансирование данного направления основано на реализации программы дополнительного образования для старшеклассников Петрозаводска «Городской корпус волонтеров» при поддержке МОУ ДО «Детско-юношеский центр», который выступает методической и лицензионной платформой программы, а также выплачивает заработную плату ее педагогам.

С 2017 года в центре открыто новое направление дополнительного образования для учащихся восьмых классов – сетевая программа «Доброкласс», которая строится на трехстороннем сотрудничестве Карельского центра развития добровольчества, МОУ ДО «Детско-юношеский центр» и общеобразовательного учреждения. Центр добровольчества разрабатывает содержание программы, детско-юношеский центр предоставляет материально-техническую базу и оплачивает работу педагогов, учебное заведение поддерживает работу классных руководителей, предоставляет помещения для занятий.

Карельский центр добровольчества проводит нерегулярное обучение студентов и работающей



[Данная практика принадлежит Карельской региональной общественной молодежной организации «Центр развития добровольчества», контактную информацию см. в адресном указателе.]



молодежи за счет собственных средств, т. к. участники обучаются на безвозмездной основе. При наличии партнеров часть расходов покрывают они. Например, Региональный центр молодежи финансировал образовательные семинары для лидеров и активистов молодежи в районах Карелии в рамках межрайонных форумов (затраты на проезд, проживание, питание экспертов).

В 2017 году центром проведены два курса для 23 сотрудников организаций по подготовке менеджеров по работе с волонтерами за счет собственных ресурсов и безвозмездной деятельности тренеров центра и привлеченных специалистов. Подобное обучение также организуется в рамках проектов, источники финансирования разные: региональный бюджет, конкурсы проектов Росмолодежи.

Данная функция центра разделена на несколько направлений в зависимости от того, для кого реализуются образовательные программы. Ключевой целевой группой является молодежь. Основные образовательные программы направлены на старшеклассников, студентов суззов, вузов и работающую молодежь. Кроме того, проводится обучение взрослых с использованием технологии «неформальные педагоги» и активных форм обучения. Это либо сотрудники организаций, принимающих волонтеров, либо будущие волонтеры.

Для старшеклассников действует программа дополнительного образования «Городской корпус волонтеров». Образовательной целью программы является обучение жителей Петрозаводска в воз-

расте от 13 до 18 лет технологиям, знаниям и умениям, необходимым для участия в добровольческой деятельности и решения социальных проблем местного сообщества.

Программа состоит из образовательных, практических и проектных блоков: школа начинающего волонтера, школа лидеров волонтерских команд, курс тренингов для тренеров. В зависимости от блока волонтеру даются базовые знания и навыки для волонтерской деятельности: действия при конфликте, выходы из стрессовых ситуаций, особенности работы с благополучателями, навыки командной работы, многозадачность и т. п. Блоки проходят в городах в форме занятий, а также в формате выездных сборов (2–3 дня) на загородных образовательных базах.

После обучения наступает очередь социальных стажировок в различных организациях: экологических, социальных культурных, спортивных и других, где волонтеры приобретают практические навыки выполнения волонтерской работы, знакомятся с особенностями организаций. Следующим уровнем является разработка и реализация собственных социальных проектов, реализуемых при поддержке тьюторов и руководителя данного направления, а также партнерских организаций, которых привлекают сами добровольцы. Ключевыми проектами прошлых выпусков стали благотворительный аукцион «Верю в чудо», фестиваль молодежной благотворительности «Снеж'Ок», «Волонтеры-репетиторы», «Добрый каток» в Губернаторском парке, арт-пространство «Двор» для творческой молодежи.

В планах – разработка серии курсов для специалистов организаций по работе с волонтерами (в зависимости от регулярности деятельности волонтеров). Данное пособие должно быть выполнено в формате пошаговой инструкции, понятной и применимой на практике в любой организации.

Также планируется разработка тренинга для тренеров базовых добровольческих компетенций с целью расширения охвата обучения добровольцев-новичков и поддержания качественного уровня понимания добровольческой деятельности.

Для ресурсного центра образовательная деятельность – это выполнение одной из ключевых задач по развитию движения через подготовку кадрового состава и волонтеров, которые понимают принципы, правила, технологии деятельности, и специалистов принимающих их организаций, понимающих подходы, задачи и требования к организации. Это влияет на качество работы волонтера по отношению к благополучателю, его период и успешность работы в организации, впечатления и дальнейшую мотивацию.

Разработка образовательной программы для волонтеров и организаций началась в июне 2017 года.

Для запуска образовательной программы необходимо финансирование, помещение, организационный ресурс, эксперты.

Финансирование: реализация образовательной программы заложена в смету технического задания проекта в рамках тендера комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями. За счет этих средств произведено оснащение центра необходимым оборудованием (ноутбуками, проектором, принтерами, сканерами, флипчартами), мебелью (столами, стульями) и расходными материалами (бумагой, ручками, фломастерами и т. п.).

Помещение: необходима площадка в пешей доступности от метро или в комфортном месте (на пересечении основных путей общественного транспорта) вместимостью от 20 человек.

Спикеры и партнеры: в качестве партнеров и основных спикеров выступают образовательные, некоммерческие и коммерческие организации, с которыми достигнута договоренность об оказании помощи на основе pro bono, cross-promotion, бартера или по минимальной стоимости.

Подготовка: проведен опрос среди представителей местного волонтерского сообщества и третьего сектора с целью выявления наиболее актуальных тем, вопросов и проблем. Опрос проходил в очной и заочной форме: очный – среди участников совета по добровольчеству, заочный – среди респондентов рассылки ресурсного центра. По результатам выбраны основные направления программы. Дополнительно проходит мониторинг запросов от резидентов ресурсного центра. Исходя из направлений



[Данная практика принадлежит ресурсному центру для добровольцев и НКО «Штаб-квартира», контактную информацию см. в адресном указателе.]

и тем подобраны спикеры из числа ведущих и авторитетных экспертов, с которыми проведены переговоры и достигнуты соглашения о сотрудничестве.

Образовательная программа делится на блоки по направлениям: юридические, финансовые, связи с общественностью и дизайн, инвент-деятельность, маркетинг, проектная деятельность. Отдельным блоком идут образовательные программы для студенческих объединений. Программа из блоков формируется на три месяца, после этого разрабатывается новая. Некоторые темы собраны в отдельные программы, но имеются и сквозные, которые идут все три месяца. За образовательную программу отвечает специалист по развитию и работе с партнерами. Для каждого блока определен календарный план и список спикеров – специалистов в указанной сфере, которые проводят лекции, мастер-классы и семинары по определенным темам с периодичностью от одного раза в две недели. Участники приглашаются на мероприятия путем рассылки e-mail-приглашений, размещения информации в социальных сетях и СМИ-партнерах.

На текущий год запланирован старт Волонтерской академии для активистов учреждений среднего, среднего специального и высшего образования.

Темы лекций формируются на основе часто задаваемых вопросов и запросов целевой аудитории, что позволяет повысить уровень компетенции сотрудников и активистов волонтерских организаций, помогает решить основные проблемы, связанные с деятельностью НКО.

Ресурсный центр добровольчества в Алтайском крае организован как совместная модель образовательной организации высшего образования, Алтайского государственного педагогического университета, и некоммерческой организации «Алтайский центр развития добровольчества». Основой реализации ежегодного совместного образовательного курса «Крайняя онлайн-академия для лидеров добровольческих объединений и координаторов молодежных инициатив "Я – доброволец!"» выступает соглашение о сотрудничестве, в частности по довузовскому, дополнительному профессиональному и дистанционному образованию.



[Данная практика принадлежит Алтайскому краевому благотворительному обществу фонду «Алтайский центр развития добровольчества» совместно с Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Алтайский государственный педагогический университет».]

Университет обладает лицензией на образовательную деятельность, поэтому возможно проведение лекций, семинаров, образовательных модулей, сессий и мастер-классов.

Комплекс занятий в краевой онлайн-академии разрабатывается специалистами АКБ ОФ «Алтайский центр развития добровольчества» и Центра социального проектирования и молодежных инициатив ФГБОУ ВО «АлтГПУ» с опорой на материалы федеральных программ «Вектор добровольчества – УВЕРЕННОСТЬ» и «Добровольчество – территория партнерства» с использованием современных информационных технологий. Дистанционный трехмесячный курс включает очный интерактивный практикум «Неделя добровольче-

ского просвещения», когда участники образовательной программы получают возможность очно представить свои проекты, получить экспертную оценку, консультацию, рефлексивный анализ своей работы. Программа также предполагает выездные семинары-практикумы в муниципальных образовательных округах края.

Ресурсный центр добровольчества получает организационную, финансовую (в виде грантов) поддержку.

Данная функция осуществляется посредством организации онлайн-занятий, вебинаров, к каждому участнику проекта готовятся заранее. Занятия ведут эксперты в разных сферах деятельности, которые формируют для обучающихся пул заданий. Задания выполняются заранее, формируется комплекс вопросов спикеру, и когда начинается занятие, обучающиеся уже погружены в тему. Таким образом, работает принцип опережающего обучения. Параллельно идет системная работа по созданию обучающимися проектов либо совершенствованию имеющихся проектов и идей добровольцев.

На интерактивном практикуме в рамках экспертных сессий участники получают возможность представить свой проект специалистам, получить консультации, обменяться опытом, создать сетевые проекты, поучаствовать в дизайн-сессиях и кейс-марафонах, подготовиться к представлению проектов на профильных конкурсах в рамках фестиваля добровольческих объединений «Вместе

мы – добровольцы Алтая», где экспертное жюри определяет победителей в разных номинациях в соответствии с направлениями добровольческой деятельности. Ребята получают рекомендации по участию в конкурсах, путевки на образовательную программу площадки «Добровольчество» Международного молодежного управленческого форума «АТР. Алтай. Точки роста». Представители добровольческих объединений Алтайского края, достигшие 18 лет и прошедшие обучающий курс, получают возможность участвовать в краевом конкурсе «Доброволец Алтая», который является региональным этапом Всероссийского конкурса «Доброволец России». Все участники онлайн-академии получают сертификаты, становятся частью команды добровольцев ресурсного центра добровольчества.

Перспективы и планы связаны с запуском программ повышения квалификации специалистов, организующих добровольческую деятельность, с выдачей свидетельства государственного образца. Университет такую возможность предоставляет, поскольку имеет в структуре институт дополнительного образования.

Ресурсный центр «Мосволонтёр» реализует комплексную просветительскую и обучающую программу для всех участников волонтерской сферы, которая позволяет объединять добровольческий потенциал столицы через формирование общего информационного поля, тиражирования лучших практик и создания



[Данная практика принадлежит Государственному бюджетному учреждению г. Москвы «Ресурсный центр по развитию и поддержке волонтерского движения «Мосволонтер», контактную информацию см. в адресном указателе.]

преимущества между участниками добровольческого движения.

Участники образовательной программы:

1. Представители органов исполнительной власти Москвы, НКО, организаций и общественных движений, сопряжённых с добровольческой деятельностью;

2. Представители действующего волонтерского актива, в том числе из волонтеров НКО и общественных движений;

3. Горожане, желающие заниматься волонтерской деятельностью (потенциальные волонтеры, в будущем выбирающие приоритетные направления волонтерской деятельности, в которой они хотят участвовать под кураторством соответствующих организаций).

Цель комплексной обучающей программы: создание профессионального и осознанного волонтерского сообщества через информирование горожан о всех аспектах волонтерской деятельности в столице, а также обучение осознанной помощи и грамотной организации её процессов по системе разноуровневого обучения всех участников волонтерского движения.

Комплексная программа представляет собой разноуровневую (модульную) систему обучения, представляя собой полноценный замкнутый цикл (система взаимосвязи между обучающими модулями).

Кратко модули комплексной программы обучения РЦ «Мосволонтер» можно представить следующим образом:

1. Обучение просветительского характера и основам волонтерской деятельности (основные аспекты и понятия волонтерской деятельности; направления волонтерской деятельности и основы грамотной помощи волонтера в каждом из них; права, обязанности и этикет волонтера; осознанное волонтерство; стандарты работы с волонтерским корпусом – пять ключей успешной волонтерской программы).

Модули представляют собой как общие программы, охватывающие сразу все направления волонтерской деятельности, так и отдельные обучающие курсы в разрезе по каждому направлению.

2. Обучение управленцев как среди волонтеров (создание кадрового резерва управленцев волонтерскими командами), так и среди ОИВ, НКО, организаций и общественных движений, сопряженных с волонтерской деятельностью (приобретение/повышение организаторских способностей в сфере управления волонтерским корпусом/активом).

3. Подготовка тренерского состава с учетом волонтерской специфики, способных обеспечить потребность в обучении участников волонтерского сообщества на безвозмездной основе.

4. Функциональное обучение под ключ к мероприятию, на котором задействован волонтерский корпус (экспресс-подготовка волонтеров).

В дополнение к комплексной обучающей программе РЦ «Мосволонтер» разработана и постоянно обновляется методическая база, представляющая собой пособия по лучшим практикам волонтерского сообщества, в том числе в разрезе основных направлений и форм (целевых аудиторий) волонтерской деятельности.

В настоящий момент изданы следующие методические пособия:

1. «5 ключей успешной волонтерской программы (стандарты волонтерского участия)». Методическое пособие представляет собой описание Стандарта по организации волонтерской деятельности «5 ключей успешной волонтерской программы». - «Путеводитель по миру волонтерства». Методическое пособие представляет собой описание существующих технологий организации и управления волонтерской деятельностью в целом.

2. «Организация волонтерского центра в ВУЗе (от компетенции к организационной структуре)». Методические рекомендации представляют собой описание актуальных технологий организации волонтерского центра как структурного подразделения в системе образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования.

3. «Событийное волонтерство как технология вовлечения горожан в системную волонтерскую деятельность». Методическое пособие представляет собой описание методов работы с волонтерами на событиях различного уровня.

4. «Мир экологического волонтерства». Методическое пособие представляет собой

описание существующих технологий организации и управления волонтерской деятельностью в сфере экологии.

5. «Мир социального волонтерства». Методическое пособие представляет собой описание существующих технологий организации и управления в социальном волонтерстве.

6. «Мир спортивного волонтерства». Настоящее издание представляет собой описание актуальных форм и методов работы с волонтерами спортивного направления в системе «5 ключей успешной волонтерской программы».

7. «Настольная книга медиаволонтера». Эта книга – первое методическое пособие для волонтеров, мечтающих поработать в мире медиа.



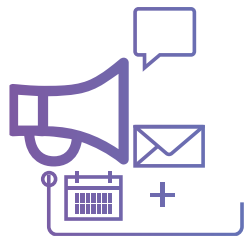
[Данная практика принадлежит ресурсному центру для добровольцев и НКО «Штаб-квартира», контактную информацию см. в адресном указателе.]

Запуск проекта был осуществлен в июне 2017 года. Освещение работы центра и деятельности резидентов, а также дружественных волонтерских и некоммерческих организаций заложено в смету технического задания. За счет этих средств оплачивается работа пресс-секретаря и SMM-специалиста. Имеется постоянный пул информационных партнеров центра, с которыми существует договоренность о размещении информации резидентов на определенных условиях. Основная точка освещения информации – группа «ВКонтакте». Изначально это была группа проекта «Лайф-Хак», но впоследствии на ее базе с уже существующей аудиторией была сформирована группа ресурсного центра.

В ходе подготовки пресс-секретарем центра совместно с SMM-специалистом была подобрана база источников и ньюсмейкеров. При поддержке пресс-службы государственного заказчика сформирован пул тематических и дружественных СМИ, с которыми проведены переговоры об информационном сотрудничестве.

Формирование контента и генерация информационных поводов происходит за счет сбора информации от резидентов, дружественных проектов, волонтерских и некоммерческих организаций, а также путем получения данных из открытых источ-

ников. Также в рамках информационной поддержки проводится регулярная рассылка пресс-материалов городским, региональным и федеральным СМИ-партнерам центра, в том числе с использованием ресурса государственного заказчика. Ресурсный центр распространяет информацию волонтерских центров как по своим источникам, так и направляет в комитет для дальнейшей рассылки по СМИ и заинтересованным лицам.



В 2018 году запланировано формирование дополнительного механизма информационного сопровождения событий третьего сектора в Санкт-Петербурге на базе информационного портала «МыПетербург», который будет единой платформой для освещения деятельности волонтеров и НКО.

Формирование единого информационного пространства предоставляет возможности для более широкого освещения деятельности организации, создания дополнительного ресурса для привлечения новых волонтеров, доноров, партнеров.

Для реализации данного направления необходимо наличие техники (компьютера, принтера), свободного доступа к интернету, партнерских взаимоотношений с руководителями волонтерских центров региона для своевременного освещения их деятельности.

Я Волонтер!
Южного Урала
АНО «АССОЦИАЦИЯ ВОЛОНТЕРОВ ЮЖНОГО УРАЛА»

[Данная практика принадлежит Автономной некоммерческой организации «Ассоциация волонтеров Южного Урала», контактную информацию см. в адресном указателе.]

Формирование единого информационного пространства делает возможным своевременное информирование как волонтеров региона, так и волонтерских организаций о каких-либо важных событиях. Красочное оформление группы привлекает внимание пользователей социальной сети, таким образом, заходя в группу и видя мероприятия различной направленности, каждый найдет себе дело по душе. Группа в социальной сети «ВКонтакте», так же как и сам ресурсный центр «Ассоциация волонтеров Южного Урала», является объединяющей площадкой для всех добровольцев Челябинской области. Однако, помимо этого, удастся привлечь молодежь из других субъектов Российской Федерации, что положительно влияет на развитие всего добровольческого движения страны.

Особенности ведения сообщества «Я волонтер Южного Урала» таковы, что постоянного контента, который выходит стабильно 1-2 раза в неделю, крайне мало. Это связано с целым комплексом причин. Во-первых, группа постепенно разрастается, а с учетом того, что ее аудитория – молодые активисты, интерес к материалам, не касающимся возможности принять участие в том или ином событии, снижается. Во-вторых, Челябинская область с каждым годом принимает все больше мероприятий как международного, так и всероссийского масштаба, и основной упор делается на оповещение и набор волонтеров, которые будут помогать в организации и проведении мероприятий.

В группе отлично развита обратная связь: команда Ассоциации волонтеров Южного Урала быстро отвечает на все возникающие вопросы и принимает предложения. Ресурсный центр старается быть прозрачным по отношению к подписчикам и адаптируется под тот формат, который комфортен и понятен любому молодому человеку.

Среди условий, необходимых для формирования единого информационного пространства добровольческих (волонтерских) организаций и движений Красноярского края, можно выделить ключевые, соблюдение которых является первоочередной задачей ресурсного центра поддержки добровольчества:

1. Развертывание и организация единого информационного пространства добровольческих (волонтерских) организаций и движений края. Взаимодействие добровольческих агентств организовано на сайте добровольческого движения Красноярского края «Доброкарта», в ближайшее время планируется перенос анкет действующих добровольцев и добровольческих агентств в единую информационную систему «Добровольцы России» и модернизация сайта «Доброкарта» в формат информационного портала.

2. Взаимодействие с партнерами (выстраивание взаимодействия с министерствами и ведомствами, органами местного самоуправления, учреждениями культуры, образования и социальной защиты

добрые люди

Ресурсный центр
поддержки добровольчества

[Данная практика принадлежит ресурсному центру добровольчества Красноярского края, контактную информацию см. в адресном указателе.]

населения, НКО, СМИ, коммерческим сектором и т. д.).

3. Проведение масштабной информационной кампании (оказание информационной поддержки, популяризация добровольчества (волонтерства), взаимодействие с краевыми и муниципальными телеканалами, печатными и электронными изданиями, позиционирование в городской среде и социальных сетях).

4. Проведение мониторинга. На данный момент проведено исследование вовлеченности молодежи Красноярского края в добровольческую деятельность, в течение года планируется исследование существующих механизмов реализации добровольческой деятельности в крае и потребности в ней.

5. Позиционирование во внешнем пространстве. В настоящий момент идет разработка и согласование единого фирменного стиля для позиционирования добровольческой (волонтерской) деятельности в СМИ, в рамках организации площадок на краевых мероприятиях и форумах и т. д. с целью продвижения добровольчества (волонтерства) как бренда, трендового и актуального стиля жизни.

Ресурсный центр поддержки добровольчества в контексте выстраивания единого информационного пространства выступает в качестве единого информационного центра, осуществляющего коммуникацию добровольческих (волонтерских) организаций и движений, действующих на территории Красноярского края, как друг с другом, так и с орга-

нами власти, министерствами, ведомствами, общественными институтами, коммерческим сектором и т. д.

В рамках совета по вопросам добровольчества (волонтерства) разрабатывается и утверждается единая система мероприятий всех субъектов добровольческого движения, формируется запрос на оказание информационного сопровождения, методической и ресурсной поддержки. Ресурсный центр поддержки добровольчества аккумулирует все существующие возможности и доводит информацию до участников добровольческой (волонтерской) деятельности, а также реализует аналитическую функцию по выявлению дефицита ресурсов и активизирует работу по привлечению партнеров и спонсоров, предоставляет информацию о существующих способах привлечения ресурсов, в том числе за счет грантовых конкурсов, приводит к единым формам с целью учета все виды ресурсов, систематизирует их и интегрирует для повышения эффективности их дальнейшего использования.

Планируется продолжить работу по привлечению партнеров и спонсоров: увеличить базу информационных партнеров (телевидение, печатные и электронные издания, социальные сети и т. д. в Красноярске и муниципальных образованиях), привлечь представителей коммерческого сектора, расширить реестр добровольческих (волонтерских) организаций, действующих на территории Красноярского края.

Создание единого информационного пространства аккумулирует результаты деятельности всех субъектов добровольческого движения, что позволяет создать простую и понятную систему получения и оказания помощи для тех, кто в ней нуждается, действующих и потенциальных добровольцев (волонтеров), а также делиться опытом и лучшими практиками, что дает возможность выстраивать эффективное взаимодействие как друг с другом, так и с органами власти, общественными институтами, коммерческим сектором и т. д. Таким образом, формируется пространство единых действий, что позволяет выработать единую стратегию развития добровольчества в Красноярском крае, существенно сократить время на поиск и привлечение партнеров за счет взаимодействия с уже привлеченными ресурсами и использования собственных ресурсов добровольческих организаций.

СОЗДАНИЕ ВОЛОНТЕРСКОГО АКТИВА ОРГАНИЗАЦИИ

Создание волонтерского актива началось в 2008 году в рамках первого крупного проекта «Дельфийские игры».

Для эффективного формирования волонтерского актива необходимо помещение, корпоративная активность, мотивационная программа (сувенирная продукция, продукция партнеров, благодарственные письма, знаки отличия, билеты на культурные мероприятия города и др.), набор через АИС (административную информационную систему), совещательный орган добровольцев региона – совет Волонтерского корпуса Новосибирской области (молодежь работает по всем возможным направлениям, таким как информационная поддержка, экология, социальное и т. д., реально участвуя в развитии движения в регионе).

Волонтерский актив разделен на четыре клиентские группы: волонтеры, тим-лидеры, члены совета, тренеры. Для них предусмотрены разная форма, уровни в системе мотивации, образовательные программы.

В перспективе планируется введение практики выдачи рекомендаций на стажировку/трудоустройство, писем ректорам вузов с просьбой о поощрении активистов Волонтерского корпуса Новосибирской области в рамках академической



[Данная практика принадлежит Волонтерскому корпусу Новосибирской области, контактную информацию см. в адресном указателе.]



деятельности, запуск телепередачи о волонтерстве, большая диверсификация формы.

Благодаря волонтерскому активу возможно оперативное решение проблем, мозговой штурм, охват разных социальных групп.



[Данная практика принадлежит Карельской региональной общественной молодежной организации «Центр развития добровольчества», контактную информацию см. в адресном указателе.]

Данное направление деятельности запущено с октября 2009 года и активно реализуется на протяжении всего периода работы центра.

Ключевым звеном общественной организации является ее лидер, который видит общий курс и набирает сильных членов команды, которые, в свою очередь, объединяют вокруг себя активистов.

Для работы команды необходимы регулярные встречи-планерки для обсуждения планов и результатов работы, а также мотивационные встречи (попить чаю и поговорить по душам, всем вместе сходить в кино, покататься на коньках и т. п.).

Во многом в организации все строится на личностном отношении лидера с командой, т. к. все трудятся на безвозмездной основе и работа основывается на доверии, уважении и внимании друг к другу. Отчасти это иногда недостаток, т. к. люди в команде работают недолго, 1–2 года, пока они студенты и приобретают опыт работы, поэтому есть некоторые направления, где из-за текучки кадров необходимо постоянно выращивать новых сотрудников. Иногда координаторы направлений получают заработную плату по проекту или

за счет средств партнерской организации, как в случае с реализацией программ дополнительного образования «Доброкласс» и «Городской корпус волонтеров». Здесь важно выдержать баланс внутри актива команды. Он строится на объяснении правил и принципов работы всем членам команды, открытости и прозрачности.

Общая численность ядра команды колеблется от 8 до 10 человек, некоторые члены команды совмещают несколько функциональных задач, например, рекрутер и куратор образовательной программы, координатор массового проекта и тренер.

Ближний круг активистов, кураторов проектов составляет от 7 до 15 человек в зависимости от количества проектов. В течение учебного года порядка 60 активистов городского корпуса волонтеров на системном уровне помогают в различных проектах, пока идет программа дополнительного образования.

Такая структура сложилась исходя из потребности в направлениях деятельности. Она поддерживается за счет программ, в которых волонтеры-новички могут расти и приобретать руководящий опыт. Например, такого проекта, как школа волонтеров, где участники обучаются базовым принципам работы в качестве волонтера, навыкам, а также разрабатывают и реализуют собственные проекты. Там они вырастают и становятся кураторами более крупных проектов или направлений деятельности.

Для центра развития добровольчества формирование актива – это расширение деятельности, создание условий для большего вовлечения людей в добровольческую деятельность, предоставление им необходимых сервисов, это повышение качества работы, введение новых направлений деятельности. При большой команде единомышленников более продуктивно проходят мозговые штурмы по разработке новых проектов, самоанализ организации более многогранен.

Для волонтеров это личностный рост в организации, приобретение и развитие управленческих навыков, навыков ведения переговоров, планирования и т. п., которые могут пригодиться в будущей профессии, если это школьник или студент.

Данное направление деятельности было запущено в работу центра в марте 2010 года, но было представлено в том или ином объеме в разные периоды.

Это направление сформировано в рамках проекта, где сотрудники центра связывали волонтеров и организации, которым нужна была помощь. После этого у волонтеров возникла потребность получать консультации по тем или иным вопросам, связанным с оказанием услуг, сложностям, с которыми они сталкиваются. Сначала такие консультации оказывал руководитель организации, но после увеличения объема работы и расширения команды волонтеров этим стали заниматься все кураторы направлений.

Для работы важно наличие комфортного, уютного помещения, которое волонтеры создали сами для себя, отремонтировав пространство. Сейчас в центре появилась удобная мебель, коворкинг-зона для проведения бесед и переговоров с волонтерами. Все это поддерживает позитивное настроение, даже при обсуждении сложностей.

Для волонтеров, граждан, желающих ими стать, организуются:

– Дни открытых дверей, где волонтеры могут узнать о направлениях деятельности центра, предстоящих событиях, волонтерских проектах партнер-



[Данная практика принадлежит Карельской региональной общественной молодежной организации «Центр развития добровольчества», контактную информацию см. в адресном указателе.]



ских организаций, а также получить консультацию о добровольчестве, видах деятельности и т. п.

– Специальные встречи с опытными волонтерами и теми, кто имеет уникальный опыт. Например, в 2017 году состоялась встреча с волонтером Светланой Начиновой – помощником режиссера Всемирного фестиваля молодежи и студентов – 1985. Ранее были встречи с волонтерами, участвовавшими в проектах в Африке, европейских государствах, продолжительное время занимающимися донорством и т. п.

– Онлайн-консультирование через социальные сети. Волонтеры довольно часто обращаются напрямую к кураторам направлений, а также пишут запросы через анкеты либо сообщения в группе, которые передаются кураторам для консультирования.

– Презентации в ходе проведения массовых мероприятий, а также специальные презентации в торговых центрах города. Так, активно использовался опыт наборной кампании волонтеров на Всемирный фестиваль молодежи и студентов. Пока ведущие проводят развлекательную программу, всегда работают несколько столиков, где консультанты помогают в подаче волонтерской заявки, а также отвечают на вопросы.

Для специалистов организаций проводятся:

– Индивидуальные консультации по запросу организации по тем вопросам, которые волнуют специалистов по организации работы волонтеров. Встречи проходят в разных форматах: по телефону, через соцсети, путем личных встреч.

– Семинары, круглые столы, куда приглашаются специалисты центра с презентацией о его работе,

а также для обсуждения конкретных проблемных точек.

Развивается система регулярного консультирования и супервизии для опытных волонтеров и новичков с участием специалистов (психологов, коучей), чтобы нивелировать страхи, разочарования, сложности, разрешить конфликтные ситуации и помочь волонтеру дольше заниматься этой деятельностью.

Такие консультации нужны и специалистам по работе с волонтерами, ведь при большом объеме работы не всегда удается заниматься саморефлексией, проводить супервизию, из-за чего снижается качество работы, повышается частота случаев плохого настроения и т. п.

Консультирование – важное направление при введении в деятельность волонтера-новичка, а также поддержании мотивации опытного волонтера к дальнейшей работе. Для сотрудников организаций это технология решения острых и проблемных вопросов в работе с волонтерами. В некоторых случаях это стратегическое планирование работы волонтеров на базе организаций, которое приводит к большему пониманию особенностей взаимодействия с волонтерами не только одним сотрудником, но и всем коллективом.

Предоставление консультаций волонтерским организациям и волонтерам является базовой функцией центра, поэтому реализация данного направления была предусмотрена с момента его создания.

Оказание консультационных услуг было заложено в смету технического задания проекта. За счет



[Данная практика принадлежит ресурсному центру для добровольцев и НКО «Штаб-квартира», контактную информацию см. в адресном указателе.]

этих средств центр был оснащен необходимым оборудованием, найдена необходимая площадка для консультаций.

Консультации проводят спикеры образовательной программы и другие приглашенные специалисты из образовательных, некоммерческих и коммерческих учреждений.

Круг острых вопросов и проблем выявляется в ходе образовательной программы. Авторам вопросов предлагается более детально обсудить их со специалистом в отдельно выделенное время, которое назначается исходя из возможностей сторон.

Консультации тесно связаны с образовательной программой и также проводятся блоками по направлениям: юридическое, финансовое, связи с ответственностью и дизайн. Консультации становятся завершающим этапом образовательной программы. Вопросы экспертам можно задать по телефону центра, электронной почте, в социальных сетях и специальной гугл-форме. За консультационную программу и сбор вопросов отвечает специалист по развитию и работе с партнерами.

В перспективе планируется запуск телеграмм-канала с советами для волонтеров и НКО и возможностью задать вопрос эксперту.

Данная функция позволяет лично обсудить проблемы организации со специалистом, получить конкретный ответ и практическую помощь.

Предоставление коворкинг-пространства стало возможным с октября 2017 года. Для того чтобы реализовывать данную функцию, необходимо помещение. Финансирование автономной некоммерческой организации «Центр содействия развитию молодежи Приморского края» осуществляется за счет предоставления субсидий из краевого бюджета на обеспечение ее уставной деятельности. Из данных средств организация оплачивает аренду помещения (400 кв. м). Центр включает в себя три отдела, которые располагают данной площадкой: отдел волонтерских программ, отдел проектов и программ, отдел НКО.



[Данная практика принадлежит отделу волонтерских программ автономной некоммерческой организации «Центр содействия развитию молодежи Приморского края, контактную информацию см. в адресном указателе.]

Площадка ресурсного центра подходит для проведения конференций, семинаров, лекториев, тренингов, небольших концертов, совещаний и многого другого. Площадка включает в себя конференц-зал на 35 человек, зал на 80 человек, сцену 3 × 5 м, оснащенную звуковым, световым и видеооборудованием (LED-экраном), пространство с компьютерами для свободного пользования на пять человек, четыре просторных рабочих кабинета. На всей площадке имеется



свободный доступ в интернет через Wi-Fi. Отдельный человек ведет расписание занятости площадки. Любая организация может позвонить, написать на почту, прийти лично и забронировать необходимое помещение под некоммерческое мероприятие.

К сожалению, не у каждой волонтерской организации на территории Приморского края есть свое помещение для работы, проведения организационных встреч и мероприятий. С появлением площадки ресурсного центра данная проблема была решена. Любая волонтерская или молодежная организация может проводить свои некоммерческие мероприятия на базе центра, предварительно согласовав дату, а также ежедневно свободно работать на компьютерах с выходом в интернет. Также в крае теперь появилась возможность чаще собирать представителей волонтерских организаций, организовывать обучение для них.



[Данная практика принадлежит ресурсному центру для добровольцев и НКО «Штаб-квартира», контактную информацию см. в адресном указателе.]

До создания ресурсного центра был проведен опрос по поводу необходимости в открытом рабочем пространстве и характеристик помещения для волонтеров.

Помещение было предоставлено комитетом по имуществу Санкт-Петербурга. Предварительно направлялись обращения в комитет по вопросам выделения офиса для ресурсного центра, но подходящего среди предложенных вариантов не нашлось. В связи с этим на личной встрече с вице-губернатором по социальной политике данный вопрос был поднят повторно и через некоторое время было

найден комфортное помещение в пешей доступности от метро. Коворкинг-пространство составляет 154 кв. м, имеются два зала для проведения мероприятий: первый для неформальных встреч, второй – зал-трансформер (50 кв. м). Площадка находится на пересечении основных путей общественного транспорта. На ней имеется оборудование для одновременной работы минимум 8 человек. Ремонт офиса осуществлялся за счет средств ресурсного центра.

Организация коворкинг-пространства заложена в смету технического задания. За счет этих средств площадка коворкинга оснащена необходимым оборудованием (ноутбуками, проектором, принтерами, сканерами, флипчартами), мебелью (столами, стульями) и расходными материалами (бумагой, ручками, фломастерами и т. п.).

Запись в коворкинг осуществляется путем заполнения общей гугл-формы, через сообщения в группе или по телефону. Контроль за работой производится администратором пространства, который записывает данные в расписание.

Планируется введение электронной системы записи с возможностью самостоятельно внести часы своей работы в расписание центра.

Коворкинг-пространство необходимо для волонтерских организаций потому, что это удобное и функциональное место работы для сотрудников и волонтеров организации, исключающее необходимость арендовать постоянный офис. Оно позволяет собирать в одном месте всю команду, что помогает контролировать и оптимизировать рабочие процессы при отсутствии стационарного офиса.



[Данная практика принадлежит ресурсному центру для добровольцев и НКО «Штаб-квартира», контактную информацию см. в адресном указателе.]

Проект по созданию ресурсного центра реализуется за счет средств городского бюджета по заданию государственного заказчика – комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями. Оператор проекта – межрегиональная общественная организация «Национальный центр социальной помощи».

В ходе подготовки был проведен ряд встреч с представителями органов исполнительной и законодательной власти на тему важности открытия ресурсного центра для добровольцев и НКО, а также возможностей и размеров финансирования, рассмотрены разные варианты.

Контроль осуществляет оператор проекта, межрегиональная общественная организация «Национальный центр социальной помощи», и профильные отделы комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями.



[Данная практика принадлежит Волонтерскому корпусу Новосибирской области, контактную информацию см. в адресном указателе.]

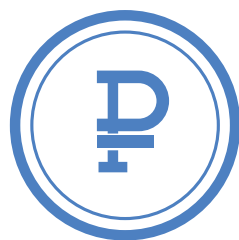
Особенность деятельности волонтерского корпуса состоит в том что он объединяет в себе государственное бюджетное учреждение и некоммерческую организацию, таким образом, формируются два источника финансирования. Как государственное бюджетное учреждение организация задействована в распределении бюджета

региона, как некоммерческая организация участвует в грантовых конкурсах Федерального агентства по делам молодежи для поддержки новых образовательных программ, проектов волонтеров.

В рамках закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в министерство представляется отчетная документация, подтверждающая целевое расходование средств, кроме того, регулярно сдается отчетность по ключевым показателям (количеству вовлеченных волонтеров, организованных мероприятий). Отчетность также сдается в Федеральное агентство по делам молодежи по итогам реализации грантовых средств.

В планах – увеличение количества ставок (чтобы один специалист вел не более 1-2 проектов/направлений) в рамках регионального бюджета.

Подобная система финансирования дает стабильность, возможность планирования на год, мобильность планов (внедрение новых проектов в течение года) за счет дополнительных источников финансирования.



добрые люди

Ресурсный центр поддержки добровольчества

[Данная практика принадлежит ресурсному центру добровольчества Красноярского края, контактную информацию см. в адресном указателе.]

Функция реализуется с момента создания Ресурсного центра добровольчества Красноярского края. Можно выделить следующие условия, необходимые для осуществления деятельности по

развитию и координации региональной сети добровольческих организаций и движений Красноярского края:

– Создание единого окна входа, координирующего деятельность существующих в вузах, ссузах, а также на территории Красноярского края добровольческих организаций, агентств, движений, сообществ и т. д. Распоряжением губернатора Красноярского края создан и начал работу совет по вопросам добровольчества (волонтерства), открыт краевой ресурсный центр добровольчества.

– Развертывание и организация единого информационного пространства добровольческих (волонтерских) организаций и движений края. Взаимодействие добровольческих агентств организовано на сайте добровольческого движения Красноярского края «Доброкарта», в ближайшее время планируется перенос анкет действующих добровольцев и добровольческих агентств в единую информационную систему «Добровольцы России» и модернизация сайта «Доброкарта» в формат информационного портала.

– Проведение масштабной информационной кампании (оказание информационной поддержки, популяризация добровольчества (волонтерства), мониторинг развития добровольческого движения и социального заказа органов государственной власти и общественных институтов на оказание добровольческой (волонтерской) деятельности).

– Разработка и утверждение дорожной карты развития добровольческой (волонтерской) деятельности в Красноярском крае до 2020 года, а также совершенствование нормативно-правовой базы по добровольчеству (волонтерству).

– Совершенствование нормативно-правовой базы в сфере добровольчества. В рамках деятельности совета по вопросам добровольчества (волонтерства) осуществляется взаимодействие представителей власти, министерств и ведомств, представителей коммерческого сектора и субъектов добровольческого движения.

– Создание единой, прозрачной и понятной системы (единой структуры мероприятий и принципов взаимодействия субъектов добровольчества друг с другом, общая координация и выстраивание диалога).

– Создание единых стандартов и технологий работы с добровольцами (волонтерами). Проводится анализ существующих методических материалов по технологиям работы с волонтерами, учитывается опыт реализации образовательных программ для добровольцев (волонтеров), реализуемых на территории края и страны, а также образовательные потребности субъектов добровольческого движения, на основании которых предполагается



разработка и внедрение программ подготовки и повышения квалификации в сфере организации добровольчества (волонтерства) для должностных лиц и организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности, обобщение лучших практик и разработка методических рекомендаций по развитию добровольчества, в том числе с привлечением специалистов в данной области.

Функция по развитию и координации региональной сети добровольческих организаций реализуется ресурсным центром добровольчества Красноярского края за счет выполнения следующих задач:

- координации деятельности волонтерских центров и объединений Красноярского края, создания комфортных и понятных условий для добровольцев;
- оказания организационной, методической и ресурсной поддержки волонтерским (добровольческим) организациям Красноярского края;
- информационного сопровождения волонтерских организаций и программ, распространения информации среди граждан и НКО, проведения масштабной информационной кампании, направленной на популяризацию добровольчества;
- вовлечения населения Красноярского края в добровольческую деятельность;
- сопровождения действующих и потенциальных добровольцев;
- популяризации и содействия формированию культуры волонтерства, добровольческого движения в Красноярском крае;
- привлечения ресурсов, разработки единой системы поощрения волонтеров;

– обучения волонтерских организаций, а также представителей органов региональных властей, работников бюджетной сферы, представителей некоммерческих организаций, предпринимателей технологиям работы с волонтерами.

Планируется интеграция существующих в системе молодежной политики Красноярского края добровольческих организаций и объединений в единую сеть. Для выполнения данной задачи аккумулируется и разрабатывается база методических рекомендаций и учебных пособий по всем направлениям добровольчества, формируется единое образовательное пространство по технологиям работы с добровольцами (волонтерами).

Планируется составление полного перечня организаций, объединений, сообществ, штабов Красноярского края, занимающихся добровольческой деятельностью, и формирование единого информационного пространства для координации деятельности данных организаций.

Централизованная координация и организованная система взаимодействия позволяет субъектам добровольческой деятельности эффективно выстраивать и развивать систему оказания и получения помощи, тиражировать успешные добровольческие (волонтерские) практики, организовывать совместные проекты, мероприятия и акции, рационально и опционально используя все доступные ресурсы – как образовательные (например, методические рекомендации и обмен

опытом), так и ресурсные (спонсорскую помощь, транспорт, помещение и т. д.). Это позволяет создать абсолютно прозрачную систему взаимодействия, облегчающую продуктивную коммуникацию участников движения, и способствует упрощению мониторинга процессов и решению управленческих задач.

Координация взаимодействия региональной сети позволяет сторонним организациям выстраивать партнерские отношения с любым элементом добровольческого движения Красноярского края, обращаться в ресурсный центр добровольчества как к посреднику, где уже существует перечень всех структур добровольческого движения, с последующей организацией и сопровождением их взаимодействия.

Направление начало развиваться в связи с набором волонтеров на Олимпийские игры 2014 года. Было разработано соглашение с отделами по делам молодежи районов области по открытию штабов Волонтерского корпуса Новосибирской области. С тех пор соглашение было доработано (создан Кодекс волонтера, разработаны механизмы взаимодействия, обязательства сторон, используется единый брендбук), на данный момент им охвачены практически все районы области.



[Данная практика принадлежит Волонтерскому корпусу Новосибирской области, контактную информацию см. в адресном указателе.]

Взаимодействие с территориями происходит через отдел по делам молодежи (ВКС, выезды в районы, проведение совместных мероприятий), единую АИС Волонтерского корпуса Новосибирской области.

Планируется наладить финансирование регулярных выездов специалистов на территории, расширение информационной кампании, развитие инфраструктуры на местах.

Развитие региональной сети открывает перед территориями возможность информационной, методической поддержки, проведения образовательных программ, возможность попасть на крупные мероприятия города, международные события; для ресурсного центра – добровольческий ресурс в лице подрастающего поколения, развитие движения в регионе.

Формирование региональной сети организаций началось задолго до создания центра – в ноябре 2016 года.

Для осуществления данной функции было необходимо включение комплекса мероприятий по созданию актива волонтерского движения в муниципальных образованиях Приморского края в план мероприятий департамента по делам молодежи Приморского края, финансирование из краевого бюджета, организация



[Данная практика принадлежит отделу волонтерских программ автономной некоммерческой организации «Центр содействия развитию молодежи Приморского края, контактную информацию см. в адресном указателе.]

взаимодействия с представителями муниципальных образований края.

Организация образовательной программы осуществляется совместно ресурсным центром и Приморской краевой молодежной общественной организацией «Волонтер Приморья». Контролирует выполнение данной функции департамент по делам молодежи Приморского края. В рамках комплекса мероприятий по созданию волонтерского актива в муниципальных образованиях Приморского края в течение двух дней на территории одного муниципального образования проводятся образовательные тренинги для активных представителей района, проявляющих интерес к волонтерской деятельности, с целью формирования волонтерской организации. За 2017 год в данных мероприятиях приняли участие 10 районов. В ходе обучения ребята получают информацию о тенденциях волонтерства, возможностях участвовать в качестве волонтеров в краевых и всероссийских мероприятиях, проходят тренинги на командообразование, стрессоустойчивость, коммуникации и т. д., узнают о социальном проектировании. Далее работа со сформированной организацией продолжается дистанционно.

В 2018 году ресурсный центр немного изменил формат, теперь в программу обучения добавлены площадка НКО, ораторское искусство, наставничество и некоторые другие молодежные общественные организации. И если ранее в ходе выезда на территорию одного муниципального образо-

вания проводились занятия только с его представителями, то с этого года на одной территории собираются ребята из 5–8 муниципальных районов, что позволяет наладить межмуниципальное сотрудничество, а также, возможно, сформировать межмуниципальные проекты. К концу 2018 года все 34 муниципальных образования примут участие в данном мероприятии, которое уже будет называться Слетом молодежного актива и включать площадку «Волонтерство».

Представители муниципальных образований и самых отдаленных населенных пунктов имеют возможность пройти обучение и узнать много новой полезной информации о волонтерской деятельности, а также в дальнейшем активно принимать в ней участие.



[Данная практика принадлежит Карельской региональной общественной молодежной организации «Центр развития добровольчества», контактную информацию см. в адресном указателе.]

Данное направление деятельности запущено в работу центра в мае 2011 года с организации международного волонтерского лагеря в рамках молодежного республиканского форума «Гиперборея», но было представлено в том или ином объеме в разные периоды существования центра.

Для реализации международной деятельности требуется:

- наличие партнерских организаций, которые могут содействовать в поиске и привлечении иностранных волонтеров;

- ресурсы для проведения международных волонтерских лагерей (расходы на организацию проживания, питания, культурной программы волонтеров);

- прямые партнерские связи с иностранными организациями, выступающими в роли доноров или реципиентов волонтеров.

Хорошая репутация волонтерского центра важна для иностранных организаций, поскольку они ценят доверие. Ресурсный центр в таком случае выступает «гражданским дипломатом».

Международные волонтерские проекты – это в основном краткосрочные лагеря на территории Карелии с участием иностранных волонтеров.

В копилке центра – крупные международные проекты: этап Кубка мира по гонкам на собачьих упряжках на средние и короткие дистанции

«По земле Сампо», чемпионат мира по биатлону в Контиолахти (Финляндия), чемпионат Европы по спортивному ориентированию в Йоэнсуу (Финляндия), Всемирный фестиваль молодежи и студентов. Для организации таких проектов всегда необходимо действовать заблаговременно, поскольку международные организации всегда работают строго по плану, который прописали еще два года назад. Этим мы сильно отличаемся по стилю работы. Крупные проекты также требуют раннего включения в этапы подготовки. Далее все идет по четкому графику.

Что касается образовательных программ, то с 2013 по 2014 год Карельский центр добровольчества выступал партнером и соорганизатором в реализации международного проекта КА 425 «Непрерывное обучение менеджменту в культуре для развития креативных индустрий и туризма на приграничных территориях», который реализован при финансовой поддержке программы «Приграничное сотрудничество в рамках европейского инструмента соседства и партнерства "Карелия"». Ключевой задачей центра стало изучение европейского опыта организации работы волонтеров при проведении культурно-массовых мероприятий, а также разработка собственной образовательной программы для специалистов учреждений культуры. Это стало хорошим и продуктивным результатом, который до сих пор используется в работе.

С 2015 года центр участвует в реализации молодежных творческих проектов с Норвегией



благодаря связям между городами-побратимами. Специалисты центра выступают модераторами при обучении молодежных команд двух стран сотрудничеству.

В планах – запуск аккредитованного центра международного волонтерства с возможностью напрямую взаимодействовать с EVS и направлять волонтеров Карелии в международные проекты, а также принимать на территории региона волонтеров из других стран.

В 2017 году Карельский центр добровольчества стал аккредитованным центром привлечения и подготовки волонтеров к мировому чемпионату профессионального мастерства Worldskills 2019.

Международные проекты всегда вызывают интерес у молодежи, которая хорошо общается на английском языке или хочет подтянуть его. Многие из них впервые становятся волонтерами благодаря участию в международных проектах.

Также это дает организации возможность повышать качество своей работы, готовить тренерский состав, а также тим-лидеров международного уровня, т. к. во многих проектах используются технологии неформальной педагогики.

Алтайский государственный педагогический университет (далее - АлтГПУ) в рамках соглашения на безвозмездной основе предоставляет Алтайскому центру развития добровольчества (далее - АЦРД) помещение и оборудование, осуществляется совместное финансирование проектов за счет грантов. Финансирование ряда проектов также осуществляет АлтГПУ в рамках плана культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы со студентами, грантов и субсидий, которые университет получает на конкурсной основе на развитие деятельности студенческих объединений.

Совместная системная работа АлтГПУ и АЦРД способствует воспитанию в будущих педагогах ценности добровольчества, умение инициировать социально значимую деятельность.

Студенты - координаторы проектов, выступают наставниками для студентов младших курсов и школьников и вовлекают тех в добровольческую деятельность. Ежегодно в Алтайском крае организуются: краевой фестиваль «Вместе мы – добровольцы Алтая», образовательный курс «Онлайн-академия "Я – доброволец!"», региональный этап Всероссийского конкурса «Доброволец России», слет добровольческих объединений Алтайского края.



[Данная практика принадлежит Алтайскому краевому благотворительному общественному фонду «Алтайский центр развития добровольчества» совместно с Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Алтайский государственный педагогический университет».]



Направления деятельности центра: патриотическое, инклюзивное, экологическое, международное, добровольчество в сфере культуры, серебряное и др. В перспективе планируется открытие представительств ресурсного центра добровольчества: центра патриотического воспитания, эко центра, центра инклюзивного образования, международного центра развития добровольчества, серебряного центра, центра содействия добровольцам в области сохранения памятников культурного наследия.

Система поддержки добровольчества в регионе представляет собой уникальную модель общественно-государственного взаимодействия: вуз + НКО, что эффективно с точки зрения объединения ресурсов для реализации задач по вовлечению в добровольческую деятельность большего количества добровольцев. За 8 лет функционирования системы в добровольчество вовлеклись тысячи людей в Алтайском крае, причем, окончив университеты, молодежь продолжает заниматься добровольчеством уже в категории pro bono. Увеличивается количество партнеров, организаций, расширяются целевые аудитории.

В 2014 году на базе Орловского государственного университета в рамках поддержки деятельности студенческих объединений был создан центр волонтерского движения. После получения вузом статуса опорного университета на основе результатов деятельности Центра был разработан

стратегический проект «Региональная акселерационная программа добровольческих инициатив», и в апреле 2017 г. создан Ресурсный координационный центр добровольческих инициатив (далее – РКЦ), получивший в январе 2018 года статус регионального.

Финансирование деятельности РКЦ осуществляется по программе развития опорного университета, кроме того, за счет грантовой деятельности, в данном случае эффективно действует партнерская модель структурное подразделение вуза и НКО (РОО «Орловский областной центр волонтерства»).

Региональная модель социальных инноваций, созданная в университете, становится основой для поиска новых решений в реализации социальной политики совместно с региональными органами власти. Установлены партнерские отношения с Правительством области, всеми профильными Департаментами, Общественной Палатой области, общественными молодежными объединениями, коммерческими и некоммерческими организациями.

В рамках Соглашения с Правительством области РКЦ организует и реализует обучающие программы по подготовке волонтеров, по социальному проектированию; проводит конкурсы и мастер-классы, а также другие социально-значимые акции и мероприятия по акселерации добровольческих инициатив в регионе; курирует работу волонтерских



[Данная практика принадлежит Ресурсному координационному центру добровольческих инициатив ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С.Тургенева», контактную информацию см. в адресном указателе.]

объединений в регионе и отвечает за научно-методическое сопровождение деятельности этих организаций.

Для организации мероприятий различного уровня активно используется инфраструктура вуза: лекционные аудитории, информационные ресурсы, актовые залы, спортивные площадки, организована коворкинг площадка.

Ежегодно Центром организуется и реализуется множество масштабных социальных проектов. Среди наиболее значимых социальных проектов следует назвать такие как, «Обману нет!», «ЗАбезопасность», «Поверь в мечту!», «Доброта спасет мир!», «БудущееБезРака», «Благотворительная ярмарка», «Тепло сердец», «Чистота в каждый дом» и др. В настоящее время активно развивается культурно и инклюзивное волонтерство.

За последние полгода РКЦ стал представителем области в реализации Всероссийских добровольческих инициатив, было проведено более 100 акций, привлечено к участию около 2000 волонтеров, оказана помощь 3000 нуждающимся.

АДРЕСНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

СРОО «Ресурсный центр
добровольчества «Сила Урала»



Дата создания:	5 июля 2017 года
Регион, город:	Свердловская область, г. Екатеринбург
Адрес организации:	Юридический: ул. Машиностроителей, д. 11 Фактический: ул. Щорса, д. 56
Руководитель:	Овчинников Владислав Игоревич
Контактные данные:	+7 (903) 085-12-34

Карельская региональная общественная
молодежная организация «Центр развития
добровольчества»



Дата создания:	2 декабря 2009 года
Регион, город:	Республика Карелия, г. Петрозаводск
Адрес организации:	Пр. Невского, д. 71, каб. 312–313
Руководитель:	Маковецкая Дарья Тимофеевна, председатель совета, действует на основании устава
Контактные данные:	e-mail: dobrocentr@gmail.com Web: http://dobrocentr10.ru VK: https://vk.com/dobrocentr10



Ресурсный центр для добровольцев и НКО «Штаб-квартира»

Дата создания:	10 июня 2017 года
Регион, город:	г. Санкт-Петербург
Адрес организации:	Ул. Марата, д. 31
Руководитель:	Францева Марина Олеговна
Контактные данные:	+7 (904) 616-76-07 ncsp@fonddonorov.ru https://vk.com/rescenterspb



Отдел волонтерских программ автономной некоммерческой организации «Центр содействия развитию молодежи Приморского края»

Дата создания:	1 августа 2017 года
Регион, город:	Приморский край, г. Владивосток
Адрес организации:	Ул. Посьетская, д. 14
Руководитель:	Шемчук Анна Викторовна
Контактные данные:	Рабочий телефон: 8 (423) 279-17-10

Ресурсный центр поддержки добровольчества Красноярского края

добрые люди
Ресурсный центр
поддержки добровольчества

Дата создания:	8 декабря 2017 года
Регион, город:	Красноярский край, г. Красноярск
Адрес организации:	Ул. Остров Отдыха, д. 6
Руководитель:	Шнайдер Ольга Сергеевна
Контактные данные:	Тел. 8 (983) 572-86-47

Волонтерский корпус Новосибирской области



Дата создания:	2017 год
Регион, город:	Новосибирская область, г. Новосибирск
Адрес организации:	Ул. Советская, д. 52/2
Руководитель:	Шубина Анна Владимировна
Контактные данные:	info@vknso.ru, vknso.ru https://vk.com/vk_nso



Алтайский краевой благотворительный общественный фонд «Алтайский центр развития добровольчества» совместно с Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Алтайский государственный педагогический университет»

Дата создания:	30 июня 2015 года
Регион, город:	Алтайский край, г. Барнаул
Адрес организации:	Ул. Молодежная, д. 55
Руководитель:	Четошникова Екатерина Викторовна
Контактные данные:	chetoshnikova@mail.ru

Я Волонтер!
Южного Урала
«НО «АССОЦИАЦИЯ ВОЛОНТЕРОВ ЮЖНОГО УРАЛА»

Автономная некоммерческая организация «Ассоциация волонтеров Южного Урала»

Дата создания:	2016 год
Регион, город:	Челябинская область, г. Челябинск
Адрес организации:	Ул. Воровского, д. 36, 2-й этаж
Руководитель:	Носков Александр Владимирович
Контактные данные:	vk.com/i_vol_south_ural vol.southural@gmail.com +7 (951) 776-27-43

Государственное бюджетное учреждение г. Москвы «Ресурсный центр по развитию и поддержке волонтерского движения «Мосволонтер»



МОСВОЛОНТЕР

Дата создания:	21 февраля 2014 года
Регион, город:	Г. Москва
Адрес организации:	Волгоградский проспект, д. 145, корпус 2
Руководитель:	Швец Ирина Юрьевна
Контактные данные:	+7 (499) 722-69-90 info@mosvolonter.ru www.mosvolonter.ru

Государственное автономное учреждение «Республиканский центр волонтерского движения и поддержки молодежных инициатив»



Дата создания:	21 января 2015 года
Регион, город:	Республика Башкортостан, г. Уфа
Адрес организации:	Ул. Ленина, д. 10
Руководитель:	Биккуллов Ильшат Нафикович
Контактные данные:	8 (347) 218-03-04 bikkulov.in@bashkortostan.ru



Ресурсный координационный центр добровольческих инициатив ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С.Тургенева»

Дата создания:	1 апреля 2017 года
Регион, город:	Орловская область, г. Орёл
Адрес организации:	пл. Каменская, 1
Руководитель:	Прокохина Маргарита Игоревна
Контактные данные:	8 (903) 880-64-81, margarit-p@mail.ru



Метелев А.П., Белецкая Е.С., Козак Е.М.

МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА
ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

ВЫПУСК 1

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

ВЫПУСК 2

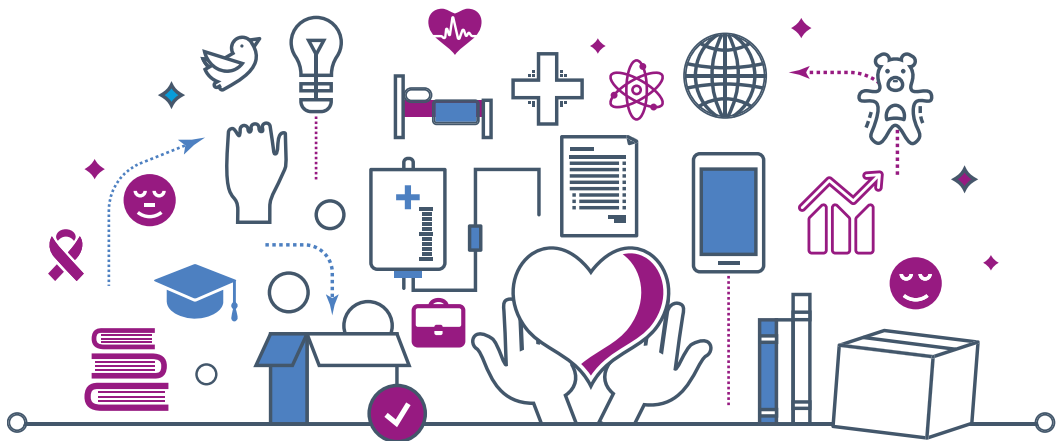
Издательство «Перо»

109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29-33, стр. 15, ком. 536

Тел.: (495) 973-72-28, 665-34-36

Подписано в печать 20.08.2018. Формат 60×90/16.

Печать офсетная. Усл. печ. л. 10,44. Тираж 1000 экз. Заказ 515.



Ассоциация волонтерских центров
info@avcrf.ru, авц. рф
добровольцыроссии.рф
region@avcrf.ru



Федеральная программа
«Молоды душой»



Ассоциация
волонтерских
центров



**ПАМЯТЬ
ПОКОЛЕНИЙ**
Благотворительный
Фонд

О ПРОГРАММЕ



Цель

Создать и развивать систему поддержки волонтерства среди граждан старшего возраста для раскрытия их потенциала, самореализации и улучшения качества их жизни



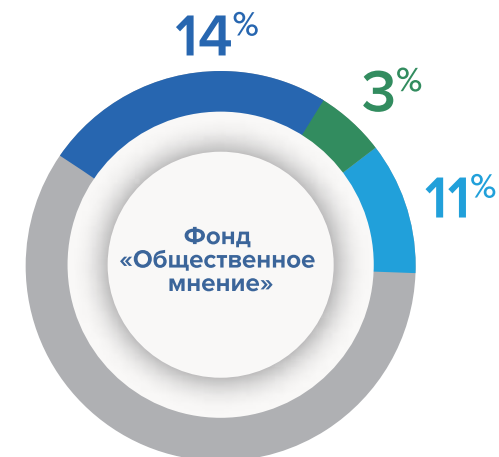
Задачи

- Изменить отношение к старости
- Вовлекать старшее поколение в добровольчество и мотивировать их реализовывать собственные инициативы
- Тиражировать лучшие практики, внедряя эффективные меры поддержки и сопровождения волонтерских организаций
- Создать и внедрить образовательную систему для «серебряных» волонтеров
- Расширить региональную сеть Центров «серебряного» волонтерства в России



28%

людей старше 56 лет
вовлечены в повседневные
добровольческие практики
в России



- активисты по защите окружающей среды
- участвуют в работе НКО, массовых акциях, правозащитных инициативах
- занимаются благотворительностью

РЕАЛИЗОВАНО В 2018 г

Успешно проведён III
Всероссийский форум
«серебряных» добровольцев
в г. Уфа Республики Башкортостан



Проведён грантовый конкурс по
поддержке и формированию центров
«серебряного» волонтерства в субъектах
РФ, на который поступило 164 заявки
из 64 регионов



Проведён Всероссийский грантовый
конкурс поддержки социальных
проектов «Молоды душой», на который
была подана 501 заявка
из 65 субъектов РФ



Информационные стенды о практиках
«серебряного» волонтерства размещены
в учреждениях соцзащиты / отделениях
Пенсионного фонда России/ отделения
Союза пенсионеров России в
20 регионах России



Проведён мониторинг развития
«серебряного» волонтерства в
15 регионах России



Распространена социальная реклама
в СМИ и наружная реклама в
городах России



Разработан обучающий видеокурс
по основам «серебряного» волонтерства,
который доступен в интерактивном формате



Запущена работа региональных центров
«серебряного» волонтерства
в 15 субъектах Российской
Федерации



Разработаны и распространены
методические рекомендации
по развитию «серебряного»
волонтерства, а также создан
сборник эффективных практик



Создан реестр организаций,
развивающих «серебряное»
волонтерство



РЕГИОНАЛЬНЫЕ ЦЕНТРЫ «СЕРЕБРЯНОГО» ВОЛОНТЕРСТВА

В 2018 году был реализован Конкурс по поддержке и формированию Центров «серебряного» волонтерства в Российской Федерации. По итогу собранных заявок, экспертная комиссия отобрала 15 проектов, которые получили финансирование в размере 200 000 рублей на создание данных центров в своих регионах.

Задачи центров:

- Развитие «серебряного» волонтерства
- Консолидация деятельности региональных организаций
- Обучение волонтеров старшего поколения
- Помощь в реализации проектов



КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

3 РАЗРАБОТАННЫХ
МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛА

8318

ВОЛОНТЕРОВ В ПРОГРАММЕ
«МОЛОДЫ ДУШОЙ»

3 СОЦИАЛЬНЫХ

РОЛИКА 638

УПОМИНАНИЙ
В СМИ

16464

БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЯ

ФЛАГМАНСКИХ
ПРОЕКТОВ

20501

регионов

проект

по итогам
конкурса
«Молоды
душой»

348

МЕРОПРИЯТИЙ,
ПРОВЕДЕННЫХ ЦЕНТРАМИ

ПРИМЕРЫ ФЛАГМАНСКИХ ПРОЕКТОВ ЦЕНТРОВ

КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Барнаула»

Барнаул, Алтайский край

Флагманский проект: «Социальный десант», цель: оказание профессиональной социальной, юридической, медицинской, педагогической и психологической помощи населению муниципальных образований края.

Волжская городская общественная организация социальной защиты и поддержки граждан «Школа социальной активности»

Волжский, Волгоградская область

Флагманский проект: «Грамотный потребитель услуг ЖКХ», основная цель: повышение финансовой и юридической грамотности потребителей жилищно-коммунальных услуг, содействие в восстановлении нарушенных прав, недопущение злоупотреблений со стороны управляющих компаний и подрядных организаций.

Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Агентство развития социальной политики города Новосибирска»

Новосибирск, Новосибирская область

Флагманский проект: «Городской доброты», основная идея - повышение социальной активности лиц пенсионного возраста путем организации наставнической деятельности в отношении молодого поколения.

АНО ЦЕНТР «Добровольцы «серебряного» возраста»

Калининградской области

Флагманский проект: социальная благотворительная программа «Рука помощи», направленная на оказание адресной помощи новорожденным детям с различными диагнозами и/или патологиями и их матерям в возрасте от 15 до 18 лет, находящихся в сложной жизненной ситуации.

ФГБОУ ВО РАНХиГС

при Президенте Российской Федерации, Читинский филиал

Чита, Забайкальский край

Флагманский проект: «Бизнес на пенсии», направленный на получение серьезного опыта и практических навыков людей старшего поколения в области бизнеса и предпринимательства. Превосходной альтернативой наемному труду, зачастую неинтересному и рутинному, является собственный бизнес для пенсионеров, который может носить некий специфический оттенок или быть логическим продолжением увлечения человека.

**И еще порядка 45
проектов в 20 регионах
страны**

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОГРАММЫ



*Все методические материалы
находятся в открытом доступе
на сайте молодыдушой.рф*

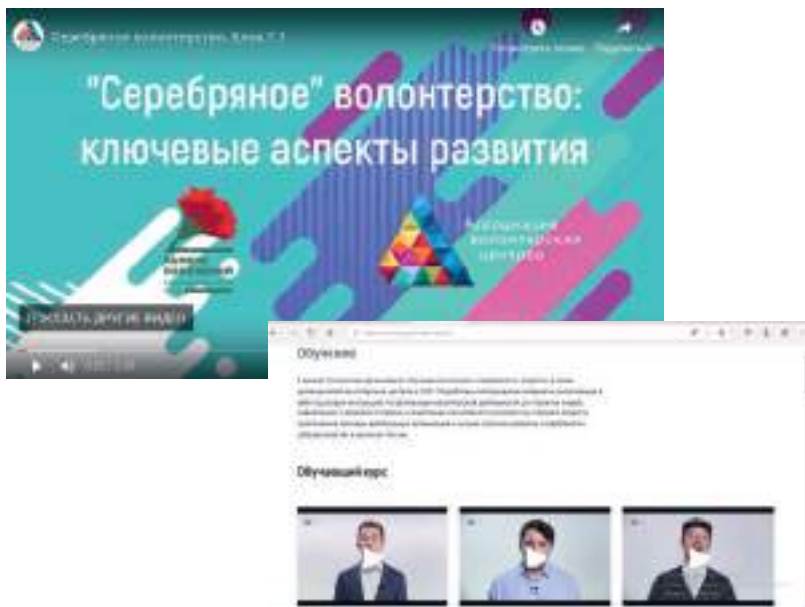
Методическое пособие «Серебряное» волонтерство: ключевые аспекты развития» и сборник эффективных практик развития «серебряного» волонтерства в субъектах российской Федерации.

Методические материалы включают в себя пошаговую инструкцию по организации волонтерской деятельности для «серебряных» добровольцев, разделы по разработке межпоколенческих проектов, а также информацию о здоровом старении и укреплении когнитивного капитала лиц старшего возраста, практические примеры действующих организаций и лучшие практики из регионов России.

Каналы распространения:

1. Тематический семинар о межпоколенческих связях: «Развитие «серебряного» волонтерства»
2. Общественный совет при Министерстве труда и социальной защиты России по вопросам добровольчества среди лиц старшего возраста
3. Окружной добровольческий форум в Уральском федеральном округе
4. Тематические мероприятия:
 - Образовательные семинары ЕИС «Добровольцы России» и «Ресурсные центры»
 - Всероссийский семинар-совещание представителей региональных организационных комитетов Года добровольца (волонтера)
5. Всероссийский форум «серебряных» добровольцев
6. Международный форум добровольцев

Создан обучающий видеокурс «Серебряное» волонтерство: ключевые аспекты развития», предназначенный для самих волонтеров и руководителей волонтерских центров и НКО.



Все методические материалы находятся в открытом доступе на сайте молодыдшой.рф

Темы курса:

- организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста (организационные аспекты)
- нормативно-правовая база волонтерского центра
- здоровое старение и активная старость как условия добровольческой активности пожилых, психологические особенности пожилых
- разработка социальных проектов
- разработка и реализация межпоколенческих проектов
- направления работы «серебряного» волонтерства
- лучшие практики по развитию и поддержке «серебряного» волонтерства в регионах РФ.

ГРАНТОВЫЙ КОНКУРС



Грантовый конкурс по поддержке социальных проектов «Молоды душой»

Конкурс позволил выявить и распространить лучшие волонтерские практики и инновационные формы организации добровольческой деятельности среди лиц старшего возраста.

В конкурсе принимали участие физические лица без ограничений в возрасте – волонтеры, лидеры НКО, руководители и представители добровольческих, СО НКО и объединений, сотрудники государственных организаций, коммерческих компаний и других инициативных групп, развивающих «серебряное» добровольчество, или привлекающих к своей работе лиц старшего возраста.

ПОКАЗАТЕЛИ:

501

заявка

65

регионов

25

победителей

4млн.

общий фонд
грантового
конкурса

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (примеры проектов)

«Никогда не поздно играть в куклы»

Регион: Саратовская область

Участники пишут сценарии социальных спектаклей, изготавливают своими руками кукольных персонажей, с помощью которых рассматривают на сцене насущные жизненные проблемы людей и предлагают конструктивные модели разрешения ситуаций. С помощью рефлексии осуществляется проработка историй со зрительской аудиторией. Финал проекта - спектакль, который могут увидеть жители не только города, но и пяти сёл района. В результате реализации проекта создана актерская труппа, которая создает и показывает постановки сельским жителям на различные темы, а также проводит выездные мастер-классы, тем самым транслируя полученный опыт.

«Виртуальный туризм для пожилых и инвалидов»

Регион: Калининградская область

Суть проекта — создать условия для беспрепятственного путешествия лиц с ОВЗ как в регионе, так и за его пределами. Проект даёт возможность людям с ОВЗ посетить достопримечательности России и зарубежных стран, познакомиться с шедеврами русской и мировой культуры, узнать обычаи и традиции народов разной национальности, расширить кругозор и многое другое.

«На одной волне»

Регион: Республика Татарстан

Связующей нитью в проекте являлось создание команды «Серебряных Волонтеров Победы Республики Татарстан», которая сейчас успешно работает. Объединение молодого и старшего поколений, их совместная поисковая, исследовательская и творческая работа, посвященная знакомству с судьбами ветеранов, вдов участников Великой Отечественной войны, тружеников тыла, детей войны, узников концлагерей. В рамках программы проводятся посещения ветеранов на дому, неформальные встречи в учебных заведениях. «Серебряные Волонтеры Победы» предстают связующей нитью между старшим и молодым поколениями. Проводя различные мастер-классы, они показывают значимость и необходимость наставничества.

«Эмоциональный волонтер»

Регион: Калининградская область

В данном проекте жители старшего возраста обучаются на семи факультетах по 18 дисциплинам. Один из факультетов — психологии и общения, где люди старшего возраста занимаются развитием эмоционального и социального интеллекта. Это помогает им управлять собственным психоэмоциональным состоянием, преодолевать возрастные кризисы, конструктивно решать проблемы в коммуникации, поддерживать ресурсное состояние, избегать перенапряжения и эмоционального выгорания. Имея знания и опыт, «серебряные» волонтеры делятся им с остальными.

«Я рисую»

Регион: Республика Крым

Организация систематических занятий творчеством с пожилыми людьми, инвалидами, многодетными семьями в домах престарелых, детских домах, в библиотеках города Симферополя, в клубах Симферопольского района. Целевая аудитория проекта имеет специфику, поэтому традиционная система обучения живописи и декоративно-прикладному творчеству не подходит. Принципиальное условие каждого занятия — создание законченной работы!

«Молекулы помощи»

Регион: Омская область

Проект создан для помощи семьям, имеющим детей-инвалидов, необходимость которого обусловлена неоднократными обращениями матерей с просьбой предоставить волонтеров для того, чтобы оставить на короткое время тяжелобольного ребенка, присмотреть за другими детьми, чтобы иметь возможность заняться хоть какими-то делами.

ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ «СЕРЕБРЯНЫХ» ВОЛОНТЕРОВ

Место проведения:

Уфа, Республика Башкортостан

Участники:

- Наиболее активные «серебряные» волонтеры
- Представители волонтерских центров, добровольческих объединений и ресурсных центров, реализующих проекты в сфере развития «серебряного» добровольчества
- Представители органов социальной защиты населения
- Органы исполнительной власти, реализующие государственную молодежную политику
- Лидеры школьных добровольческих объединений



3 тематические площадки



35 спикеров



75 регионов



31 образовательное мероприятие на площадках «Тепло», «Энергия» и «Опыт»



7 добрых дел, в рамках полезной программы



700 участников



3 форумных дня

СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА



Видеоролики

В 2018 году были созданы социальные видеоролики о пожилых волонтерах, которые были размещены в социальных сетях.

Целью создания видеосюжетов стало эмоциональное вовлечение зрителя, с целью популяризации движения «Серебряное» волонтерство.

Всего было снято три тематических видеоролика, которые отражали ценности «серебряного» волонтерства – «Опыт», «Энергия» и «Тепло».

СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА

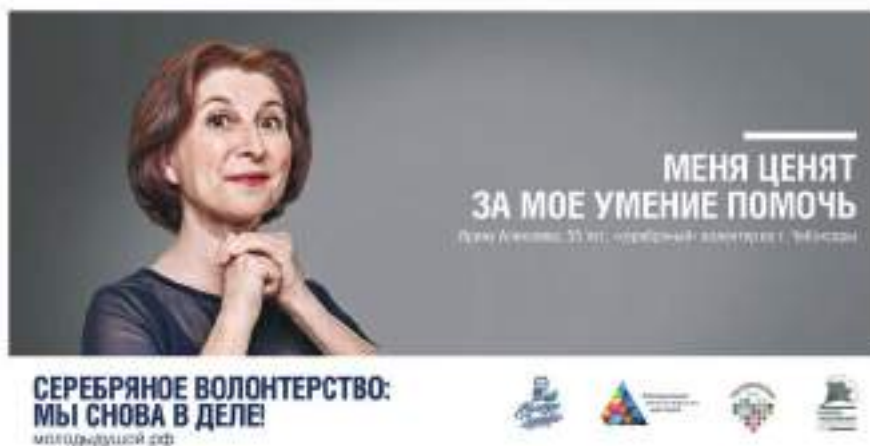
С целью популяризации «серебряного» волонтерства в стране была реализована имиджевая фотосессия, в которой приняло участие пять волонтеров.

Фотографом проекта стала Ольга Тупоногова-Волкова (снимает для глянцевого журналов Vogue, Tatler, Elle и прочее)




СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА

С целью вовлечения аудитории в проект, была создана имеджевая наружная реклама.



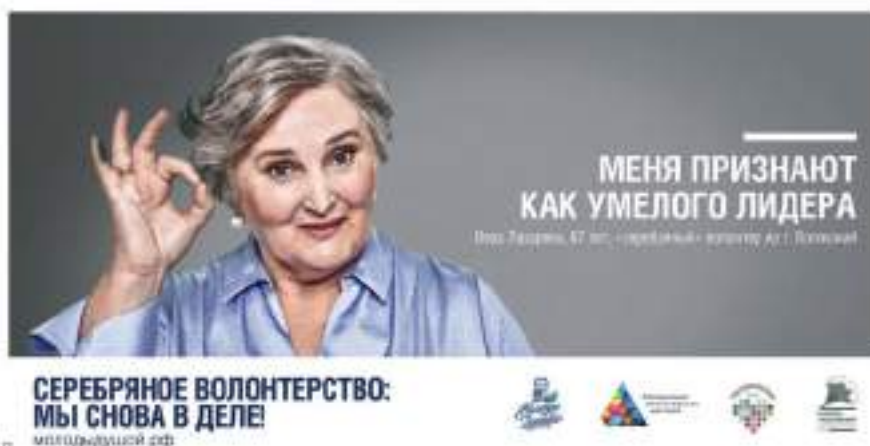
**МЕНЯ ЦЕНЯТ
ЗА МОЕ УМЕНИЕ ПОМОЧЬ**
Дарья Алексеева, 35 лет, «серебряный» волонтерка в Милосердии

**СЕРЕБРЯНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО:
МЫ СНОВА В ДЕЛЕ!**
молодежный рф



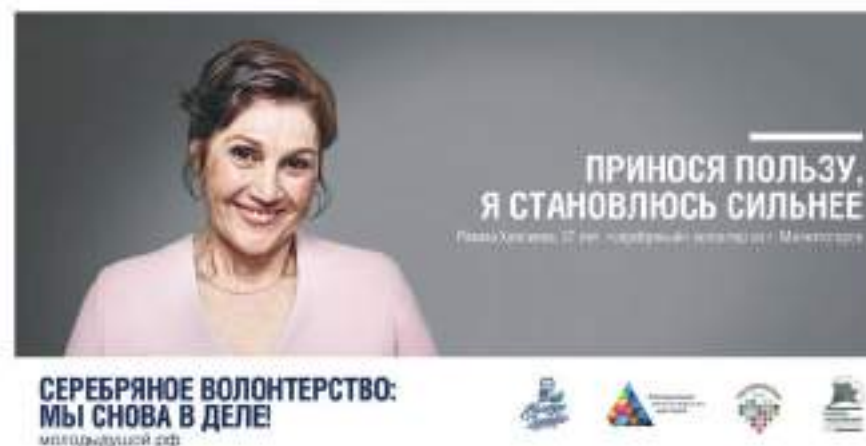

**МЕНЯ УВАЖАЮТ
ЗА МОЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ**
Константин Ковалев, 54 года, «серебряный» волонтер в г. Турок

**СЕРЕБРЯНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО:
МЫ СНОВА В ДЕЛЕ!**
молодежный рф




**МЕНЯ ПРИЗНАЮТ
КАК УМЕЛОГО ЛИДЕРА**
Ирина Тарасова, 47 лет, «серебряный» волонтер в г. Волжский

**СЕРЕБРЯНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО:
МЫ СНОВА В ДЕЛЕ!**
молодежный рф



**ПРИНОСЯ ПОЛЬЗУ,
Я СТАНОВЛЮСЬ СИЛЬНЕЕ**
Розалия Халимова, 57 лет, «серебряный» волонтерка в г. Магистровский

**СЕРЕБРЯНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО:
МЫ СНОВА В ДЕЛЕ!**
молодежный рф



ИНФОРМАЦИОННЫЕ СТЕНДЫ



В 20 регионах размещены информационные стенды с имиджами и информацией о «серебряном» волонтерстве

Место размещения: социальные учреждения (в зависимости от города)

Области:

Волгоградская
Калининградская
Нижегородская
Новосибирская
Омская
Самарская
Тюменская
Челябинская
Курская
Свердловская
Орловская

Края:

Алтайский
Забайкальский
Приморский
Краснодарский

а также:

Республика Бурятия
Ханты-Мансийский
автономный округ – Югра
Карачаево-Черкесская Республика
Республика Мордовия

ПОДДЕРЖКА ГОСУДАРСТВА

Вопросы по развитию «серебряного» волонтерства вошли в перечень поручений по итогам заседания Госсовета.

Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

- обеспечить разработку межведомственных программ (подпрограмм) развития добровольчества (волонтерства), включающих в себя мероприятия, направленные на ресурсную поддержку, обучение, нематериальное стимулирование участников добровольческих (волонтерских) инициатив, проведение конкурсов на получение этими участниками различных форм поддержки и вовлечение в добровольческую (волонтерскую) деятельность граждан всех возрастов

Правительству Российской Федерации:

- рассмотреть предложения добровольческих (волонтерских) организаций, представленные по итогам Международного форума добровольцев (волонтеров) в г. Москве 3–5 декабря 2018 г.
- Представленные предложения в сфере труда и социального обслуживания: Разработать комплекс мер по развитию «серебряного» добровольчества (волонтерства), а также инклюзивного добровольчества (волонтерства)
- Рассмотреть возможность увеличения поддержки социальных проектов, реализуемых гражданами старшего возраста, в том числе с использованием механизмов выдачи субсидий и грантов
- Рассмотреть возможность приоритетного участия «серебряных» добровольцев (волонтеров) в специальной программе по профессиональной переподготовке граждан предпенсионного возраста в целях их последующего трудоустройства



В рамках Международного форума добровольцев Министр труда и социальной защиты М.А. Топилин встретился с «серебряными» волонтерами. На встрече были представлены предложения по развитию движения, которые вошли в ряд поручений Министра по итогам встречи.

Подробности:

*Поручение Министра труда и социальной защиты
М.А. Топилина № 203 от 26 декабря 2018 г.*

Поручение:

- Департаменту демографической политики и социальной защиты населения проработать вопрос расширения мер поддержки «серебряного» добровольчества, в том числе, используя механизм предоставления субсидий СО НКО на развитие данного направления.
Срок – февраль 2019 года.
- Департаменту занятости населения, Департаменту пенсионного обеспечения проработать варианты участия лиц предпенсионного возраста, ведущих общественную и волонтерскую деятельность, в Специальной программе профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, а также подготовить предложения по выявлению активных «серебряных» добровольцев, заслуживающих переобучение, рассмотрев возможность выявления данных людей с помощью данных ЕИС «Добровольцы России» (добровольцыроссии.рф).
Срок – март 2019 года.

- Пенсионному фонду Российской Федерации, Департаменту пенсионного обеспечения во взаимодействии с АВЦ проработать вопрос внесения изменений в план информационно-разъяснительной работы Пенсионного фонда Российской Федерации, включив в него пункт по информированию граждан о возможностях в «серебряном» добровольчестве.
Срок – март 2019 года.
- Пенсионному фонду Российской Федерации оказать содействие АВЦ в размещении социальной рекламы и информационных стендов о «серебряном» добровольчестве на территории отделений фонда, в том числе проработав вопрос финансирования указанных мероприятий, предложения по содержанию информационных материалов будут предоставлены АВЦ.
Срок – март 2019 года.
- Департаменту демографической политики и социальной защиты населения рекомендовать РОИВам в сфере социальной защиты способствовать размещению социальной рекламы и информационных стендов о «серебряном» волонтерстве на территории подведомственных учреждений (в том числе геронтологических центров) во взаимодействии с АВЦ.
Срок – май 2019 года.
- На основе лучшего опыта взаимодействия РОИВов в сфере социальной защиты (и их подведомственных учреждений) с волонтерскими организациями, Департаменту правовой и международной деятельности совместно с Департаментом демографической политики и социальной защиты населения направить в РОИВы в сфере социальной защиты рекомендации по взаимодействию с волонтерами, включая «серебряных» добровольцев.
Срок – апрель 2019 года.

РАЗВИТИЕ ПРОГРАММЫ В 2019

Проведение Всероссийского конкурса по формированию Центров «серебряного» волонтерства в субъектах Российской Федерации

- Реализация Всероссийской акции «КРАСНАЯ ГВОЗДИКА» Благотворительного фонда «ПАМЯТЬ ПОКОЛЕНИЙ» в 20 регионах России
- Создание эффективной системы обучения «серебряных» волонтеров в формате вебинаров и тренингов.
- Проведение обучающего семинара для проектных команд региональных центров «серебряного» волонтерства
- Реализация масштабной акции «Молоды душой», посвященной Дню пожилого человека, с привлечением лидеров мнений из числа известных личностей.
- Проведение Всероссийского форума «серебряных» добровольцев
- Проведение Всероссийского грантового конкурса поддержки социальных проектов «Молоды душой»
- Сбор, описание, тиражирование эффективных региональных практик «серебряного» волонтерства
- Проведение актуального исследования о развитии «серебряного» волонтерства в России
- Реализация масштабных социальных проектов

ПОКАЗАТЕЛИ 2019 ГОДА

Количество вовлеченных волонтеров

К концу 2019 году в движение «серебряных» волонтеров вовлечено не менее 12 000 человек

Количество благополучателей

Количество благополучателей добровольческой помощи «серебряных» волонтеров – до 60 000 человек

Количество привлеченных партнеров

В регионах России «серебряное» добровольчество к концу 2019 года поддерживают не менее 120 партнеров из числа волонтерских организаций, благотворительных фондов, бизнес-структур, РОИВов и ФОИВов

Информационная кампания о деятельности Центров
- Организация и запуск информационной работы о деятельности центра, привлечение СМИ, ведение соц. сетей)
- количество информационных ресурсов Центра
- количество инфоповодов и новостей

Количество публикаций о «серебряном» добровольчестве в сети интернет к концу 2019 года – не менее 1000, не менее 2000 постов в социальных сетях

Количество мероприятий, проведенных Центром

Количество мероприятий, проведенных «серебряными» добровольцами до конца 2019 года – не менее 3000

Количество проектов, реализованных Центром

Количество тематических проектов, реализуемых Центрами – не менее 90

Реализация обучающих программ

Количество прошедших обучающие программы о развитии «серебряного» добровольчества до конца 2019 года – не менее 24 000 человек


Регистрация волонтеров, организаций и проектов в ЕИС «Добровольцы России»

Зарегистрировано не менее 5000 «серебряных» волонтеров



Русакова Наталья

Координатор федеральной программы
«Молоды душой» Ассоциации волонтерских центров
+7 (900) 299-57-03
rusakova@avcrf.ru



Ассоциация
Волонтерских
Центров

СЕРЕБРЯНЫЕ
ВОЛОНТЕРЫ

Ассоциация волонтерских центров
Федеральный институт развития образования
Фонд развития молодежных волонтерских программ
Российский центр гражданского и патриотического
воспитания детей и молодежи

СЕРЕБРЯНЫЕ ВОЛОНТЕРЫ

методическое пособие

Москва, 2016

УДК 364.044.68
ББК С941.6 + С561.7
С 32

Серебряные волонтеры / Под ред. Арсеньевой Т.Н. – Тверь: Полиграфическая компания «Печатня», 2016, 60 с.

АВТОРЫ-СОСТАВИТЕЛИ:

Арсеньева Т.Н. – директор Центра развития молодежных волонтерских программ Тверского государственного университета, к. психол. н., доцент

Бутинова М.Ю. – директор межрегионального ресурсного центра «Серебряный возраст»

Менников В.Е. – исполнительный директор Ассоциации волонтерских центров

Соколов А.А. – специалист по учебно-методической работе Центра развития молодежных волонтерских программ Тверского государственного университета

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Коршунов А.В. – проректор Московского педагогического государственного университета, к. социол. н., профессор

Крюкова А.А. – начальник отдела реализации волонтерских программ ФГБУ «Роспатриотцентр», к. п. н.

В настоящем пособии впервые предпринята попытка системного анализа проблем ресоциализации людей старшего возраста путем их вовлечения в добровольческую (волонтерскую) деятельность. На основе междисциплинарного подхода рассмотрен опыт работы ведущих общественных организаций, занимающихся социально-ориентированным добровольчеством (волонтерством). Даны практические рекомендации в области инновационного менеджмента добровольческих (волонтерских) проектов.

О Г Л А В Л Е Н И Е

ПРОБЛЕМЫ РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ	4
ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ	6
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА	8
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И МОТИВИРОВАНИЯ К ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА	13
ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ К ДОБРОВОЛЬЧЕСТВУ	20
НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, В КОТОРЫЕ ЭФФЕКТИВНЕЕ ПРИВЛЕКАТЬ «СЕРЕБРЯНЫХ» ВОЛОНТЕРОВ	24
ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИЙ, РАБОТАЮЩИХ С ВОЛОНТЕРАМИ «СЕРЕБРЯНОГО» ВОЗРАСТА	31
ЛИТЕРАТУРА	47
ПРИЛОЖЕНИЯ	50

ПРОБЛЕМЫ РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

В современном российском обществе существует ряд актуальных социальных проблем [27]: это сохранение здоровья населения, развитие образования, повышение уровня жизни и другие. Одной из них является разобщенность поколений. Отсюда возникает необходимость вовлечения в общую деятельность людей, независимо от пола, возраста, социального статуса и т.п. Такой деятельностью может стать волонтерство, т.к. позволяет включиться в неё без строгого отбора, по сравнению, например, с профессиональной деятельностью, требующей специального образования и зависящей от востребованности той или иной должности на рынке труда.

Современные исследования [17] позволяют утверждать, что именно волонтерство способствует ресоциализации* пожилых людей, усиливает их способности решать собственные проблемы и помогать другим уязвимым пожилым.

Связано это с тем, что у пожилого человека «зачастую снижается самооценка, возрастает неуверенность в себе. Распространенные в обществе стереотипы оказывают влияние на формирование отношения к себе у пожилых людей. Теряя веру в себя, они испытывают чувство вины, у них падает мотивация и, следовательно, снижается и социальная активность. Выходя на пенсию, человек, как правило, утрачивает значимую социальную роль и оказывается выключенным из системы межличностных связей, в которую входят представители разных поколений».

* Ресоциализация – это возвращение или укрепление социальных связей, усвоение индивидом ценностей и норм, отличающихся от усвоенных им ранее, вид личностного изменения, при котором зрелый индивид принимает тип поведения, отличный от принятого им прежде, восстановление социального и личностного статуса, реинтеграция и востребованность в обществе (ГОСТ Р 52495-2005: Социальное обслуживание населения. Термины и определения; цит. по: [17]).

Вместе с тем пожилые люди обладают большим жизненным и профессиональным опытом, свободным временем, желанием помогать другим. В тех странах, где развиты добровольческие традиции, пожилые люди вносят существенный добровольческий вклад в улучшение жизни в обществе. Ориентируясь же в волонтерском движении на молодых, нередко забывают о том потенциале, который есть у представителей старшего поколения.

Распространено заблуждение, что пожилые люди в России не могут заниматься добровольчеством из-за существующих материальных проблем, поэтому все силы уходят лишь на решение жизненно важных насущных проблем. В то же время считается, что за рубежом выше уровень доходов и благосостояния, что позволяет свободно помогать другим.

Но это не совсем так. Хотя жизнь за рубежом у людей устроена действительно лучше, тем не менее, жителям нашей страны никогда не были чужды позитивный настрой и стремление взаимодействовать с другими. Это показывает не только исторический опыт наших предков, для которых служение другим людям было одной из наиболее жизненно важных ценностей (см. подробнее: [19, С. 267–269]), но и недавний опрос Фонда «Общественное мнение», который показывает, что более 1/3 современных жителей России, чей возраст составляет старше 56 лет, вовлечены в повседневные добровольческие практики. Это и волонтеры, занятые в работе НКО, массовых акциях и мероприятиях, и активисты по месту жительства, комитетов и объединений, и просто альтруисты, помогающие незнакомым людям [6].

Чем интенсивнее вовлеченность представителей серебряного возраста в волонтерское движение, тем выше уровень их удовлетворенностью жизнью. Этот факт подтверждается опросом, проведенным фондом «Общественное мнение»: коэффициент удовлетворенных жизнью людей старше 56 лет больше среди волонтеров и альтруистов.

Как видим, вовлечение пожилых людей в добровольческие практики является актуальным направлением развития современного волонтерства в России. В данном методическом пособии мы собрали лучшие практики и модели работы с волонтерами «серебряного» возраста. Тому, что означает это понятие, посвящена следующая глава.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Добровольчество / волонтерство – это участие людей независимо от возраста, расы, пола и вероисповеданий в мероприятиях, направленных на решение социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе, не связанных с извлечением прибыли.

«**Волонтер** – человек, который по доброй воле принял решение посвятить своё время, опыт, знания, умения и навыки ради общественного блага, помощи другим людям или проведению какого-либо мероприятия на безвозмездной основе» [25].

Согласно Федеральному закону о благотворительной деятельности и благотворительных организациях [32], «добровольцы – физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности).»

«**Волонтеры** – граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, заключившие с FIFA, дочерними организациями FIFA или Оргкомитетом «Россия-2018» гражданско-правовые договоры об участии в мероприятиях путем применения своего опыта, знаний, умений без предоставления указанным гражданам и лицам денежного вознаграждения за осуществляемую ими деятельность, за исключением возмещения расходов, понесенных при исполнении гражданско-правовых договоров» [33].

Волонтерство – любая безвозмездная требующая времени деятельность, направленная на благо окружающей среды или кого-то (лиц или групп лиц), или как дополнение к близким отношениям. Центральное место в этом определении занимает то, что волонтерство – это свободно сделанный выбор каждого человека. Оно может включать в себя формальную деятельность, осуществляемую на базе государственных, частных и добровольных организаций, а также неформальных сообществ [5].

Исходя из определений выше, можем выделить основные составляющие понятия волонтер/доброволец:

- это субъект;
- добровольно решивший участвовать в какой-либо деятельности;
- безвозмездно участвующий в деятельности, направленной на оказание помощи;

- применяющий собственные знания и умения для осуществления этой деятельности;
- деятельность направлена на решение актуальных социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе;
- эта деятельность касается помощи людям, территориям или животным. Мы предлагаем считать понятия «волонтер» и «доброволец» синонимами и в этом пособии будем придерживаться такого взгляда.

После окончания Игр «Сочи 2014» в России всё чаще стало использоваться понятие «волонтер «серебряного» возраста» (от английского – «silver volunteer» или «silver age volunteer»). По своей сути оно отражает тот факт, что добровольческой деятельностью занимаются люди в возрасте от 55 лет и старше.

Однако на сегодняшний день нет единства в определении этого термина, и наряду со словами «серебряные волонтеры» широко используются такие понятия, как «золотые» либо «пожилые» волонтеры или просто «волонтеры старшего возраста».

В нашей стране начата успешная реализация практики централизованного включения пожилых людей в волонтерскую деятельность; этим занимаются геронтологические центры*, а также университеты «третьего или серебряного» возраста**.

Эти модели организации работы с волонтерами «серебряного» возраста будут рассмотрены в соответствующем разделе настоящего пособия.

Итак, на сегодняшний день пока нет единого и законодательно утвержденного определения понятия «волонтер «серебряного» возраста»; исходя из выше изложенных рассуждений, предлагаем придерживаться такого определения:

* Геронтологический центр – учреждение медико-социального профиля, осуществляющее медицинскую и социальную помощь лицам пожилого и старческого возраста; в состав геронтологического центра входят гериатрическая поликлиника, гериатрический стационар и бюро социальной помощи (http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_medicine/8213/)

** Университет «третьего или серебряного» возраста – это новая форма работы с пожилыми людьми, включающая в себя организацию просветительских и учебных курсов, творческих мастерских, курсовое обучение по различным программам. (http://лкцсон.рф/index/universitet_quot_tretego_vozrasta_quot/0-21)

Волонтер «серебряного» возраста – это человек в возрасте от 55 лет и старше, добровольно и безвозмездно участвующий в деятельности, направленной на решение актуальных социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе (в том числе касающейся помощи людям, территориям или животным), и применяющий собственные знания и умения для осуществления этой деятельности.

Описание эффективной работы с волонтерами «серебряного» возраста важно, на наш взгляд, начать с выявления их психологических особенностей, чему будет посвящен следующий раздел нашего пособия.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

В основу написания раздела были положены данные исследований психологических особенностей пожилых людей в возрасте от 65 до 87 лет, полученных учёным-психологом Каролом Рощаком [31]. Рощак предлагает классифицировать пожилых людей, в зависимости от использования последними следующих приспособлений пожилого человека к периоду старости: конструктивный, защитный, агрессивно-активный типы, а также тип пассивного старения.

Конструктивный тип

Этот тип характеризуется достаточно эффективной стратегией приспособления пожилого человека к периоду старости. Для него характерно отсутствие показателей нервных состояний страха, тревоги; сохраняется способность радоваться жизни; отношения с другими людьми преимущественно хорошие и характеризуются теплыми чувствами. Это человек с чувством юмора, реалистически оценивающий себя, свои достижения и ошибки, а также собственное будущее.

История его жизни характеризуется постоянством и непрерывным развитием. Его удовлетворяют собственные достижения; он уверен в себе, способен правильно выражать свои чувства, обычно не проявляет агрессии, заторможенности, несдержанности. Толерантен по отношению к ошибкам, совершаемым другими людьми.

Внутренне согласился со своей ролью пожилого человека, спокойно и трезво относится к необходимости прекращения работы и ухода на пенсию, даже вероятность смерти воспринимает спокойно, без особой тревоги.

Имеет конструктивную, направленную на будущее жизненную установку. Продолжает планировать будущее, причем эти планы направлены как на осуществление собственных потребностей, так и потребности близких.

Справляется со своими проблемами без помощи других в рамках определенного состояния здоровья и условий, в которых живет. Умеет поступать согласно своим принципам и на их основе формулировать оценки и суждения. Проявляет ответственность за свои действия и поступки, стремится осуществлять долговременные, перспективные цели, ради которых готов жертвовать мелкими удовольствиями и спокойно относится к временным трудностям и недостаткам.

Способен радоваться вкусной еде, напиткам и развлечениям. Может еще проявлять сексуальную активность; по крайней мере, способен радоваться присутствию представителей противоположного пола.

На протяжении многих лет имеет увлечения. Интересуется политикой и общественной жизнью, а его политические взгляды довольно прогрессивны, хотя иногда присутствуют и элементы консерватизма.

Имеет много друзей; не испытывает ненависти и враждебности к людям, от которых ему пришлось страдать в своей жизни.

Присуща довольно высокая самооценка, что настраивает его оптимистично. Не потерял способности радоваться тому, что его ещё ожидает в будущем.

Защитный тип

Этот способ приспособления к старости является менее эффективным; некоторые особенности поведения похожи на легкое проявление невроза, встречающегося также у лиц более молодого возраста. Вместе с тем, представители этого типа приспособляются к условиям жизни, хотя это требует больших усилий, как самого пожилого человека, так и его окружения. Эту группу составляют самые старшие по возрасту участники.

Хотя данная группа не является однородной, её членов можно охарактеризовать как людей весьма сдержанных и чрезмерно скованных общепринятыми стандартами поведения; причём одновременно они могут проявлять чрезмерную активность, что не приносит хороших результатов.

В прошлом они были хорошо приспособлены к выполнению профессиональных обязанностей, занимались общественной работой. Накопили материальные средства на старость и это был более значимый мотив их трудовой деятельности, нежели непосредственный интерес и удовольствие от труда.

Достаточно самостоятельны и нередко отказываются от помощи других. По-видимому, это связано с потребностью в укреплении чувства собственной независимости.

Избегают высказываний, касающихся темы семьи и социума. Обычно высказывают общепринятые убеждения, считающиеся общепризнанными и оцениваемые как полезные и правильные с точки зрения общества. Не рискуют высказывать позицию личного плана.

Представителей этой группы очень беспокоит перспектива оказаться в старости беспомощными и зависимыми от других. Поэтому они отодвигают момент ухода с работы и так планируют день, чтобы не иметь времени думать о подобных проблемах. Более заняты «внешней жизнью», чем размышлениями о собственных чувствах, мотивах поведения.

Избегают анализа самооценки. Их взгляд на старость пессимистичный, не видят в этом периоде ничего положительного и проявляют некоторую ревность, но отношению к молодым людям. Возникающую и беспокоящую их мысль о старости стремятся заглушить постоянной активностью.

Агрессивно-активный тип

Представители этой группы испытуемых склонны всю вину за собственные ошибки, неудачи и трудности приписывать внешним факторам, другим людям. Они часто агрессивны, подозрительны, склонны к соперничеству, недовольны характером своего общения с людьми.

Подобно представителям предыдущей группы, склонны к стереотипным мнениям, в своих установках и ценностях руководствуются общепринятыми стандартами.

Малореалистичны в своем восприятии окружающего мира и собственных возможностей. Старость воспринимают как несчастье (этому способствуют и снижение уровня жизни, сравнительно небольшие пенсии). Перспективу старения связывают исключительно с ухудшением

физических и умственных сил. Защита перед грустным будущим сводится (как и в предшествующей группе) к максимальному сосредоточению на любом виде активности, труда. Многие из них не относятся реалистически и конструктивно к статусу пенсионера, к периоду снижения активности и ухудшения здоровья.

Не анализируют собственных установок и мотиваций, отталкивают любую мысль о бездействии и зависимости от других, что может быть связано с их недоверчивостью. Разными способами оправдывают свое отношение к миру и неадекватное поведение.

В отличие от выше представленных групп, трудовая биография не характеризовалась стабильностью и постоянством. С большим трудом они продвигались по служебной лестнице, нередко попадали в конфликтные ситуации с другими людьми, пытались противодействовать старости путем увеличения собственной активности, работая без отдыха, соблюдая при этом рутинные способы действия и безукоснительно следуя приказам, подчиняясь дисциплине.

Свою нынешнюю ситуацию воспринимают отрицательно, переживают резкие состояния страха, пессимизма.

Не хотят рисковать, боятся совершить ошибку, поэтому избегают ситуаций, требующих проверки своих возможностей. Плохо планируют свои расходы, для них характерен дефицит реализма и целеустремленности.

Недоверчивы к людям, стремятся сохранить независимость. Воспитывались обычно в атмосфере, лишенной семейной теплоты. В зрелости стали зависимыми от своих жен либо детей. Считают, что последние предъявляют завышенные требования к своим старым родителям.

Характерные для них эмоции – смесь обиды и страха из-за угрожающего несчастья, трагедий (старость, смерть). Завидуют молодым людям и относятся к ним враждебно. Внутренне не согласны со своей старостью, в которой не видят никаких положительных сторон.

Тип пассивного старения

От предыдущей группы отличаются направленностью агрессии. Свою враждебность направляют не на окружающую среду, а самих себя.

Критически относятся к истории собственной жизни, однако не выражают желания пережить ее иначе, более полноценно. Их жизнь –

цепочка неудач и несчастий как объективно существующих, так и субъективных, нереальных.

Это люди пассивные, без инициативы, не способные принять ответственность и обеспечить себе материальные средства. Не характеризуются целеустремленностью и в целом довольны уходом на пенсию, поскольку это означает для них освобождение от усилий и ответственности.

Жизненно не практичны, опускают руки при первых признаках трудности. У них можно нередко наблюдать проявления депрессии.

Отношения с другими людьми для них затруднены, а если придется иметь с ними дело, то относятся к ним со смесью пассивной толерантности и подозрительности.

Внутренне согласны с фактом старости, но, вместе с тем, не способны выработать оптимистическую конструктивную установку, которая бы помогла оптимально прожить этот период жизни. Характеризуются узкими интересами.

Склонны преувеличивать свои физические и психические недостатки. Являются пессимистами, не верят, что человек может влиять на свою судьбу, на ход своей жизни. Воспринимают себя как жертву неблагоприятного стечения обстоятельств, причем направляют агрессию исключительно на самого себя.

Для этого типа личности характерно отсутствие социальной солидарности, сочувствия и сопереживания с другими людьми. Их отношение к собственным родителям амбивалентное, равнодушное, подобно отношению к другим людям.

Испытывают одиночество и ненужность. Жизнь воспринимают как нечто не связанное со счастьем, поэтому она не представляет для них особой ценности. В их чувствах преобладает грусть, жалость к самому себе, депрессия. Смерть воспринимают как освобождение от груза несчастной экзистенции.

Характерно, что на практике большинство пожилых людей невозможно отнести только к одному из четырех перечисленных типов. Обычно типичный представитель «серебряного» возраста проявляет в своем восприятии жизни элементы не одной, а двух либо даже трех охарактеризованных выше установок. Возрастные изменения на протяжении времени сказываются на характере типов старения. Есть основа-

ния полагать, что постепенно происходит модификация конструктивного типа старения, который вбирает в себя черты других типов.

В то же время привлечение пожилых людей к добровольческой деятельности должно учитывать их мотивы участия в ней, поскольку это позволит ещё и удержать «серебряных» волонтеров, включив их в такую работу, которая будет им интересна.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИ И МОТИВИРОВАНИЯ К ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

Как показывают современные исследования [23, С. 133-134], в основе мотивов, побуждающих людей старшего возраста к добровольческой деятельности в социальной сфере, лежит значительный спектр индивидуальных и социальных потребностей:

- потребность в общении и стремление быть социально полезным другим людям;
- потребность в новых знаниях и соответственно в новых социальных ролях;
- потребность расти и развиваться, обрести новые смыслы жизни (люди, готовящиеся к пенсии и молодые пенсионеры);
- потребность применения профессионального и житейского опыта (молодые пенсионеры);
- потребность влиять и участвовать в социальных изменениях, желание реализовать себя, свои инициативы (гражданские активисты, пожилые люди с высшим образованием, специалисты в гуманитарных областях);
- потребность в проявлении милосердия, доброты, подвижничества, стремление решать проблемы других людей и свои собственные;
- потребность в содержательном досуге и развлечениях.

Разнообразие мотивов волонтеров «серебряного» возраста, так же как и мотивов добровольцев других возрастов, должны соответствовать предлагаемые виды добровольческих работ, а также методы их подготовки и сопровождения.

Мотивирование волонтеров возможно исключительно нефинансовыми методами. Для этого важно создавать такие ситуации, в которых добровольцы, выполняя необходимую работу, могут удовлетворить личные и социальные потребности.

В качестве дополнительного мотивирования новых добровольцев рекомендуется рассказывать им об истории организации, о её успехах и неудачах; приглашать волонтеров на встречи с клиентами и партнерами, особенно, когда речь идет о подведении некоторых итогов и должны прозвучать слова благодарности в адрес организации.

Возможно использование различных методов мотивирования волонтеров «серебряного» возраста для работы в команде: это могут быть групповые тренинги, направленных на развитие доверия, общего видения, коммуникативных навыков, делового взаимодействия, групповых ценностей и групповой сплоченности, знакомство с клиентами и подопечными, разработка новых проектов.

Потребности, с которыми потенциальные добровольцы приходят в организации социальной сферы, можно сгруппировать и таким образом [23, С. 133-145]:

- Потребность в признании. Люди хотят, чтобы их работа или проявленные способности высоко оценивались другими.
- Потребность в достижении. Людям нравится ощущать, что они выполнили что-то очень важное.
- Потребность в самоконтроле. Многим людям хочется ощущать себя независимыми, чувствовать, что они несут ответственность за свою жизнь и поступки.
- Потребность в разнообразии. Людям, как правило, надоедает делать одно и то же. Само по себе добровольчество помогает человеку внести разнообразие в жизнь.
- Потребность в росте. Люди стремятся к развитию, расширению и обогащению своего опыта, знаний или повышению своего жизненного статуса.
- Потребность в общении. Потребность человека принадлежать к какой-то группе, быть признанным, любимым, сотрудничать в связке с другим человеком или группой. Для этих людей важно работать в команде, получать групповые задания.

- Потребность в развлечении. Хотя это может показаться несерьезным, но потребность в приключениях и развлечениях у некоторых людей, особенно молодых, очень сильна.
- Потребность быть единственным. Это потребность человека чувствовать себя особенным, значимым.

Большинство людей начинает испытывать заинтересованность в работе, если удовлетворена хотя бы одна из трёх основных социальных потребностей:

- потребность в достижениях;
- потребность в принадлежности;
- потребность оказывать влияние.

О том, что собой представляют данные потребности и каким образом мотивировать людей в соответствии с ними, в следующей таблице.

Таблица 1. Способы мотивирования волонтеров «серебряного» возраста в зависимости от их потребностей

Потребность	Способы мотивирования волонтеров	Рекомендуемые должности
Люди с высокой потребностью в достижениях Часто встречаются среди исполнительного персонала. Обычно они стремятся выполнять свою работу наилучшим образом, сосредоточены на задании и предпочитают работать в одиночку. Им нравится поощрять других и самим получать поощрения – это помогает им достичь подтверждения хорошего качества своей работы. Эти люди много говорят об успехах и достижениях.	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение конкретности поручаемых заданий; • обеспечение адекватности поручаемых заданий возможностям человека; • поручение контролировать и оценивать работу других, осуществлять поощрение; • фиксация успехов и достижений, разнообразные поощрения; • предоставление возможности освещать успехи и достижения организации (например, на итоговых собраниях организации). 	<p>При позитивном мотивировании эти люди могут быть эффективными:</p> <ul style="list-style-type: none"> • администраторами, • секретарями, • профильными специалистами, • работа которых требует индивидуальной ответственности.

<p>Люди с высокой потребностью в принадлежности Часто являются волонтерами и мечтают о дружеских отношениях. Для них гораздо важнее не достигать, а принадлежать, быть частью чего-либо. Самое главное для них — человеческие взаимоотношения. Такие люди любят работать в коллективе и заводят много верных друзей. Они хорошо ладят с окружающими, но избегают руководящих должностей, поскольку для них всегда на первом месте люди. Будучи слишком ранимыми, они стараются не участвовать в конфликтах, конфронтации, не замечать вызова. Они будут усердно работать на благо команды.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • создание благоприятной теплой дружеской атмосферы в команде; • обеспечение доброжелательного внимания лидеров; • поручение заданий требующих короткого времени исполнения; • обеспечение значимой для организации работы, но не в связи с управлением; • поручение подготовки и ведения мероприятий, связанных с неформальной жизнью команды (праздники, вечеринки, поездки, поздравления и т. п.); • предложения разработки стили, логотипа организации, другой символики. 	<p>При позитивном мотивировании эти люди могут быть эффективными:</p> <ul style="list-style-type: none"> • социальными работниками, PR-специалистами, • пресс-секретарями, • фандрайзерами.
<p>Люди, у которых потребность оказывать влияние Наиболее ярко выражена (часто встречаются в организациях-донорах, в структурах власти, в деловых кругах), обычно стараются повлиять на ситуацию и на других людей. Их мотив часто называют «мотивом власти». Из этих людей получаются хорошие лидеры (как формальные, так и неформальные). Их желание поддержать, дать необходимые советы и рекомендации бывает очень полезно. Они оказываются хорошими социальными организаторами и часто предпринимают попытки изменить что-то к лучшему.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • предложение сотрудничества в достижении высоких целей; • предложение заданий, для которых необходимы качества лидера и наставника; • включение в деятельность связанную с разработкой стандартов управления, деятельности, проектов; • содействие развитию их экспертных, консультационных, тренерских и наставнических способностей и навыков. 	<ul style="list-style-type: none"> • При благоприятных условиях и позитивном мотивировании эти люди становятся: • эффективными членами руководящих органов, • донорами, • экспертами, • менеджерами, • тренерами, • наставниками.

Каждый в той или иной степени испытывает все эти три потребности; при этом доминирующей является одна или две потребности. Важно помнить, что как индивидуальные, так и социальные потребности людей изменяются!

Важно обеспечить получение добровольцем «моральной компенсации» за то полезное, что он сделал, обеспечив ему условия, которые удовлетворяют его потребностям и мотивам.

Организаторы добровольческой деятельности с участием волонтеров «серебряного» возраста часто имеют стереотипное представление о том, что пожилым людям нужно помогать, выслушивать их, хвалить за заслуги и восхищаться опытом. А на самом деле эффективнее спросить у этих людей, чего им хочется на самом деле. По результатам вышеприведенного исследования, основными стимулами для «серебряных» волонтеров являются общение, обучение, впечатления, общность [23, С.133–145.]. Рассмотрим их подробнее.

Общение

Для пожилого человека общение с сотрудниками, добровольцами, партнерами, клиентами волонтерской организации — это возможность поучаствовать в современной, интересной социальной жизни. И хотя многие хотят уединения и тишины, в современном обществе большому количеству людей старшего возраста содержательное общение с другими продлевает жизнь.

Важно не забывать, что при взаимодействии с пожилыми людьми особенно важно соблюдать культуру общения.

Многие пожилые люди прошли тяжелую жизнь; кроме того, они отягощены различными недугами. Все эти обстоятельства требуют самого внимательного к ним отношения. Пожилые люди, инвалиды не всегда легко идут на контакт, нередко капризны или досаждают бесчисленными просьбами и жалобами. Общение с ними требует особого такта, терпения, выдержки, умения, юмора.

Вести беседу следует не спеша, отключившись от других дел и забот, внимательно, не перебивая, выслушивать собеседника. Нежелательно, чтобы собеседники стояли, это всегда произвольно говорит об ограниченности времени контакта, которого пожилой человек может быть, ждал не один час.

Вести встречи и собрания следует всегда с улыбкой, спокойно и доброжелательно, подчеркивать равенство и дружелюбность с аудиторией третьего возраста. Важно помнить, что естественность, честность и искренность — самые надежные способы заслужить доверие.

Формирование коммуникативных навыков требует и времени, и терпения. Необходимо управлять собой в любых ситуациях. Нужно быть доброжелательными, тактичными, выдержанными. Нужно помнить, что лицо, излучающее доброжелательность, оптимизм, притягивает людей, как магнит. Вежливость и приветливость — одно из ведущих правил всех социальных работников, и тем более сотрудников, привлекающих волонтеров «серебряного» возраста.

Обучение

Обучение волонтеров «серебряного» возраста подразумевает такие социальные аспекты, как:

- расширение кругозора;
- знакомство с добровольчеством как социальным явлением;
- знакомство с новыми людьми и расширение контактов, полезных для работы;
- развитие позитивных отношений с сотрудниками и добровольцами;
- разрешение проблем, связанных с работой и личными;
- приобретение навыков снятия усталости, избавление от страхов, обретение уверенности.

Обучение добровольцев затрагивает три основных аспекта:

1. передача информации и знаний, которые относятся к сфере ответственности добровольца;
2. обучение навыкам, необходимым для выполнения этих задач;
3. стимулирование размышления о личном отношении к добровольческой деятельности и осознания её ценностей.

Процесс обучения основывается на использовании в качестве элементарного учебного материала уже имеющегося у добровольца опыта, профессионального, жизненного. Очень хорошо про особенности обучения пожилых людей рассказано в модели Межрегионального Ресурсного Центра «Серебряный возраст», описанной в соответствующем разделе данного пособия (см. Опыт организаций, работающих с волонтерами «серебряного» возраста).

Впечатления

Люди старшего возраста больше других нуждаются в положительных эмоциях. Позитивные эмоции и чувства дают им силы и энергию, которых становится меньше. Для возникновения позитивных эмоций необходимы позитивные впечатления.

Организируйте дело таким образом, чтобы добровольческая деятельность приносила пожилым людям удовлетворение, радость, самоуважение.

Многое зависит от внутренней и организационной культуры организации, от ее традиций, ее лица.

Команда-общность

Для людей старшего возраста особенно важны: общность, социальные связи, команда единомышленников. Для многих людей старшего поколения люди, которые рядом, и связи с ними представляют особую ценность.

Приоритетом для каждого волонтера, в том числе и для волонтера «серебряного» возраста, должно стать достижение коллективных целей команды. Для этого координатору необходимо отказаться от значительной доли «власти над людьми» (гиперконтроля и гиперопеки). Это позволяет создать дух коллективной власти, у членов команды рождается самостоятельность и гордость, которая обеспечивает дальнейшее повышение качества работы.

Характеристиками высокоэффективной команды-общности являются:

- предназначение и ценности, о которых осведомлен каждый её участник;
- результативность в достижении целей;
- оценка и признание деятельности;
- дееспособность каждого участника;
- удовлетворение от выполняемой работы;
- коллективизм;
- творческий подход.

Эффективная команда начинается с ясного предназначения и набора общих ценностей. Результативность и удовлетворение являются желанным конечным продуктом. Средствами для достижения этих целей является дееспособность, коллективизм, творчество и признание успехов.

В этом отношении приоритетом для каждого члена этой команды – волонтера, в том числе и для волонтера «серебряного» возраста, должно стать достижение коллективных целей. Для этого координатору необходимо отказаться от значительной доли «власти над людьми» (гиперконтроля и гиперопеки). Это позволяет создать дух коллективной власти, у членов команды рождается самостоятельность и гордость, которая обеспечивает дальнейшее повышение качества работы.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ К ДОБРОВОЛЬЧЕСТВУ

1. Разработайте идею для набора волонтеров, которая будет «продавать вашу программу»

Определите, каковы миссия, цели и численность участников вашей программы, которую вы сможете «продать» для привлечения волонтеров? При создании своей идеи учитывайте:

- Мотивации для волонтерской деятельности
- Роли и обязанности волонтеров (включая количество времени, которое они должны посвятить участию в мероприятиях)
- Преимущества участия в вашей программе. Они могут варьироваться от выгоды для общества (совершение добрых дел, укрепление общества) к личной выгоде волонтера (приобретение новых навыков, новых знаний, знакомство с новыми людьми), а также получение денежных пособий (если такие имеются). Не забудьте включить информацию об обучении и о постоянной поддержке, которую волонтеры будут получать.

2. Создайте материалы для набора волонтеров, которые привлекут внимание людей.

Убедитесь, что все материалы передают чувство профессионального опыта и цель, соответствующие вашей программе. Используйте привлекающее внимание графическое оформление, содержащее логотип вашей организации.

При создании материалов учитывайте аудиторию, на которую они рассчитаны. Используйте понятный для них язык. Удостоверьтесь в том, что шрифт достаточно крупный для пожилых людей. Используйте фо-

тографии и изложение фактов и событий для передачи впечатлений участников и волонтеров вашей программы.

3. Создайте презентации, указывающие на «лицо» вашей программы.

Проводя презентации для набора волонтеров, используйте некоторые из следующих стратегий для того, что сделать вашу программу менее анонимной. Позвольте людям увидеть проблему, на которую их волонтерская деятельность будет направлена. Используйте видеоматериалы, истории успеха, фотографии, которые показывают проблемы общества, с которыми волонтерам придется иметь дело.

Проводите небольшие, рассчитанные на немногочисленную аудиторию, презентации. В некотором смысле и менее эффективные, презентации для небольших групп (менее 20 человек) зачастую работают лучше, чем презентации для больших групп, так как они снижают вероятность анонимности среди аудитории.

Стимулируйте потенциальных волонтеров к активному участию в диалоге. Задавайте такие вопросы, как: «Многие ли из вас являются родителями и бабушками, и дедушками?», «Есть у вас знакомые дети с ограниченными возможностями здоровья?». Вы также можете задействовать аудиторию в какой-либо активности, например, подобную той, что вы используете в тренингах. Подобный вид взаимодействия поможет людям выбраться из «капкана анонимности».

Приносите на презентации дополнительные материалы. Они должны состоять из описания работы волонтера, листовки, бланка для заявления, документов генерального представительства, копий статей, рассказывающих о проекте, из федеральных или региональных изданий.

Отведите время после презентации, чтобы пообщаться в неформальной обстановке. Предусмотрите наличие легкой закуски, это стимулирует людей остаться подольше и поговорить.

Оставьте участникам что-нибудь на память о вас. Это может быть ручка, брелок или магнит, с названием вашей организации.

Никогда не уходите со встречи, не записав имена и контактную информацию, заинтересовавшихся в вашей деятельности людей.

При возможности возьмите с собой бланки для заявлений и попросите, тех, кто проявил интерес, заполнить их на месте. Будьте уверены, что вы снова встретитесь с этими людьми в течение недели.

4. Используйте ряд стратегий по набору персонала для привлечения волонтеров.

- «Сарафанное радио».
- Прямая рассылка писем.
- Информационные стенды о проведенных мероприятиях.
- Презентации.
- Питание для участников.
- Листовки, афиши, буклеты.
- Статьи и пресс-релизы в региональных газетах.
- Презентации в телевизионных программах местного телевидения.
- Страницы в интернете.

5. Начните с того, что рядом с вами.

Подумайте о том, что вам уже известно. Проведите мозговой штурм с коллегами о стратегиях. Уже задействованные волонтеры могут быть наиболее эффективны в привлечении новых. Попросите их рассказать своим сверстникам о преимуществах, которые они получили участия в вашей программе. Вы также можете найти помощников по привлечению волонтеров вне вашей программы. Ими могут стать родственники, друзья, особенно те, кто работает в системе социального обслуживания населения.

6. Раскиньте широкую сеть взаимодействия.

Используйте активную пропаганду для повышения осведомленности о вашей программе. Налаживание связи с организациями, обладающими доверием тех общественных групп, на которые вы нацелены, поможет вашей программе стать видимой и доступной для них.

7. Определите цель ваших усилий по набору волонтеров.

Выявите общественные организации, учреждения, которые имеют большую вероятность помочь вам связаться с потенциальными волонтерами.

Встречайтесь с формальными и неформальными лидерами, активистами, местными политиками. «Продавайте» им свою программу, приглашайте их на свои мероприятия.

Определите, где по соседству находятся центры для пожилых людей. Побеседуйте с ними во время одного из заседаний их комитета.

8. Набирайте больше людей, чем вам действительно нужно.

Помните о том, что приблизительно 25-30% проявивших интерес людей не будут участвовать в вашей программе. Также многие могут отказаться от участия во время проведения тренингов.

9. Уделяйте внимание времени.

Осень и весна — наиболее удобное время для активизации процесса привлечения волонтеров. Особенно важно сократить временной промежуток между процессом набора добровольцев и начала вашей программы, иначе вы рискуете потерять заинтересовавшихся кандидатов. Как можно раньше привлекайте новых волонтеров к деятельности.

10. Убедитесь, что ваша организация может обеспечить хороший уровень обслуживания клиентов.

- В вашем персонале должен быть человек, ответственный за прием звонков
- Разработайте нормы для персонала
- Имейте под рукой материалы для отправки по электронной почте, позвонившим вам людям
- Доводите дело до конца. Если обратившийся к вам человек заполняет и возвращает бланк заявки, будьте готовы предпринять следующие шаги.

11. Избегайте возникающего в первое время синдрома «мягкотелости».

Весьма заманчиво принять к себе каждого обратившегося к вам волонтера, но это может стать ошибкой. Не каждый будет отвечать заявленным вами требованиям. Обязательно проводите процесс отбора.

12. Будьте спокойны и настойчивы.

Процесс набора волонтеров — это всегда испытание. Во время него вы будете иметь дело с десятками и сотнями людей, но в результате только несколько человек станут частью вашей команды. Не принимайте эти разочарования близко к сердцу. Продолжайте быть настойчивым и творчески подходите к процессу. Будьте уверены, что ваши коллеги всегда поддержат вас.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «СЕРЕБРЯНЫХ» ВОЛОНТЕРОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

В настоящее время в России существуют 3 основные направления организации работы с пожилыми людьми [20, С.8-11]:

- помощь людям пожилого возраста без предварительного выявления их реальных потребностей (проведение праздников, организация раздачи подарков в домах престарелых);
- создание новых услуг в ответ на актуальные потребности пожилых (просвещение, обучение, привлечение к добровольческой деятельности);
- оказание комплексных услуг пожилым (в том числе на дому) и вовлечение их самих в активную социальную деятельность, с предварительным выявлением потребностей своих клиентов и своевременным ответом на них.

Последнее направление как раз и является, наш взгляд, предпосылкой для вовлечения людей «серебряного» возраста в качестве добровольцев в организацию и проведение самых различных социально значимых мероприятий:

- Пропаганда здорового образа жизни.
- Военно-патриотические мероприятия.
- Экологические десанты, субботники.
- Поддержка семей с детьми (оказание посильной помощи семьям с детьми, в том числе с детьми-инвалидами, в виде услуг сопровождения вне дома, помощи в подготовке к занятиям и т.д.)
- Организация и проведение праздников, досуговых мероприятий, где волонтеры выступают аниматорами, инструкторами и добрыми собеседниками.
- Экологических десантов
- Организация клубов по интересам.

Опираясь на практический опыт взаимодействия Благотворительного общества «Невский Ангел» с организациями, привлекающими к своей деятельности добровольцев старших возрастных групп, можно

утверждать, что пожилые люди наиболее активны в деятельности по следующим направлениям [23, С.131-133]:

- *Пропаганда здорового образа жизни, улучшение морально-психологического состояния граждан.*
 - проведение бесед о здоровье и здоровом питании в пожилом и старческом возрасте, о прожитой жизни, об имеющихся трудностях и способах их преодоления;
 - организация досугово-развлекательных мероприятий (концертов, театральных выступлений, конкурсов, праздников, проведение экскурсий, кружков, дней рождений и др.).
- *Содействие деятельности в сфере физической культуры и массового спорта.*
 - проведение спортивно-оздоровительных мероприятий (прогулок, занятий в спортивном зале, спортивных игр на открытом воздухе).
- *Защита животных.*
 - кормление бездомных животных;
 - уход за животными в приютах и в зоопарках.
- *Должное содержание зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культурное, культурное или природоохранное значение, а также мест захоронения.*
 - уборка территорий и объектов зоопарков, заповедников, парков и садов;
 - уход за могилами, в т.ч. за могилами героев и ветеранов.
- *Социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных семей.*
 - чтение книг и помощь в написании писем одиноким слабовидящим пожилым людям;
 - помощь в уборке квартир и приготовлении пищи инвалидам;
 - привлечение и распределение имущественной помощи малоимущим гражданам и семьям;
 - представление интересов ветеранов в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (в т. ч. по доверенности);
- *Содействие духовному развитию личности;*
 - проведение просветительских и культурных мероприятий;

- краеведческая работа, сохранение и возрождение традиций и ремесел;
- выступления с лекциями о культурных традициях;
- организация тематических поездок и встреч;
- ведение клуба друзей национальной культуры.

За рубежом существуют две основные ключевые стратегии, которые представляют особую важность для привлечения пожилых людей к волонтерству [2]. Эти стратегии ориентированы на различные периоды жизни и на личностное развитие и обучение, в качестве важнейших целей.

1. В рамках первой стратегии, основными задачами являются помощь пожилым людям в различных ситуациях, с которыми они сталкиваются, и обеспечение их благополучия.
2. Вторая обширная стратегия нацелена на личностный рост и развитие. Также эти две стратегии задействуют навыки, мудрость и опыт пожилых людей. Кроме того, волонтеров привлекают в соответствии с их ценностями, увлечениями и интересами.

В рамках стратегий, существует ряд оригинальных путей привлечения к волонтерству пожилых людей. Эти ключевые стратегии и выбор различных подходов, представлены ниже:

I. Стратегии, которые обеспечивают благосостояние, во время различных периодов жизни.

1. Планирование пенсии

Направление представлено в виде:

Финансового планирования – благотворительной помощи той или иной организации, когда пожилой человек жертвует часть пенсии или завещает её.

Благотворительного туризма. Многие международные организации предлагают волонтерские поездки куда-либо на срок от двух недель до двух лет, заключающиеся в работе над различными проектами. Самыми распространенными проектами являются наставничество предприятий малого бизнеса, оказание технической поддержки новых

отраслей промышленности, открытие школ, восстановление жилья, предоставление медицинского и социального обслуживания беженцам, подбор кадров для клиник, обучение английскому языку, а также многие другие.

Развлечений – совмещение волонтерской деятельности и личных увлечений. Возможности стать партнером по плаванию для человека с инвалидностью, быть тренером малой лиги, играть в шахматы с молодёжью в центре социально-медицинской помощи или ухаживать за лошадью перед конной прогулкой.

Семейного волонтерства – участия всех членов семьи в помощи домам для престарелых и инвалидов, сортировке пожертвований в благотворительном продовольственном фонде или создании дома украшений для специальных мероприятий.

Обучения на протяжении всей жизни – способа передать свои навыки, если пожилой человек хочет ими поделиться, или наоборот, приобрести новые знания и умения, если он хочет обучиться чему-то новому.

2. Деятельность, связанная с переездом и жилищными условиями (кооперативное волонтерство)

Волонтерство может быть отличным способом освоиться на новом месте жительства, если помогать новым соседям, участвуя в деятельности социального комитета многоквартирного дома.

Управляющая организация и социальные структуры в кооперативных домах предлагают целый диапазон волонтерских возможностей для участия. Более того, кооперативное волонтерство может быть решением для людей, испытывающих трудности при занятии волонтерской деятельностью (например, трудность в передвижении на большие расстояния).

Многие кооперативные многоквартирные дома представляют собой всеохватывающие комплексы с квартирами, фитнес-центрами, библиотеками, открытыми бассейнами, общинными садами, игровыми комнатами, общим пространством, оснащённым кухонным оборудованием и аудиовизуальными средствами, в которых всегда найдется работа для людей старшего возраста.

3. *Краткосрочная и сезонная работа*

Из-за увеличения семейных обязанностей, выхода на пенсию, путешествий, времени в кругу семьи и образа жизни, многие пожилые люди ищут возможности краткосрочной или сезонной волонтерской работы. Тем пожилым людям, которые уже давно являются волонтерами, может быть интересно побыть в положении учащихся. Они могут быть вовлечены в начальную ориентацию, обеспечивать краткосрочное наставничество или быть заменой постоянным волонтерам на тех или иных мероприятиях (фестивалях, конференциях и т.п.).

II. Стратегии, которые обеспечивают личностное развитие и обучение.

1. *Волонтерство на основе навыков*

Учитывая количество пожилых людей, которые хотят, чтобы их навыки и опыт использовались в волонтерстве, можно отметить, что основанное на навыках волонтерство – многообещающий подход. Многие люди проявляют интерес к деятельности совершенно отличной от того, чем они занимаются или занимались на работе до выхода на пенсию.

2. *Гражданская наука*

Гражданская наука является развивающимся в мире направлением, которое привлекает граждан в качестве волонтеров-ученых, которые собирают данные для ряда экологических, консервативных и биологических исследований. Люди сообщают свои наблюдения о необычных видах птиц, собирают камни и измеряют уровень воды. Это течение, в некоторой форме, существовало в течение многих веков и в Канаде за последнее десятилетие набрало обороты.

Данный тип волонтерства может быть привлекателен людям, которых интересуют проблемы окружающей среды, но у которых нет специальной подготовки в проведении научных исследований. Волонтерство в помощь науке или существующие программы наблюдения за экологией могут быть очень привлекательными, поскольку они предлагают возможность как индивидуального, так и группового участия. Эти программы часто являются сезонными по своей природе и даже могут быть однодневными событиями.

3. *Образование и исследования*

Другим недавним популярным направлением в волонтерстве является привлечение пожилых людей в науку и исследования – сбор данных, проведение обзора литературы и участие в совместных исследованиях. Один из таких проектов – Проект BRAVO в центре Бейкрест по уходу за пожилыми пациентами.

Наряду с некоторыми проблемами характерными для этих исследовательских проектов, существуют многочисленные преимущества как для ученых, так и для пожилых людей. Проводя исследования, пожилые люди участвуют в важной научной работе, получают навыки проведения исследований и активно учатся. Они содействуют обществу, участвуя в проектах, которые создают новые знания. Их вовлечение в науку может привести к решению актуальных социальных и научных проблем.

4. *Волонтерство, поддерживаемое работодателем*

Некоторые корпорации помогают своим работникам заниматься волонтерством. Они поощряют их участие в так называемых «днях сообществ» в течение дня (или иногда нескольких дней) в год, когда работники посвящают своё время и силы, помогая той или иной некоммерческой организации.

5. *Межпоколенческое волонтерство*

Возможности межпоколенческого волонтерства становятся всё более популярными. Некоммерческие организации такие, как благотворительный продовольственный фонд, часто обращаются к волонтерам «серебряного» возраста. Кроме того, школы используют новый межпоколенческий подход к обучению, привлекая большое количество пожилых волонтеров для обучения студентов.

6. *Волонтерство, связанное с питанием*

Еще одно инновационное направление волонтерства связано с широкой пищевой промышленностью. Канадцы имеют продолжительную историю поддержки благотворительных пищевых фондов. В последние годы, частные лица уделяют всё больше времени по-

мощи пищевой промышленности. Канадцы имеют страсть к еде, и они предлагают волонтерскую помощь на канадских винных заводах, органических фермах и в любимых ресторанах. Эта тенденция в волонтерстве, которая широко распространена за пределами некоммерческого сектора в частном секторе. В ней принимают участие пожилые люди, которые взволнованы и увлечены продовольственными проблемами.

С возрастом вопросы улучшения собственного здоровья становятся всё актуальнее. Поэтому мы рекомендуем чаще включать в волонтерские практики, связанные с пропагандой здорового образа жизни, именно пожилых людей. Примером может служить проект «Волонтер-инструктор ЗОЖ» [22].

Всероссийский проект подготовки волонтеров-инструкторов по пропаганде здорового образа жизни проводится по инициативе Всероссийской общественной организации «Лига здоровья нации» с сентября 2014 года. Волонтеры-инструкторы ЗОЖ ориентируют личность на создание индивидуальной и эффективной схемы деятельности и претворение её в жизнь. Он формирует личностно-мотивационную установку, направленную на желание следовать здоровому образу жизни.

Любая активность в этом направлении должна строиться исходя из особенностей здоровья волонтера. Полезные рекомендации для определения состояния организма и их учёта при занятиях оздоровительной ходьбой (в том числе в рамках Всероссийской акции «10 000 шагов к жизни») мы привели в Приложениях 3 и 4. Рекомендуется использовать их и на занятиях другими видами деятельности.

В рамках проекта «Волонтер-инструктор ЗОЖ» пожилые люди с опытом работы врачей и педагогов могут, например, проводить интересные волонтерские уроки по пропаганде ценностей здорового образа жизни для студентов и школьников.

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИЙ, РАБОТАЮЩИХ С ВОЛОНТЕРАМИ «СЕРЕБРЯНОГО» ВОЗРАСТА

В данном разделе мы приведём наиболее интересный и эффективный, на наш взгляд, опыт работы с волонтерами «серебряного» возраста, который предлагают наши коллеги – зарубежные и отечественные добровольческие организации.

Белоруссия (Опыт Минского университета третьего возраста)

В 2015 году в рамках Университета третьего возраста (УТВ) начал свою деятельность «Центр волонтеров 60+» [13].

Участвуя в деятельности Центра, слушатели приобретают знания о волонтерстве, его принципах, задачах и формах, о принципах организации групп самопомощи, а также получают возможность применить полученные навыки на практике.

Направления деятельности:

- *Центр межкультурных коммуникаций* – переписка с Университетами третьего возраста других стран, перевод материалов. Требования: знание иностранных языков.
- *Подарим детям радость* – оказание помощи семьям с детьми до 3-х лет, оказавшимся в сложной жизненной ситуации на базе социального центра «Счастливый малыш». Бабушка на час.
- *Работа с участниками войны* – посещение на дому ветеранов, узников концлагерей. Запись воспоминаний, посильная помощь в приготовлении пищи, уборке и др.
- *Школа здоровья* – чтение лекций для слушателей Университета на медицинскую тематику, повышение уровня информированности студентов по вопросам здоровья.
- *Помощь животным* – временный приют домашним животным, помощь в проведении акций в защиту животных.
- *Компаньонство* – поддержка маломобильных и слабовидящих людей. Сопровождение в театр, в библиотеку, магазин. Чтение литературы, прессы для слабовидящего человека.

- *Экология* – формирование основ экологической культуры среди взрослого населения, достижение экологических знаний, развитие экологического сознания, приобретение навыков, направленных на сохранение природных условий, необходимых для развития общества, гармоничное взаимоотношение между обществом и природой. Участие в экологических акциях: благоустройство территорий, высадка деревьев, уборка лесопарковой зоны и др.
- *Мастер классы по красоте* – проведение мастер классов для слушателей Университета.
- *Информационный центр* – помощь в подготовке информационной афиши и вестника для слушателей Университета.
- *Буккросинг* – участие в движении «Буккросинг». Проект БЕЛГИПС-ЭКО «Книге вторую жизнь» — проект способствует снижению потребления и сохраняет от вырубки дерева, необходимые для производства книг. Сортировка книг.
- *Арт-мастерская* – проведение обучающих мастер-классов для слушателей УТВ по различным творческим направлениям. Повышение культурного уровня, путем проведения встреч, выставок, гостиных. Требуются творческие люди, готовые поделиться с другими своими талантами.
- *Помощь Университету* – дежурство в офисе: ксерокопирование, обзвон слушателей по необходимости. Привлечение дополнительных волонтеров-преподавателей.
- *Своё направление*, которое предлагают участники обучения.

Австралия [3]

В отношении значимости волонтерства и предоставляемых для него ресурсов Австралия является весьма дальновидной страной. В южной части Австралии есть комитет во главе с министром, отвечающий за добровольческую деятельность. На западе Австралии активно идет агитация среди людей, родившихся после Второй мировой войны (так называемое поколение «бэби бумеров», отмеченное высоким уровнем рождаемости) www.volunteeringaustralia.org.

Далее представлены основные факты проекта, осуществляемого Волонтерской программой для пенсионеров и для пожилых людей (RSVP). В рамках данного проекта были разработаны новые способы

поддержки волонтеров старше 80 лет. Их перспективы были адаптированы под изменяющиеся с возрастом возможности их добровольческой деятельности.

Цитата директора Волонтерской программы для пенсионеров и для пожилых людей (RSVP) о волонтерстве для пожилых людей:

«Присоединившись к RSVP, я встретил многих волонтеров, которые на данный момент уже 20 лет работали здесь. Начинали же они в 65-70 лет. В то время они были в хорошей форме и обладали огромной энергией, но сейчас им почти 80, и это совсем другое дело. Вопрос о том, как продолжить их участие в добровольческой деятельности остается открытым. Один метод оказался весьма успешным — это сервис поиска друзей по телефону. Будучи чрезмерно изолированными и не имеющими возможности выйти из дому, пожилые люди обращались к нам с просьбой найти волонтера их возраста для того чтобы созваниваться. По крайней мере две трети, участвовавших в проекте нашли таким образом друзей. При встрече эти люди признавались, какое большое значение для них имела возможность получать звонки от друзей. У нас также есть и другие группы волонтеров из домов престарелых по всей стране, которые шьют одежду для служб экстренной помощи населению и для пациентов с ограниченными возможностями. Я посещал дом престарелых в Кембридже, средний возраст проживающих в котором равен 85 годам. Они отправляют вязаные вещи, книги и многое другое в больницы Африки.

Существует также понятие «семейного» или «группового» волонтерства, в котором добровольцы — это целая семья или определенная группа. Данный вид добровольчества наиболее актуален для людей послевоенного поколения.

Соединённые Штаты Америки [3]

Senior Corps — это программа Корпорации государственной и муниципальной службы (Corporation for National and Community Service), независимое федеральное агентство. В настоящее время данная организация является связующим звеном для более чем 500,000 американцев по вопросам возможностей оказания услуг. Под контролем корпорации находятся 3 волонтерские программы:

The Foster Grandparent Program объединяет волонтеров в возрасте от 60 лет с детьми и молодыми людьми, нуждающимися в особом уходе. Волонтеры выступают в роли наставников, оказывают поддержку и помощь наиболее уязвимым детям страны.

Проект The Senior Companion Program сводит вместе волонтеров старше 60 со взрослыми людьми из своего округа, которые имеют трудности с выполнением повседневных задач. Помощники оказывают поддержку на личном уровне в таких делах как поход в магазин, консультации с врачами, или же просто совершают дружеские визиты.

Волонтерская программа для пенсионеров и для пожилых людей (RSVP) объединяет добровольцев старше 55 лет по вопросам возможностей оказания услуг по месту проживания, которые соответствуют их навыкам и работоспособности. Начиная со строительства зданий для иммунизации детей и увеличения возможностей некоммерческих организаций, заканчивая улучшением и защитой окружающей среды, добровольцы Волонтерской программы для пенсионеров и для пожилых людей (RSVP) вкладывают свой уникальный талант для совершения добрых дел. www.seniorcorps.org

Центры волонтеров «серебряного» возраста действуют и на территории Российской Федерации: на данный момент они активно работают в Санкт-Петербурге, Казани, Самаре, Краснодаре, Сочи, Тюмени и Уфе.

Межрегиональный Ресурсный Центр «Серебряный возраст» (г. Санкт-Петербург)

Представляет собой негосударственный ресурсный центр для некоммерческих организаций (НКО) и государственных учреждений, работающих в сфере развития социальной активности и социальной адаптации пожилых людей (тех, кто старше 55 лет) [26].

Уставными целями центра «Серебряный возраст» являются содействие развитию адаптационных технологий для людей старшего возраста и содействие профессиональному совершенствованию специалистов по работе с людьми пенсионного и пожилого возраста.

Деятельность центра направлена на формирование культуры образования пожилых, культуры активности и принятия себя в «серебря-

ном возрасте», с одной стороны, и формированию в обществе позитивного отношения к пожилым как к полноценным участникам жизни социума, способным быть полезным благодаря своему жизненному опыту. Все это является фактором повышения качества жизни и долголетия старшего поколения нашей страны.

Ниже приведены подробные рекомендации по организации системной работы с волонтерами «серебряного» возраста на базе ресурсного центра в рамках модели, которая включает в себя:

- Единую систему привлечения волонтеров.
- Единую модель их обучения.
- Единую структуру волонтерского движения.
- Единую систему мотивации волонтеров.
- Единую корпоративную культуру.

Единая система привлечения волонтеров

Перед набором волонтеров, необходимо сперва сформулировать основную идею сообщения, которое мы хотим использовать для их привлечения. Пример такого сообщения:

«В 55 лет жизнь только начинается! Движение «Серебряные волонтеры» для Вас это продолжение полноценной жизни, новый опыт и знания, знакомства с интересными людьми и возможность внести свой вклад в решение социальных проблем». Указать контакты для связи: номер стационарного телефона (т.к. не у всех людей старшего возраста есть возможность звонить с мобильного), номер мобильного телефона, электронный адрес и сайт организации (если есть). Нужно также указать рабочее время, в которое вы принимаете заявки.

Для распространения информации используются следующие каналы:

- Интернет (социальные сети, интернет-издания, электронные рассылки организаций),
- Средства массовой информации (телевидение, радио, печатные издания),
- «Сарафанное радио» (распространение информации через организации, где уже существуют волонтерские движения; размещение объявлений; проведение презентаций на крупных мероприятиях, где может быть ваша целевая аудитория).

Главное: После того, как информация поступила в СМИ, вам начнут активно поступать звонки, поэтому для приёма звонков надо назначить ответственного человека, который сможет корректно ответить на все вопросы и пригласить на первое организационное собрание ваших будущих волонтеров.

Единая модель обучения волонтеров

1. Программа «5 шагов к волонтерству» (включает 5 блоков: «Эффективное взаимодействие в семье и обществе», «Командообразование», «Компьютерная грамотность», «Краеведение», «Волонтерство»). Объем 54 часа (по 2-3 дня в неделю по 2 часа). Группа должна быть не более 20 человек. В середине обучения всем участникам предлагается пройти практику в государственных и некоммерческих организациях города.

2. Программа «Наставничества и кураторства» (рассчитана на тех волонтеров, которые хотят стать кураторами групп). Объем 30 часов. Группа должна быть не более 10 человек.

Обучение людей старшего возраста строится на тех же принципах, что и обучение детей и людей взрослого возраста, но есть ряд особенностей, которые обязательно нужно учитывать:

- Пожилые люди, как правило, учились в советское время, у них довольно консервативное отношение к образованию и обучению. Для них привычный формат обучения: учитель-ученики. Учитель говорит, как правильно, ученики внемлют и запоминают. Нужно быть готовым к тому, что пожилая аудитория может оказаться не готова к современным методикам обучения, например, интерактивности, групповой работе, мозговым штурмам, отыгрышу тренинговых ситуаций и т.д.
- Выстраивая учебную программу, нужно учитывать особенности людей этого возраста: интеллектуальные, эмоциональные, физиологические, социальные.

Интеллектуальные

Геронтологи утверждают, что снижение показателей интеллекта в пожилом возрасте часто связано с замедлением скорости реакций, из-за чего увеличивается время, необходимое для выполнения заданий. Кро-

ме того, существует мнение, что это связано также с уменьшением количества нервных клеток мозга. Получается, что пожилые люди выполняют те же задания, что и молодые, но за большее количество времени.

В молодости интеллект преимущественно направлен на готовность к обучению и решению новых задач, а в старости основную роль играет способность к выполнению тех задач, которые строятся на использовании накопленного опыта и информации. При этом стоит упомянуть, что люди интеллектуального труда часто сохраняют ясность ума до глубокой старости.

Но, несмотря на то, что пожилые учатся медленнее, чем молодые, они способны усваивать и новый для себя материал, и удерживать его в оперативной памяти.

Эмоциональные

С возрастом отмечается потеря психологической гибкости и способности к адаптации. И мужчины, и женщины становятся менее податливыми, у них пропадает охота экспериментировать в жизни. Люди старшего возраста более обидчивы и капризны, у них сильно развито желание контролировать и управлять событиями во всех сферах жизнедеятельности.

Физиологические

Помимо ослабленного здоровья у пожилых людей ослаблена память на недавние события. Память на прошлое снижается только в глубокой старости. Важно любые занятия начинать с краткой аннотации предыдущего занятия «на прошлом занятии мы научились...».

Социальные

Необходимо помнить о том, что у многих пожилых ограничен круг общения, и они могут приходить на тренинг не учиться, а общаться, и ведущий будет вынужден довольно умело контролировать этот процесс.

Геронтологи и практики отмечают несколько наиболее эффективных моделей обучения пожилых:

- Самообразование – когда пожилой учащийся сам инициирует учёбу, сам выбирает содержание и способы достижения цели, самостоятельно руководит и управляет процессом учёбы, один или на

добровольной основе объединившись с другими учениками. На тренингах для пожилых возможно внедрение системы домашних и самостоятельных работ, подготовленных самими участниками.

- Межпоколенческое – особо эффективно образование через поколение от внуков к бабушкам (обучение мобильной и компьютерной грамотности). Нет конкуренции жизненного опыта и конкуренции знаний.
- Равный-равному – это эффективный принцип обучения в любом возрасте. Для пожилых с низкой самооценкой пример того, что другой пожилой человек уже умеет это делать и рассказывает другим, как нужно, вселяет веру в свои силы и возможности.

Принципы обучения людей старшего возраста:

- Схематичная и структурная подача информации.
- Порционность теоретической информации.
- Обращение к опыту участников при объяснении новой для них информации.
- Рассказывание историй. Важно просить участников тренинга вспомнить истории с позитивным финалом, которые бы подходили под объясняемый материал. Также важно иметь свой запас таких историй (например, «Вот Иван Петрович тоже думал, что никогда не освоит компьютер, а сейчас по Skype в нём общается со своими внуками, которых не видел столько лет, так как они живут в другой стране»).
- Сочетание теории и практики для отработки полученных знаний и навыков.

Правила эффективного общения с людьми старшего возраста:

- Умеренный темп речи.
- Обязательное объяснение того, зачем они выполняют то или иное задание и что получается в результате, так как цели и результаты некоторых упражнений могут быть им непонятны (на знакомство, командообразование и т.п.).
- Непонятные и малоизвестные вещи лучше всего объяснять на простых и образных аналогиях («ну вы же не заправляете салат сметаной, майонезом и маслом одновременно...»). Важно визуализировать информацию, используя крупные рисунки, схемы, графики, соответствующий легко читаемый шрифт.

- Важно помнить, что, несмотря на все свои особенности, люди старшего возраста очень восприимчивая и благодарная аудитория!

Единая структура волонтерского движения

Во главе стоит Координатор волонтеров. В его задачи входит:

- привлечение новых волонтеров,
- проведение обучающих программ,
- координация работы кураторов,
- поощрение кураторов и волонтеров за их труд,
- проведение общих мероприятий для волонтеров,
- проведение планирования деятельности волонтерского движения с кураторами направлений,
- взаимодействие с представителями других движений и организаций,
- составление отчетов о деятельности волонтерского движения для доноров и других заинтересованных сторон.

Вторую ступень иерархии занимают Кураторы. Для эффективной работы проходят предварительное обучение. Задачи кураторов:

- составление плана мероприятий на месяц для волонтеров,
- распределение волонтеров по мероприятиям и акциям,
- координация работы волонтеров,
- отметки о работе волонтеров в личных книжках волонтера,
- составление фото- и видеоотчетов с мероприятий.

Единая система мотивации волонтеров

Перед тем, как начать разговор о способах и формах мотивации волонтеров, необходимо понять, почему люди старшего возраста становятся волонтерами. По результатам исследования, проводимого Межрегиональным ресурсным центром «Серебряный возраст», к волонтерской деятельности пожилых людей подвигает желание быть полезным и нужным для общества. Более половины опрошенных любят активную жизнь и участием в добровольческой деятельности они выражают свою гражданскую позицию.

Для многих волонтерство – это возможность жить полноценной жизнью, развиваться, расширять свой кругозор, знакомиться с новыми и интересными людьми. Более 30% волонтеров занимаются добровольчеством с целью передачи опыта, знаний и умений молодежи.

Центром была разработана мотивационная лестница (см. Рисунок 1), которая с одной стороны поддерживает мотивацию людей старшего возраста для участия в волонтерской деятельности, с другой – показывает систему личного роста для каждого участника волонтерского движения.

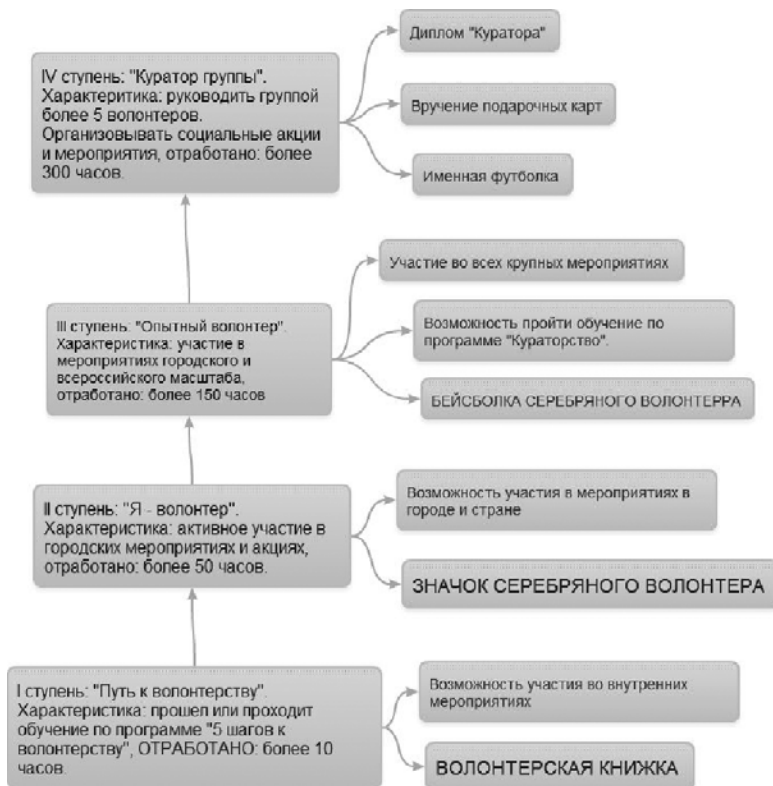


Рисунок 1. Мотивационная лестница

Кроме этого, ежегодно проводятся мероприятия для волонтеров:

- Празднование Дня рождения.
- Празднование Дня волонтера.
- Празднование Нового года.
- День Спорта.
- Ежегодный летний квест по городу.

Единая корпоративная культура

Волонтерское движение не может строиться только на правилах и регламенте, которые устанавливает руководство. В волонтерской деятельности важны внутренние ценности и традиции, которые спонтанно возникают благодаря участникам. Совокупность норма, правил, ценностей, этических стандартов, которыми руководствуется организация и её сотрудники в своей повседневной работе – это корпоративная культура. Она обеспечивает возможность совместной деятельности и передаётся от «поколения к поколению».

Корпоративная культура складывается из следующих компонентов:
Миссия организации

Миссия – это то, ради чего существует волонтерское движение и ради чего каждый день работают волонтеры. Она должна исходить из недр самой организации. К ней в той или иной мере должен быть причастен каждый волонтер, а не только стратеги-руководители.

Традиции и ритуалы организации

Это такое поведение, которое организация считает важным, видит его историческую ценность и создаёт ритуалы для продолжения сложившейся традиции. Например, в Ресурсном центре «Серебряный возраст» ежегодно проходит церемония посвящения в Волонтеры, существует командная песня и традиция «обнимашек» при встрече и прощании. Эти правила не закреплены в документах, но за их соблюдением следят сами волонтеры, потому что считают их важными.

Правила организации

Это совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых волонтеру, которые ему необходимо соблюдать. Соблюдение правил всеми добровольцами контролируется руководством.

Фирменный стиль

Совокупность графических, цветовых, акустических и видеоприёмов, которые улучшают запоминаемость и восприятие волонтерского движения, это и есть фирменный стиль. Составляющими элементами фирменного стиля являются логотип, цветовая гамма, единый лозунг и т.д.

Он используется при изготовлении сувенирной продукции. А по просьбе самих добровольцев Центр разработал и изготовил единую форму (футболки, жилетки и банданы). Единая форма не только выделяет, но и дисциплинирует, настраивает на работу волонтеров.

Важно! Не пытайтесь самостоятельно создать корпоративную культуру в волонтерском движении. Корпоративная культура не создается в кабинете, она рождается внутри самого волонтерского движения. В этом процессе участвует каждый волонтер! Только тогда корпоративная культура станет частью волонтерского движения, а не будет привнесённым извне элементом.

Единая модель волонтерского движения позволила Ресурсному центру подготовить 150 волонтеров старшего возраста, объединённых общей миссией, делом и девизом: «УСПЕШНОГО РЕЗУЛЬТАТА МОЖНО ДОСТИЧЬ ТОЛЬКО ОБЩИМИ УСИЛИЯМИ В СОЧЕТАНИИ С УСИЛИЕМ КАЖДОГО В ОТДЕЛЬНОСТИ!».

Хэсэд Авраам (опыт НКО, привлекающие пожилых волонтеров) [16]

Структура управления Хэсэдом

Во главе – известные и влиятельные люди города, знающие его условия, входящие в Попечительский совет.

В каждом направлении деятельности Хэсэда стоит сотрудник, который руководит волонтерами.

«Усадьба волонтеров» — это центр созданный на базе МОУ БЦ «Хэсэд Авраам», для оказания социальных услуг пожилым людям силами пожилых добровольцев. Он сочетает в себе одновременно, как оказание социальной помощи пожилым людям, так и дает им возможность активно и разнообразно проводить свой досуг. У нас пенсионеры Санкт-Петербурга могут найти множество возможностей общения, смогут приобщиться к активному образу жизни и сохранить долголетие, получить необходимую помощь и поддержку, а также стать волонтером.

Центр социальной поддержки объединяет под своей крышей следующие службы:

- Информационный центр по всем видам социальных услуг для пожилых в Петербурге и Ленинградской области
- Прокат реабилитационного оборудования
- Служба сиделок
- Клуб здоровья для пожилых (зал для занятий физкультурой)
- Клуб золотого возраста (мероприятия по организации досуга)

В центре социальной поддержки пожилой человек может получить следующие виды социальной помощи и услуг:

- консультации по предоставлению социальной поддержки пожилых людей (куда, в каких случаях и по каким критериям можно обратиться за помощью),
- получить реабилитационное оборудование (можно получить временную поддержку на период оформления документов индивидуальной программы реабилитации; помощь могут получить и те, кому она не полагается по государственным критериям),
- договориться об услугах сиделки,
- посещать «клуб здоровья» (мотивирование к здоровому образу жизни, занятия оздоровительной физкультурой, скандинавская ходьба, а также шашки, шахматы для умственной активности),
- принимать участие в культурных мероприятиях (небольшие концерты, выставки, кинопросмотры, встречи с творческими людьми, тематические лекции и встречи, праздники, кружки (фотография, кружок дебатов, живопись шерстью, английский язык и многие другие)).

Опыт Регионального благотворительного фонда «Старшее поколение» и Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области и дополнительного профессионального образования «Областной геронтологический центр»

С апреля 2014 года на базе Областного геронтологического центра при поддержке Тюменского регионального благотворительного фонда «Старшее поколение» действует свой отряд волонтеров [12].

Основными видами волонтерской деятельности являются:

- Проведение бесед, организация досуга с маломобильными гражданами пожилого возраста и инвалидами.
- Оказание конкретной помощи разного характера по мере необходимости (доставка продуктов питания, уборка помещения и др.).
- Развитие проектов, направленных на пропаганду активного долголетия среди людей пожилого возраста.
- Социальное патронирование пожилых людей на дому и временно проживающих в отделении милосердия Областного геронтологического центра.

- Информирование населения, в том числе через средства массовой информации, о деятельности волонтерского движения.
- Привлечение новых единомышленников к участию в волонтерской работе.
- Вовлечение граждан пожилого возраста в спортивно-оздоровительные мероприятия.
- Организация тематических праздников, поздравлений, организация кружковой работы.

На базе Центра существует Школа волонтерского мастерства «Года, несущие радость» — многопрофильная образовательно-практическая модель подготовки волонтеров из числа социально ориентированных людей «золотого» возраста. В ее рамках проводятся обучающие занятия, мастер-классы, секции, мастерские художественно-прикладного творчества для пожилых.

В качестве преподавателей школы выступают волонтеры Центра внешкольной работы «Дзержинец» и специалисты областного геронтологического центра. Они рассказывают пожилым, какие виды помощи существуют и чем они могут помочь согражданам. Исходя из интересов, для участников школы сформированы отряды социально-психологической поддержки, социально-бытовой помощи на дому, организации досуга, «мудрого садовода».

Волонтерам на протяжении проекта помогают геронтологи, медики, психологи, юристы, сотрудники МЧС и полиции.

В конце обучения волонтеры проходят посвящение и распределяются по отрядам:

- отряд социально-психологической поддержки,
- отряд социально-бытовой помощи на дому,
- отряд организации досуга,
- отряд «мудрого садовода»,
- мастерская художественно-прикладного творчества,
- отряд «мудрых обозревателей»,
- отряд взаимодействия с Госавтоинспекцией «Дорожный патруль 55+»,
- отряд взаимодействия с ЦВР «Дзержинец» «Обороняя добро» и т.п.

Правила деятельности волонтеров АУ СОН ТО И ДПО «Областной геронтологический центр» можно найти в Приложении 2.

Добровольческий отряд «Алтын яшь» г. Елабуги

Добровольческий отряд, состоящий из пожилых людей, проживающих в Елабужском доме-интернате для престарелых и инвалидов, созданный в рамках проекта «Эстафета памяти».

Направления работы волонтеров [15]:

- посадка деревьев и субботники,
- акции в детских домах и домах престарелых,
- патронаж детей-инвалидов,
- спортивные мероприятия,
- мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (весёлые старты, танцевальная гимнастика, антитабачные акции «Дыши свободно»)
- проведение мастер-классов (открытка из природных материалов).

Центр развития молодёжных волонтерских программ Тверского государственного университета

Сотрудники Центра считают, что наиболее эффективна модель, в которой люди разного возраста совместно участвуют в добровольческой деятельности.

Проект «Связь поколений» Центра развития молодёжных волонтерских программ ТвГУ направлен на создание коммуникативной площадки для межсекторного взаимодействия представителей ННО, молодёжных и детских общественных объединений, работающих в сфере добровольчества. В рамках проекта разработана инновационная образовательная программа (организация тренингов, мастер-классов и курсов, в ходе которых волонтеры (в возрасте от 55 лет и старше) обучают студентов и школьников учебных организаций по программам дополнительного образования по следующим направлениям:

- пропаганда спорта и здорового образа жизни,
- инклюзивное добровольчество,
- программы гражданско-патриотического воспитания,
- творческая самореализация (создание предметов искусства, кулинарные курсы и т.п.).

Для пожилых людей (далее – представителей «серебряного возраста») силами студентов-волонтеров организованы специальные курсы по овладению навыками компьютерной грамотности, правового и финансового просвещения, оздоровительные секции и т.д.)

Кроме того, в ходе программы планируется организация участия волонтеров «серебряного возраста» в проведении мероприятий местного, регионального, всероссийского и международного уровня.

Волонтерский центр Кубанского государственного университета

На базе Волонтерского центра КубГУ создана «Академия серебряного возраста». Её основу образуют волонтеры «серебряного» возраста «Сочи 2014», которые продолжают добровольческую, просветительскую и общественную деятельность и в постолимпийский период. Руководителем Академии является директор Волонтерского центра КубГУ.

Цели и задачи Академии «серебряного» возраста:

- создание единого информационного ресурса в социальных сетях для участников проекта,
- обучение выбранным направлениям деятельности (обучение работы с компьютером, взаимодействие с органами власти, повышение финансовой грамотности и т. д.),
- участие в волонтерских мероприятиях,
- регулярный обмен опытом с другими подобными организациями.

Региональные и городские программы

Городская программа «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010 годы», г. Белгород (см. Приложение 1)

«В течение 4 лет реализовались мероприятия городской программы «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010 годы».

За период действия программы было обследовано более 38 000 жителей города. Результатом проведения данной работы стало создание на каждой территории города 27 Активов пожилых, члены которых входят в Советы территорий, ежегодно 500 ветеранов в течение 12 дней обучаются в Школе общественной активности, более 42 тыс. пенсионеров и инвалидов приняли участие в общегородских мероприятиях и мероприятиях по месту жительства. Количество пенсионеров и инвалидов, участвующих в мероприятиях, увеличился с 30% (2007 г.) до 40% (2010 г.)» (из Решения Совета депутатов г. Белгорода от 30 января 2007 г. N 413 «Об утверждении Стратегии развития города Белгорода до 2025 года и плана действий органов местного самоуправления на 2012–2016 годы»).

ЛИТЕРАТУРА

3. An Age Old Tale... Striving to Engage Senior Volunteers / Inspiring Action: Blog for Volunteer Managers / Volunteer Toronto: // <http://www.volunteertoronto.ca/blogpost/1296563/240536/An-Age-Old-Tale-Striving-to-Engage-Senior-Volunteers?tag=seniors>
4. Cook S.L., Sladowski P.S. Volunteering and Older Adults: Final Report – Canada, 2013: <http://volunteer.ca/content/volunteering-and-older-adults-final-report.pdf>
5. Older People's Literature Review (Пособие о проекте по привлечению людей старшего поколения к участию в волонтерстве): <http://www.volunteernow.co.uk/fs/doc/publications/older-people-literature-review-2009.pdf>
6. Scott J. 16 tips in recruiting adult volunteers / Senior volunteers / Volunteering issues / World Volunteer Web: // <http://www.worldvolunteerweb.org/browse/volunteering-issues/senior-volunteers/doc/16-tips-in-recruiting.html>
7. What is volunteering? / Volunteering England: // <http://www.volunteering.org.uk/iwanttovolunteer/what-is-volunteering>
8. 1 октября в Общественной палате РФ прошел круглый стол, посвященный волонтерам «серебряного возраста» / Новости / Ассоциация волонтерских центров России: // <http://volunteers.com.ru/news/1-oktyabrya>
9. Арсеньева Т.Н., Бодренкова Г.П., Виноградова Н.В., Пелевина И.М., Менеджмент молодежных добровольческих программ: проблемы внедрения инновационных проектов на региональном уровне. Методическое пособие / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой. – Тверь, 2011.
10. Арсеньева Т.Н., Виноградова Н.В., Пелевина И.М., Соколов А.А. Инновационные проекты системной поддержки молодежного добровольчества. Научно-методическое пособие / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой – Тверь, 2009.
11. Арсеньева Т.Н., Виноградова Н.В., Пелевина И.М., Соколов А.А. Практико-ориентированные методы психологической подготовки добровольцев. Учебно-методическое пособие. – Тверь, 2009.
12. Большая советская энциклопедия. – М.: Советская энциклопедия, 1969–1978.
13. Волонтерские программы как ресурс развития и системной поддержки здорового образа жизни российской молодежи. Научно-методическое пособие / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой, В.В. Савина. – Тверь, 2012.

14. Волонтерство / АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр»: // <http://togc.ru/volonterstvo>
15. Волонтеры 60+/ Минский университет третьего возраста: // <http://vozrast.by/ru/volontery-60/>
16. Вячеславов В.Н. Занятость пожилых людей (на примере волонтерской деятельности) // Вопросы территориального развития. 2014. № 10 (20): <http://cyberleninka.ru/article/n/zanyatost-pozhilyh-lyudey-na-primere-volonterskoj-deyatelnosti>
17. Добровольческий отряд «Алтын яшь» г. Елабуги: // <http://vk.com/club66846789>
18. Еврейский Благотворительный Центр «Хэсэд Авраам»: // <http://hesed.spb.ru>
19. Зальцман Т.В. Проблемы изучения добровольческой деятельности пожилых людей: // http://www.kdobru.ru/materials/Проблемы_изучения_добровольческой_деятельности_пожилых_людей_Зальцман.Т.В.pdf
20. Как определить степень тренированности сердца? Тест / Мужской журнал «Men's Life» // <http://www.menslife.com/health/kak-opredelit-stepen-trenirovannosti-serdtsa-test.html>
21. Локтионова Т.А. История возникновения и становления волонтерства в России // Молодой ученый. 2012. №8. С. 267–269.
22. Лукьянов В. Вектор добровольчества – старшее поколение / Информационный бюллетень «Право пожилых». 2015. №2, январь. С. 8–11.
23. Методические рекомендации по развитию волонтерства (добровольчества) в школе / Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Соколов А.А., Ковтун А.В. / Отв. ред. Е.В. Крутицкая. – М., 2015.
24. Методическое пособие для волонтера-инструктора ЗОЖ / Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Соколов А.А., Ковтун А.В. / Под ред. Арсеньевой Т.Н., Загладиной Х.Т. – М., 2015.
25. Михайлова С.Р. Люди старшего поколения и добровольчество / Сборник статей, лекций, методических и аналитических материалов «Добровольцы — старшему поколению»: В 3 т. / Под общ. ред. В.А. Лукьянова и С.Р. Михайловой. – СПб.: ИПЦ СПГУТД, 2015. Т. 2: Социализация людей старшего поколения с участием добровольцев. С.131–145.
26. Непрерывное образование и психическое здоровье: материалы международной научно-практической конференции, 24-25 апреля 2015 г., г. Санкт-Петербург / Межрегиональный ресурсный центр «Серебряный возраст», общественная организация «Экологическое здоровье человека». 2015. 156 с.
27. Описание процесса работы с волонтерами. – М.: ОКОИ, 2010.
28. Организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста: Методическое пособие / Коллектив авторов. – СПб: Межрегиональный Ресурсный Центр «Серебряный возраст», 2013.
29. Основные проблемы современной России / Центр Сулакшина (Центр научной политической мысли и идеологии): // <http://rusrand.ru/forecast/osnovnye-problemy-sovremennoj-rossii>
30. Особенности людей старшего возраста / Файлы для загрузки / Документы / Межрегиональный ресурсный центр «Серебряный возраст» // <http://silveryears.ru/data/uploads/download/Osobennosti%20lyudey%20starshego%20vozrasta.pdf>
31. Пономарева М.И. Самореализация граждан пожилого возраста: создание условий ресурсными учреждениями социального обслуживания ханты-мансийского автономного округа – Югры // Сборники конференций НИЦ Социосфера, 2013, № 27.: <http://cyberleninka.ru/article/n/samorealizatsiya-grazhdan-pozhilogo-vozrasta-sozdanie-usloviy-resursnymi-uchrezhdeniyami-sotsialnogo-obsluzhivaniya-hanty>
32. Рабочая тетрадь инструктора ГТО и ЗОЖ среди молодежи / Авторы-составители: А.А. Соколов, А.В. Ковтун / Под. ред. Т.Н. Арсеньевой. – Тверь, 2014.
33. Рощак К. Психологические особенности личности в пожилом возрасте: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – М., 1990.
34. Федеральный закон о благотворительной деятельности и благотворительных организациях N 135-ФЗ от 11 августа 1995 года: // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=108360>
35. Федеральный закон о подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=147218;dst=0;ts=D90831943D4E1F5F82E690EDFB6FBD16;rnd=0.9108377891066979>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

СОВЕТ ДЕПУТАТОВ ГОРОДА БЕЛГОРОДА
двенадцатая сессия четвертого созыва

РЕШЕНИЕ

от «30» декабря 2008 г.

№ 147

308000, г. Белгород,
Гражданский проспект, 38

**О внесении изменений в решение
Совета депутатов города Белгорода
от 28 ноября 2006 года № 378 «О городской
программе «Совершенствование условий
для самореализации граждан
пожилого возраста на 2007-2010 годы»**

В целях повышения эффективности мероприятий, осуществляемых в ходе реализации городской программы «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010 годы»

Совет депутатов города Белгорода РЕШИЛ:

- Внести в городскую программу «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010 годы», утвержденную решением Совета депутатов города Белгорода от 28 ноября 2006 г. № 378 «О городской программе «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010 годы» (в редакции решений Совета депутатов города Белгорода от 26.06.2007 г. № 501, от 04.12.2007 г. № 597), следующие изменения:
 - В паспорте программы «Цель Программы» изложить в следующей редакции: «Привлечение ресурсов гражданского общества для решения социальных проблем путем вовлечения граждан пожилого возраста в активную социальную жизнь городского сообщества».

1.2. В паспорте программы «Задачи программы» изложить в следующей редакции:

- Поддержка и развитие добровольческого движения среди граждан пожилого возраста, формирование системы эффективной работы пожилых людей путем их объединения и координации деятельности общественных организаций города.
- Укрепление здоровья пожилых людей.
- Расширение социального кругозора пожилых людей, обмен знаниями и опытом, вовлечение в работу с молодежью.
- Придание деятельности пожилых людей общественно-значимого характера путем вовлечения в социальную жизнь города, организация содержательного досуга.

1.3. В паспорте программы «Объемы и источники финансирования Программы» изложить в следующей редакции:

Объемы и источники финансирования Программы	Средства городского бюджета					
	Финансирование программы (тыс. руб.)	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Итого
Всего бюджет городского округа		6431,0	7241,1	5597,1	5928,1	25197,3

1.4. В паспорте программы «Ожидаемые конечные результаты Программы» изложить в следующей редакции:

- Создание условий, обеспечивающих пожилым гражданам активную деятельность, почет и уважение в обществе.
- Увеличение числа пенсионеров, занятых социально-значимой деятельностью.
- Повышение роли общественных организаций в жизни городского сообщества.
- Снижение социальной напряженности в городе, дополнительная помощь нуждающимся гражданам.
- Развитие системы культурного досуга для пожилых граждан».
- Охват мероприятиями программы 40 % граждан пожилого возраста».

1.5. Раздел 1 «Обоснование программы» дополнить абзацем следующего содержания: «Объектом данной программы являются граждане, проживающие в г. Белгороде, входящие в возрастную группу от 55 лет и старше.».

1.6. Раздел 2 программы «Цели и задачи программы» изложить в следующей редакции:

«Целью программы является вовлечение ресурсов гражданского общества для решения социальных проблем путем вовлечения граждан пожилого возраста в активную социальную жизнь городского сообщества. В рамках программы предусматривается решение следующих задач:

- поддержка и развитие добровольческого движения среди граждан пожилого возраста, формирование системы эффективной работы пожилых людей путем их объединения и координации деятельности общественных организаций города;
- укрепление здоровья пожилых людей;
- расширение социального кругозора пожилых людей, обмен знаниями и опытом, вовлечение в работу с молодёжью;
- придание деятельности пожилых людей общественно-значимого характера путем вовлечения в социальную жизнь города, организация содержательного досуга.».

1.7. Пункт 5.7. таблицы «Мероприятия к городской программе «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010годы» изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения (годы)	Исполнитель	Источники финансирования	Финансовое обеспечение (бюджет города)				
					планируемый объем финансирования (тыс. руб.)				
					2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Итого
5.7	Организация и проведение на базе оздоровительных лагерей для пенсионеров-активистов декады под девизом «Активная старость-путь к долголетию»	2007 – 2010	Управление социальной защиты населения департамента здравоохранения, социальной защиты, труда и занятости	бюджет города	1089,0	2288,1	1256,1	1335,1	5968,3

1.8. Абзац второй раздела 5 «Ресурсное обеспечение программы» изложить в следующей редакции: «Общая сумма расходов составляет 25 197,3 тыс. руб.».

1.9. Раздел 7 «Оценка эффективности реализации программы» изложить в следующей редакции: «Оценка эффективности реализации программы будет определяться на основании следующих показателей: увеличение числа пенсионеров, занятых социально-значимой деятельностью; снижение социальной напряженности; развитие в городе Белгороде системы культурного досуга для пожилых граждан.».

2. Департаменту экономики и финансов администрации города предусмотреть финансирование мероприятий программы в бюджете городского округа «Город Белгород» на 2008 и последующие годы.
3. Решение вступает в силу после опубликования в газете «Наш Белгород».
4. Контроль за выполнением решения возложить на постоянную комиссию Совета депутатов города Белгорода по социальной политике.

Председатель

Совета депутатов города Белгорода

Е.С. Егоров

Секретарь сессии

Ю.П. Туранин

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

ПРАВИЛА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЁРОВ (ДОБРОВОЛЬЦЕВ) АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила определяют порядок деятельности волонтеров, оказывающих добровольную помощь в рамках деятельности АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр» (далее – Центр).

1.2. Волонтер – человек, участвующий в какой-либо деятельности или оказывающий какую-либо помощь нуждающимся на добровольной и безвозмездной основе. Волонтер отдает свои знания, профессиональные навыки, силы время и другие ресурсы для помощи нуждающимся. Волонтер берет на себя конкретные обязательства.

1.3. Доброволец осуществляет свою деятельность от имени Центра под надзором Координатора. Координатор – опытный доброволец, осуществляющий координацию деятельности других волонтеров. Координатор вправе регламентировать деятельность отдельных волонтеров, ограничивать или расширять сферу их ответственности.

2. Порядок приема в волонтеры

2.1. Для того, чтобы стать Центра кандидат должен заполнить Анкету Волонтера и пройти собеседование с представителем Центра. Цель собеседования – лично познакомиться с потенциальным волонтером и ознакомить его/ее со спецификой волонтерской деятельности.

2.2. По результатам собеседования, сотрудник Центра, проводивший собеседование, принимает решение о целесообразности приема кандидата, а также совместно с самим волонтером определяет то направление деятельности, которым волонтеру будет предложено заниматься.

2.3. После утверждения кандидата в волонтеры Центром определяются дальнейшие шаги по вовлечению волонтера в текущую деятельность (назначается дата посещения подопечных, выдается задание на выполнение той или иной добровольческой работы и т.д.).

2.4. Волонтер осуществляет свою деятельность при участии Координатора, который помогает волонтеру влиться в работу, знакомит с

особенностями добровольческой деятельности, курирует волонтера на протяжении всего времени его участия в работе.

3. Посещение волонтерами отделения милосердия

3.1. Волонтеры посещают отделение милосердия Центра в определенные часы в составе группы, руководителем которой является Координатор. Координатор формирует списки добровольцев, проводит инструктаж по правилам внутреннего распорядка Центра, дает информацию о подопечных, предлагает волонтеру возможные варианты помощи в стенах учреждения.

4. Права волонтеров

Волонтер имеет право:

4.1. Посещать подопечных, заводить дружбу, общаться, оказывать при согласовании с Координатором помощь подопечным, участвовать в мероприятиях, проводимых Центром, в соответствии с принятым порядком и по согласованию с координатором группы.

4.2. В любой момент приостановить или прекратить свою деятельность в качестве добровольца, с обязательным уведомлением Координатора.

4.3. Проводить согласованные с сотрудниками Центра акции и мероприятия, направленные на поиск средств и организацию помощи, рекламу деятельности Центра и другую уставную деятельность.

4.4. Повышать квалификацию, проходить обучение, посещать тренинги и мастер-классы, участвовать в досуговых мероприятиях Центра.

4.5. Получить рекомендательные письма и характеристики от руководства Центра.

4.6. Предлагать любые методы и вносить любые рекомендации по улучшению волонтерской деятельности и повышению ее эффективности.

5. Обязанности волонтеров

Волонтер обязан:

5.1. Строго соблюдать правила деятельности волонтеров Центра.

5.2. При посещении отделения милосердия соблюдать правила внутреннего распорядка Центра.

5.3. Прикладывать усилия для добросовестного выполнения добровольно взятых на себя обязательств.

5.4. Соблюдать принципы работы принятые в группе, своевременно уведомлять Координатора о приостановлении или прекращении своей деятельности в качестве волонтера.

5.5. Принимать все меры, чтобы исключить возникновение негативных последствий для подопечных.

5.6. Выполнять все законные требования и рекомендации Координатора, посещать социальное учреждение только в составе группы и под надзором координатора.

5.7. Соблюдать принципы социальной этики и корректности при общении с подопечными и сотрудниками Центра.

5.8. Чутко относиться к пожеланиям подопечных, не навязывать свою помощь.

5.9. Подчиняться обоснованным требованиям врачей и администрации отделения милосердия, всеми силами стараться избегать конфликтных ситуаций.

6. Ограничения

Волонтерам Фонда запрещается:

6.1. Вести какие-либо переговоры от имени Центра.

6.2. Решать с руководством Центра, отделения милосердия любые вопросы, касающиеся деятельности волонтерской группы, давать обещания, принимать обязательства. Все взаимодействие происходит через Координатора.

6.3. Приносить без разрешения какие-либо вещи, медикаменты, продукты питания и т.д. без согласования с Координатором.

6.4. Размещать личную информацию о подопечных в СМИ и Интернет без их согласия и согласования с руководством Центра.

6.5. Посещать подопечных в состоянии алкогольного опьянения или инфекционного заболевания.

7. Решение конфликтных ситуаций

7.1. В случае возникновения конфликтных ситуаций, связанных с деятельностью волонтера, его доступ к подопечным приостанавливается до соответствующего решения со стороны Координатора или руководства Центра. Волонтер имеет право обосновывать свою позицию перед Координатором Центра. Все участники конфликта предпринимают меры с целью разрешения конфликта путем переговоров.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

ТЕСТ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТЕПЕНИ ТРЕНИРОВАННОСТИ СЕРДЦА [18]

Для определения функционального состояния сердечной мышцы пульс проверяют утром, не вставая с постели. Полученный результат нужно сравнить с данными таблицы 1.

Возраст, лет	Пульс в состоянии покоя (уд/мин)		
	учащенный	нормальный	замедленный
20-29	> 96	72-95	< 71
30-39	> 98	72-97	< 71
40-49	> 99	74-98	< 73
≥ 50	> 103	76-102	< 75

Плохое функциональное состояние сердца (учащенный пульс в покое) может наблюдаться при недостаточной тренированности сердца или истощении организма.

Нормальный пульс в покое свидетельствует о хорошем функциональном состоянии сердца. Замедленный пульс в состоянии покоя – о том, что сердце хорошо тренировано.

Чтобы избежать ошибок в оценке тренированности сердца, важно проходить тестирование только при хорошем самочувствии и эмоциональном спокойствии.

Как определить реакцию сердца на нагрузки?

Пульс в состоянии покоя не позволяет определить реакцию сердца на нагрузки. Для этого проходят степ-тест:

В течение 3 минут поднимайтесь на одну ступеньку лестницы и спускайтесь с нее (на счет 1–4):

на счет «раз» – правую ногу – на ступеньку;

на счет «два» – левую ногу – на ступеньку;

на счет «три» – правую ногу – на пол;

на счет «четыре» – левую ногу – на пол.

Через 30 секунд, после того, как Вы остановились, измерьте свой пульс и сравните его частоту с показателями, приведенными в таблице 2.

Возраст лет	Пульс после физической нагрузки (уд/мин)		
	учащенный	нормальный	замедленный
20-29	> 112	88-111	< 87
30-39	> 114	87-113	< 89
40-49	> 116	80-115	< 90
≥ 50	> 118	82-118	< 92

Если в ходе степ-теста пульс «замедленный» – сердце тренировано отлично.

Если в ходе степ-теста пульс не превысил нормальных показателей – сердце тренировано нормально. В таком случае, для тренировки сердца подойдет комплекс тренировок для сердца.

Если в результате степ-теста пульс превысил отметку «учащенный», а самочувствие ухудшилось – сердце тренировано плохо.

Причины учащенного пульса

Причиной учащенного пульса у взрослых людей является малоподвижный образ жизни и плохая тренированность сердечной мышцы. Слабо тренированному сердцу тяжелее обеспечивать нормальное кровообращение организма при физических нагрузках. Поэтому для поддержания нормальной жизнедеятельности сердцу приходится работать быстрее.

У детей и пожилых людей учащенное сердцебиение связано с физиологическими особенностями организма. Например, у новорожденных детей сердце сокращается чаще, и пульс может достигать в норме 120–140 ударов в минуту. Это связано с интенсивным ростом организма. С возрастом, частота сердечных сокращений постепенно уменьшается.

У детей 8–9 лет пульс в норме составляет 80–85 ударов в минуту, 10 лет – 78–86, 11 лет – 78–81, 12 лет – 75–82, 13 лет – 72–80, 14 лет – 72–78, 15 лет – 70–76.

После 60 лет пульс в норме может увеличиваться. Это может быть связано с возрастными изменениями сердечной мышцы.

Анализ результатов теста может быть использован для оценки влияния на Ваше здоровье занятий ходьбой.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4.

РЕКОМЕНДАЦИИ РАЗНЫМ КАТЕГОРИЯМ НАСЕЛЕНИЯ ПО ОСОБЕННОСТЯМ ЗДОРОВЬЯ ДЛЯ ЗАНЯТИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ХОДЬБОЙ

Рассматривайте с учётом информации Приложения 3!

Спортсмены	<ul style="list-style-type: none"> Ходьба хороша для использования в качестве разминки и заминки, так как она использует практически те же мышцы, что и в беге, но включает их в работу более мягко и без риска травм. Однако сильные спортсмены редко используют ходьбу в качестве разминки и предпочитают ей бег трусцой. Особенность спортивной ходьбы состоит в том, что должен осуществляться постоянный или непрерывный контакт ноги с землей. Кроме того, наша спина должна быть ровной, а нога, «идущая» вперед, – не быть согнутой в колене. Следите и за локтями: они должны быть также согнуты под прямым углом. Рекомендуется постепенно увеличивать дистанцию или усложнять ее.
Не занимающиеся спортом	<ul style="list-style-type: none"> Желательно проходить в день не менее 10 000 шагов. Если появилась легкая испарина при ходьбе с Вашей средней скоростью, Вы достигли нужного эффекта. При этом не важно, сколько шагов Вы прошли.
Со слабым здоровьем	<p>Не ставьте себе задачу пройти все 10 000 шагов. Главное – регулярно (каждый день) ходить до легкой испарины (независимо от того, сколько Вы прошли). Разумно выбирайте время и погоду для прогулок. Не стоит выбираться на улицу, если целый день ливень или снежная пурга.</p> <p>Вы дали себе чрезмерную нагрузку, если при ходьбе с Вашей средней скоростью:</p> <ul style="list-style-type: none"> Вы вспотели; участился пульс как при поднятии тяжестей или при беге; Вы устали как после серьезной физической работы (например, при копании огорода, ношении тяжестей и т.п.).
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> Необходимо постепенно, не спеша начинать включаться в этот вид активности. Очень важно самостоятельно подбирать себе нагрузку в соответствии с самочувствием. Рекомендуются ежедневные прогулки. Необходимо обеспечивать и безопасность тренировок при ходьбе – трости, ходунки, подошва обуви должна быть не скользкой. Такие проблемы, как артрит, плохие колени и спинальный стеноз (сужение пространства между костями, которые могут поставить болезненное давление на спинной мозг) стали обычным явлением. В этом случае следует вовремя останавливаться или прекращать ходьбу в случае возникновения боли. Здесь важно регулярность занятий ходьбой, а не количество пройденных шагов. Упражнения на растяжку и равновесие являются простыми, но не менее важными при подготовке к этой ходьбе.

Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Бутинова М.Ю., Менников В.Е., Соколов А.А.

Рецензенты: Коршунов А.В., Крюкова А.А.

Вёрстка: Петушкова К.Е.

Гарнитура: PF Din Text Cond Pro

Тираж: 100 экз.


Подписано в печать: 25.02.2016

Отпечатано в Полиграфической компании «Печатня»

Тверь, ул. Московская, д. 80. Тел./факс: (4822) 41-54-99, (4822) 35-71-22

Моб.: +7 (930) 158-96-99; +7 (915) 728-34-54

www.tverpechat.ru; tverpechat@mail.ru



При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации №79-рп от 01.04.2015 и на основании конкурса, проведенного Общероссийской общественной организацией «Российский Союз Молодёжи»



АССОЦИАЦИЯ
ВОЛОНТЕРСКИХ
ЦЕНТРОВ

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ВОЛОНТЕРСТВА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО
И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

«СВОИ»

(СТУДЕНЧЕСКИЕ ВОЛОНТЕРСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ)



МИНИСТЕРСТВО
ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ


Росмолодежь



Роспатриот



ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ



ТИПИЧНЫЙ ВОЗРАСТ ВОЛОНТЕРА 18-24

36% ВОЛОНТЁРОВ
ЗАНИМАЛИСЬ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
ПО ИНИЦИАТИВЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ОБРАЗОВАНИЕ»



Образование

1,6

2018

2,8

2019

5,2

2021

8,8

2024

Численность обучающихся, вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организаций общего образования, среднего и высшего профессионального образования
(млн человек)

10

**ПЛАНИРУЕМОЕ МЕСТО
РОССИИ В МИРЕ
ПО ПРИСУТСТВИЮ
ВУЗОВ В ТОП-500
ГЛОБАЛЬНЫХ
РЕЙТИНГОВ К 2024
ГОДУ**

НА КАКИЕ КРИТЕРИИ РЕЙТИНГОВ МОЖЕТ ПОВЛИЯТЬ ВОЛОНТЕРСТВО?

- ▲ Развитая система внеучебной деятельности
- ▲ Количество и активность студенческих организаций
- ▲ Участие вуза в разработке и реализации программ социально-экономического развития страны, региона, города
- ▲ Востребованность выпускников среди работодателей

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ВОЛОНТЕРСТВА В ВУЗАХ



НЕОДНОРОДНОСТЬ
ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФОРМ

НИЗКАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ
ВОЛОНТЕРСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

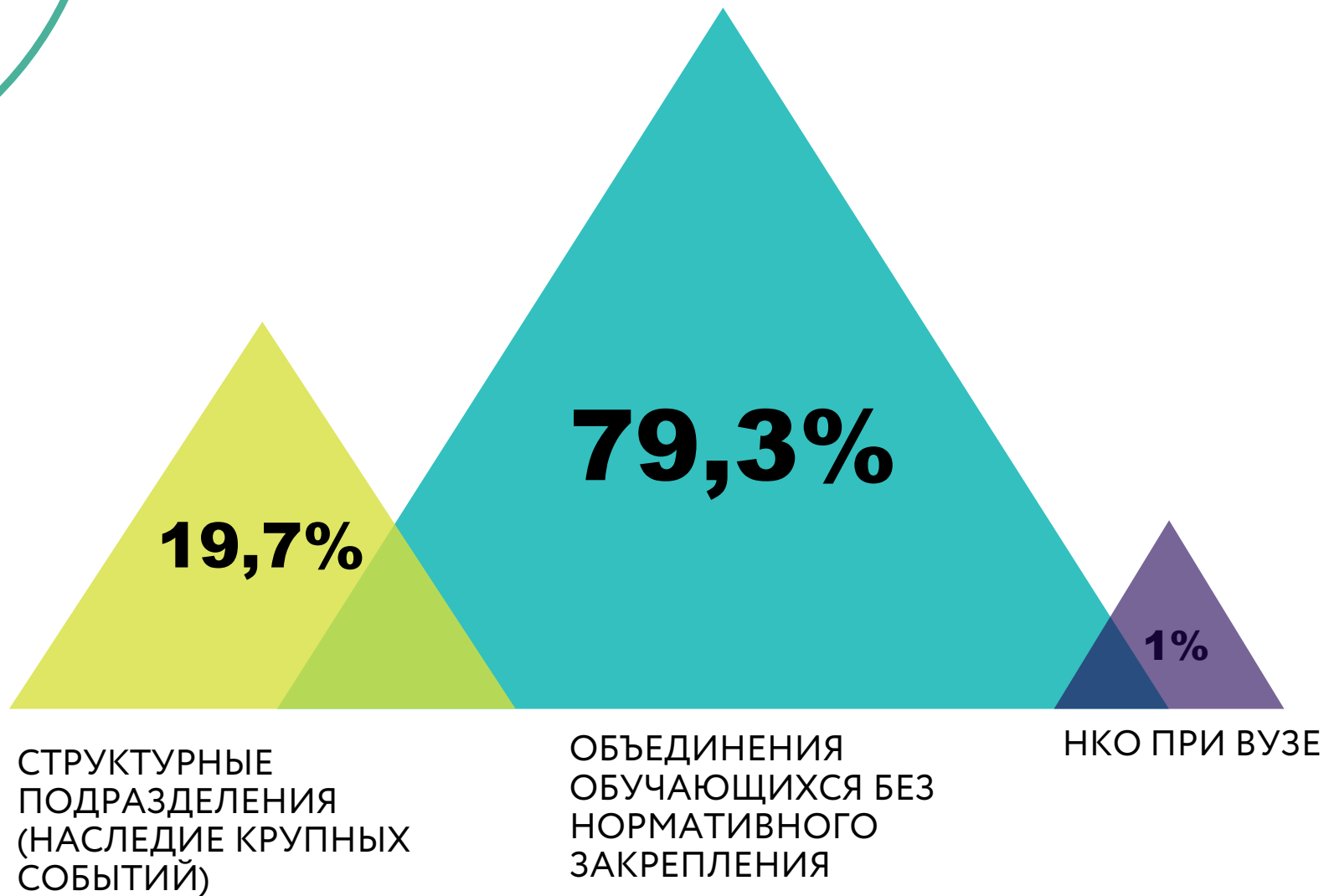
УЗКИЙ СПЕКТР НАПРАВЛЕНИЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ОТСУТСТВИЕ ИНТЕГРАЦИИ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ И ИНЫЕ
ПРОЦЕССЫ ВУЗА



* данные мониторинга Министерства науки и высшего образования
Российской Федерации за 2018 год

НЕОДНОРОДНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФОРМ



**НИЗКАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ
ДОБРОВОЛЬЦЕВ
ВОЛОНТЕРСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**





**УЗКИЙ СПЕКТР
НАПРАВЛЕНИЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**СОБЫТИЙНОЕ
ВОЛОНТЕРСТВО**

**ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ
ВОЛОНТЕРСТВО**

ДОНОРСКИЕ АКЦИИ

ПРОПАГАНДА СПОРТА И ЗОЖ



ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ «СВОИ»

**СОЗДАНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ ВОЛОНТЕРСКИХ
СООБЩЕСТВ ДЛЯ ИХ ДАЛЬНЕЙШЕГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ
И ИНТЕГРАЦИЯ ВОЛОНТЕРСТВА В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС**

МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ «СВОИ» ПО РАЗВИТИЮ СТУДЕНЧЕСКОГО ВОЛОНТЕРСТВА

СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- **КОНКУРС ЛУЧШИХ ПРОЕКТОВ**
- **СЕТЕВЫЕ МЕЖВУЗОВСКИЕ ПРОЕКТЫ**
- **ЕЖЕГОДНЫЕ ВСЕРОССИЙСКИЕ АКЦИИ**

ИНТЕГРАЦИЯ ВОЛОНТЕРСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

- **ВКЛЮЧЕНИЕ В ОСНОВНЫЕ И ДПО-ПРОГРАММЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МОДУЛЕЙ ПО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВУ**
- **УЧЕТ ВОЛОНТЕРСТВА В КАЧЕСТВЕ ПРАКТИКИ И СТАЖИРОВКИ**
- **ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛИ «ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ СЛУЖЕНИЕ»**
- **НКО В КАЧЕСТВЕ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

- **ОНЛАЙН ВЕБИНАРЫ ПО ЛУЧШИМ ПРАКТИКАМ РАБОТЫ, ОБМЕН ОПЫТОМ**
- **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ВУЗОВ И УЧРЕЖДЕНИЙ СПО**
- **ОЧНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ АКТИВИСТОВ И СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**
- **ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ И МОНИТОРИНГОВ**
- **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАЧИСЛЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ БАЛЛОВ К ЕГЭ**
- **ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА МЕРОПРИЯТИЙ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**МЕТОДИЧЕСКАЯ
ПОДДЕРЖКА И
ОБУЧЕНИЕ**

**МАСШТАБИРОВАНИЕ
И ТИРАЖИРОВАНИЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ПОСТОЯННОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ И
КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ**

**ОБМЕН ИДЕЯМИ И
ОПЫТОМ**

СВОИ

**ИНФОРМИРОВАНИЕ
О НОВЫХ
ВОЗМОЖНОСТЯХ**

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ К
РЕШЕНИЮ ЗАДАЧ
ВЫСШЕГО УРОВНЯ**

**ВОЗМОЖНОСТЬ
УЧАСТИЯ ВО
ВСЕРОССИЙСКИХ
МЕРОПРИЯТИЯХ**

ИНТЕГРАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ВУЗОВ с целью ПРИБРЕТЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВО ВРЕМЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИК И СТАЖИРОВОК

СПЕЦИАЛЬНОСТИ, В КОТОРЫХ ПЕРВОСТЕПЕННО ВОЗМОЖНО ВНЕДРЕНИЕ ВОЛОНТЕРСТВА



СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ



ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ
НАУКИ



КУЛЬТУРА



СТРОИТЕЛЬСТВО И АРХИТЕКТУРА



МЕДИЦИНА

ЕСТЬ НА КОГО РАВНЯТЬСЯ



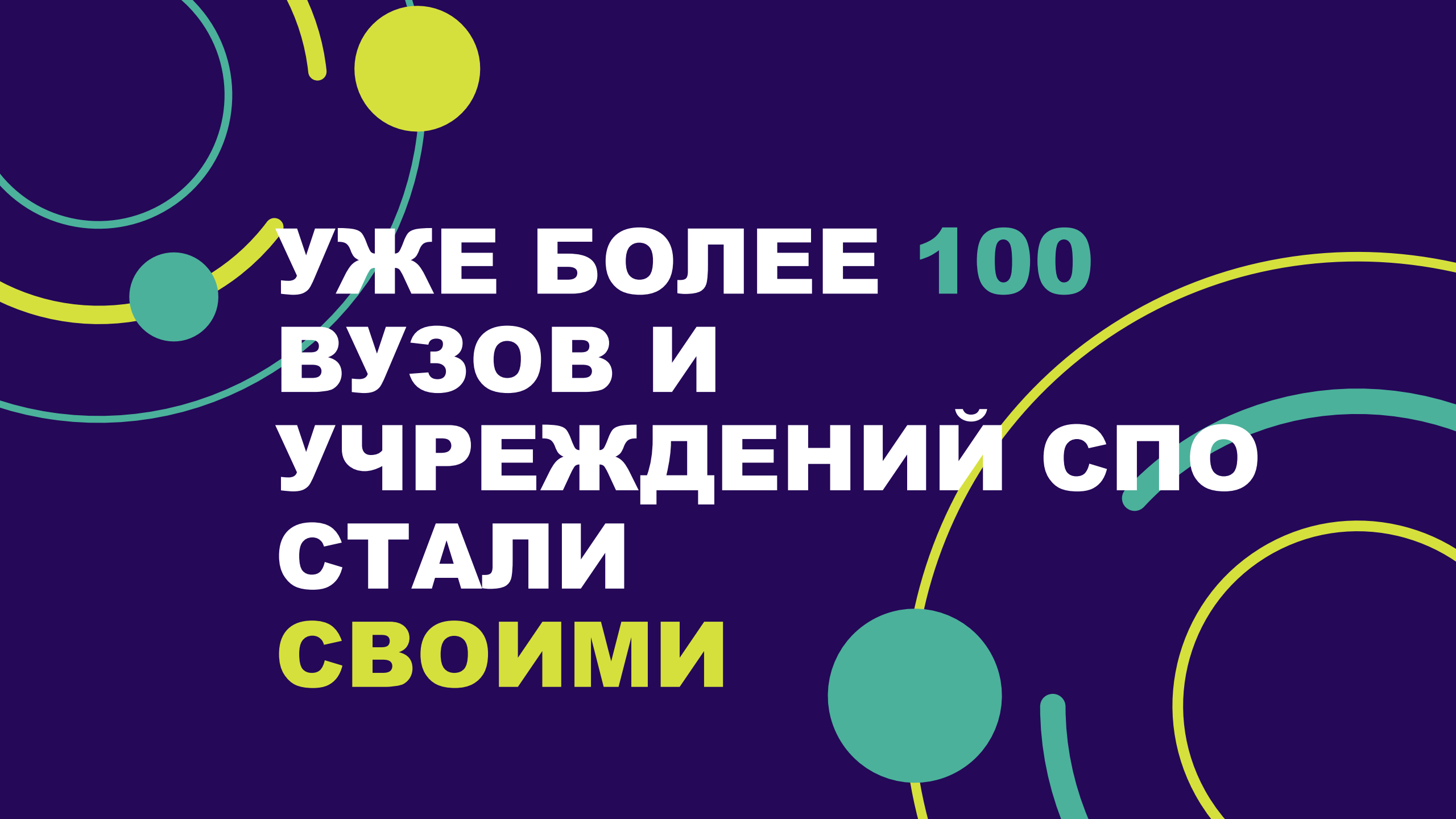
Ресурсный центр
добровольчества
региона

Ядро проекта Банка
России и АВЦ по
финансовому
просвещению
населения

Опорный центр
региона по
социальному
волонтерству

Система мотивации
студентов,
занимающихся
волонтерством:
стипендии, доп.
баллы и т.д.

Оператор
большинства
волонтерских
программ
крупнейших
событий региона и
округа



**УЖЕ БОЛЕЕ 100
ВУЗОВ И
УЧРЕЖДЕНИЙ СПО
СТАЛИ
СВОИМИ**

ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ ВОЛОНТЕРСКИХ ЦЕНТРОВ

1. **Повышение эффективности деятельности организации благодаря доступу к методикам и практикам**
2. **Получение информационной и организационной поддержки от АВЦ, участников сообщества и партнеров**
3. **Масштабирование инициатив и проектов среди участников сообщества**
4. **Налаживание партнерских отношений на уровне региона и страны**
5. **Доступ к ресурсам для реализации и продвижения проектов и мероприятий**
6. **Участие в крупнейших национальных и международных проектах и событиях**



ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

- 1. Укрепление позиций и статуса учебного заведения среди студентов и общественности, продвижение образовательной организации на федеральный уровень**
- 2. Возможность привлечения ресурсов на реализацию инициатив**
- 3. Воспитание в студентах чувства гражданского долга**
- 4. Формирование в студентах навыков и компетенций, повышающих их конкурентоспособность на рынке труда**
- 5. Диверсификация видов внеучебной деятельности**





ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ СТУДЕНТОВ-ВОЛОНТЕРОВ

1. Возможность самореализации
2. Удовлетворение потребности в проявлении гражданской активности
3. Воплощение инициатив и идей
4. Расширение социальных связей
5. Признание со стороны профессорско-преподавательского состава и общественности
6. Возможность развиваться в личностном и профессиональном аспекте



ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

- 1. Вовлечение молодежи в решение социальных проблем в регионе**
- 2. Включение всех заинтересованных сторон различных возрастных групп в социальную деятельность через систему наставничества**
- 3. Использование потенциала организаций высшего и среднего профессионального образования**



БЛИЖАЙШИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ СТУДЕНЧЕСКИХ ВОЛОНТЕРСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

12 – 16 НОЯБРЯ

МОСКВА

ОРГАНИЗАТОРЫ: АВЦ, РГСУ, МИСиС

СЕКЦИЯ «ОБРАЗОВАНИЕ» МЕЖДУНАРОДНОГО ФОРУМА ДОБРОВОЛЬЦЕВ

2 – 5 ДЕКАБРЯ

МОСКВА



БУДЬ СВОИМ

ТВОРИ ДОБРО



Тетерько Александр

teterko@avcrf.ru
+7 925 477-54-62

Папазян Георгий

parazyan@avcrf.ru
+7 999 650-20-00

авц.рф

info@avcrf.ru

student@avcrf.ru

vk.com/studvolunteer



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ (ВОЛОНТЕРСКИХ) ЦЕНТРОВ НА БАЗЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

МОСКВА, 2019
АССОЦИАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКИХ ЦЕНТРОВ

УДК 337: 378.183
ББК 74.200.58
М54

М54 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ
(ВОЛОНТЕРСКИХ) ЦЕНТРОВ НА БАЗЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ. –
М. Издательство Перо, 2019. –355 с.

ISBN 978-5-00150-484-9

УДК 337: 378.183
ББК 74.200.58

ISBN 978-5-00150-484-9

Метелев А.П., Белецкая Е.С., Валиуллина Р.Р., Тетерко А.С., Аплевич О. А.,
Бродовская Ю.И., Прокохина М.И., Мхитарьян Г.С., Суркова И.М.,
Лагутин А.О., Галямова К.В., Санча В.С., Ольховая А.В.

Методические рекомендации
по формированию добровольческих (волонтерских)
центров на базе образовательных организаций
среднего профессионального и высшего образования



ПРИВЕТСТВЕННЫЕ СЛОВА



ДОРОГИЕ ЧИТАТЕЛИ!

Волонтерское движение, уходящее корнями глубоко в историю нашей страны, в последнее время приобрело поистине всеобъемлющий охват. 2018 год, объявленный Президентом Российской Федерации Годом добровольца, ярко отразил сплоченность в деле добровольчества граждан всех возрастов.

К волонтерству подключаются от мала до велика, разделяя ценности взаимопомощи и благотворительности. И чем больше становится людей, вовлеченных в добровольчество, тем отчетливее видна необходимость методического оформления этой деятельности.

Представленный труд подготовлен Ассоциацией волонтерских центров совместно с многочисленными общественными и государственными организациями, работающим в области волонтерства. Именно благодаря тщательному анализу вопроса методические рекомендации носят максимально прикладной характер, направлены на сопровождение, обучение активистов, реализацию и укрепление сообщества юных добровольцев через их участие в ключевых ежегодных событиях, создание и функционирование добровольческих организаций.

Уверена, только развивая и расширяя границы волонтерства, мы сможем достичь ключевой цели образования – воспитать гармонично развитую и социально ответственную личность.

Пусть крепнет и ширится волонтерское сообщество. И пусть каждый из нас внесет свой вклад в эту поистине важную работу!

Министр просвещения
Российской Федерации

О.Ю. Васильева



ДОРОГИЕ КОЛЛЕГИ!

Ваших единомышленников – волонтеров и добровольцев в нашей стране с каждым годом становится все больше – в том числе благодаря вашим усилиям.

Наиболее заметна эта замечательная тенденция в сфере высшего образования. Именно вузы становятся для многих молодых людей местом встречи и первым шагом в добровольчество, возможностью формирования сообществ и реализации своих идей и проектов.

Нам с вами необходимо системно поддерживать эту важную деятельность и благородные устремления молодых. Ведь волонтерское движение позволяет реализоваться таким замечательным человеческим качествам как отзывчивость, доброта, взаимопомощь и гражданственность. А это значит, что ваши добровольческие организации реализуют важную воспитательную и патриотическую функцию, без которой невозможно российское образование.

Участие в добровольчестве дает студентам дополнительные возможности личного и профессионального роста, ведь они не только помогают нуждающимся, но и развивают свои качества и способности. Волонтерство становится социальным и профессиональным лифтом, открывает возможности для создания личного проекта и дела всей жизни.

Федеральный проект «Социальная активность» предусматривает, что к 2024 году численность студентов, вовлеченных в деятельность общественных объединений, должна достигнуть 8,8 миллионов человек.

Уверена, эта амбициозная задача вполне выполнима, а высшие учебные заведения смогут стать точками притяжения для всех заинтересованных в этой деятельности, где каждый желающий сможет включиться в общее дело и получить необходимые знания.

**Заместитель министра
науки и высшего образования
Российской Федерации**

М.А. Боровская



ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Современная молодежная политика открывает широкие возможности для молодых людей, стремящихся к участию в решении важнейших общенациональных задач. В России накоплен богатый опыт в сфере добровольчества, сегодня движение обретает национальные масштабы – в стране насчитывается порядка 14 млн волонтеров.

На протяжении 5 лет Ассоциация волонтерских центров объединяет добровольцев из разных регионов России, содействует развитию волонтерского движения и гражданской активности молодежи.

Разработка единых методических рекомендаций способствует систематизации деятельности волонтерских центров, тиражированию успешных практик и распространению алгоритма создания новых площадок.

Уверен, что ваши усилия и дальше продолжат способствовать и содействовать всестороннему развитию молодежи.

**Руководитель Федерального
агентства по делам молодежи**

А.В. Бугаев



ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Студенческие годы – активное и яркое время, когда в жизни появляется множество новых возможностей, знаний и друзей. Мир начинает открываться перед нами, и только от нас самих зависит, какой путь мы выберем и какие результаты получим. 37% от всех российских волонтеров – студенты, и эта цифра лучше всего говорит о вовлеченности молодежи в социальные проекты, деятельность на благо общества. Миллионы ребят каждый день своими руками создают будущее, в котором они хотят жить.

Помогая другим, вкладывая в это время, силы, знания, мы сами растем и развиваемся, становимся лучше и сильнее. Добровольчество дает ценнейший практический опыт, знакомства с новыми людьми и новыми интересными местами. Участие в волонтерских проектах помогает «прокачать» самые разные навыки – и профессиональные, и «soft skills». Вы сможете научиться управлять проектами, быть коммуникабельным и стрессоустойчивым, решать задачи в команде, сформируете эмоциональный интеллект, станете конкурентоспособным и ответственным лидером.

Для поддержки студенческого волонтерства мы запустили программу «СВОИ». Методическое пособие, которое у вас в руках – результат нашей совместной работы со студентами, вузами и колледжами. В нем собраны наиболее эффективные методики и волонтерские практики. Уверен, что это пособие станет для вас настольной книгой, верным помощником в развитии социальной активности в вашей образовательной организации.

Желаю вам положительных эмоций, успехов в учебе, личной жизни и общественной деятельности. До встречи!

**Председатель
Совета Ассоциации
волонтерских центров**

А.П. Метелев

ОТ КОЛЛЕКТИВА АВТОРОВ

Данное методическое пособие подготовлено коллективом специалистов и экспертов Ассоциации волонтерских центров — крупнейшей волонтерской организации в России, созданной в 2014 году по инициативе Президента России Владимира Путина с целью сохранения наследия волонтерской программы Олимпийских игр «Сочи-2014» и развития добровольческого движения, социальной активности в стране. В первый состав АВЦ вошли волонтерские центры, созданные на базе образовательных организаций высшего и профессионального образования, которые реализовывали волонтерскую программу наших зимних Олимпийских игр.

Сегодня Ассоциация объединяет 125 организаций, в их числе: благотворительные фонды, НКО, волонтерские центры университетов и колледжей, ресурсные центры и государственные учреждения. Благодаря участию в деятельности АВЦ организации получают возможность быть соорганизаторами крупнейших национальных волонтерских программ, участвовать в значимых событиях и формировании федеральной повестки развития добровольчества в России. Для оптимальной работы своих членов Ассоциация осуществляет организационную, методическую, информационную поддержку, вовлекает волонтерские центры в организацию проектов, реализует взаимный обмен лучшими практиками.

Миссия Ассоциации: «Создать условия и инфраструктуру волонтерских центров для раскрытия человеческого потенциала и укрепления культуры добровольчества как естественной нормы жизни в обществе, где каждый участвует в его позитивном развитии».

Ассоциация волонтерских центров имеет совместные проекты с семью федеральными министерствами, активно сотрудничает с общественными институтами, партнерами из сферы спорта, здравоохранения, социальной защиты, культуры, экологии, образовании, урбанистики.

АВЦ реализует 9 федеральных программ, направленных на граждан всех возрастов, от детского до старшего, на все категории участников добровольческого движения.

Объединяясь в одно сообщество, волонтерские организации получают возможность изучать опыт работы своих коллег из других субъектов, делиться знаниями и информацией, вместе находить решения проблем, а также формировать общую позицию по ключевым вопросам. Данное методическое пособие можно с уверенностью назвать результатом такого сотрудничества.

Ассоциацией была проведена аналитическая работа, в результате которой подготовлены методические рекомендации по организации и ведению деятельности волонтерского центра в образовательной организации, собраны лучшие практики. В рамках окружных форумов добровольцев были организованы профильные секции для обсуждения целевой модели волонтерского центра и изучения регионального опыта. Более 20 лучших волонтерских центров вузов и ссузов приняло участие в разработке и экспертизе методического пособия.

Стратегический раздел методического пособия содержит целевые модели волонтерских центров и особенности их работы на базе вузов и колледжей, критерии эффективности работы волонтерских центров, сценарии развития волонтерских центров, проблемы стратегического развития волонтерских центров и способы их решения.

В тактическом модуле представлены различные алгоритмы создания волонтерского центра. Описан процесс функционирования и развития (цикл управления) ВЦ, основные направления деятельности волонтерского центра. Даны рекомендации по развитию кадров центра и волонтерского актива. Приведены примеры долгосрочных волонтерских проектов и программ. Описаны проблемы в деятельности волонтерского центра тактического характера и способы их решения.

Нормативный модуль содержит различные виды нормативных документов, сопровождающих деятельность волонтерского центра.

В практическом разделе вы узнаете, как реализуют целевые модели и выстраивают системную работу одни из лучших волонтерских центров в России.

Мы надеемся, что вы найдете здесь ответы на все интересующие вас вопросы.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	16
1. Стратегический модуль	19
1.1. Институционализация волонтерских сообществ на базе колледжей и вузов: за и против	19
1.2. Предпосылки формирования волонтерского центра	21
1.3. Целевые модели волонтерских центров и особенности их работы на базе вузов и колледжей	23
1.4. Критерии эффективности работы волонтерских центров	34
1.5. Сценарии развития волонтерского центра	39
1.6. Проблемы стратегического развития волонтерских центров и способы их решения	42
2. Тактический модуль	45
2.1. Алгоритм создания волонтерского центра	45
Базовый алгоритм функционирования и развития (цикл управления)	
2.2. Развитие кадров центра и волонтерского актива	54
2.3. Основные направления деятельности волонтерского центра	58
2.4. Долгосрочные волонтерские проекты и программы	63
2.5. Проблемы в деятельности волонтерского центра тактического характера и способы их решения	78
3. Нормативный модуль	83
3.1. Нормативная и правовая база формирования и развития волонтерского центра на базе вуза	83
3.1.1. Пример положения о волонтерском центре	83
3.1.2. Пример должностной инструкции сотрудников волонтерского центра	89
3.1.3. Пример штатного расписания волонтерского центра	102

3.1.4. Пример соглашения о сотрудничестве между волонтерским центром и государственной организацией	103	Волонтерский центр НИ «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»	214
3.1.5. Пример приказа о реорганизации волонтерского центра	112	Волонтерский центр «ЭНЕРГИЯ МОЛОДЫХ» ГАПОУ «Уфимский топливно-энергетический колледж»	249
3.2. Нормативная и правовая база формирования и развития волонтерского центра на базе колледжа	113	Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный медицинский университет»	271
3.2.1. Пример положения о волонтерском центре	113	Общественное объединение «Волонтерский центр СФУ» ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет»	287
3.2.2. Пример приказа о создании волонтерского центра	116	4.2. Лучшие практики волонтерских центров	307
3.2.3. Пример должностной инструкции	118	Реализация программы привлечения волонтеров	307
3.2.4. Форма договора с добровольцем о безвозмездной добровольческой деятельности	128	Реализация программы мотивации и удержания волонтеров	312
3.2.5. Пример разрешения родителя/законного представителя на участие несовершеннолетнего в волонтерской деятельности	134	Создание команды волонтерского центра	317
3.3. Шаблоны документов	135	Система подготовки волонтеров	327
3.3.1. Пример плана мероприятий волонтерского центра	135	Развитие партнерских взаимоотношений за пределами образовательной организации	334
3.3.2. Пример программы обучения волонтеров	140	Защита интересов волонтеров, участвующих от волонтерского центра в мероприятиях внешнего организатора	339
4. Практический модуль	158	Информационные системы для учета волонтеров, отработанных часов, мероприятий, достижений волонтеров	343
4.1. Кейсы волонтерских центров	158	Интеграция волонтерской практики в учебный процесс	349
Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина»	158	Улучшение имиджа образовательной организации в местном сообществе за счет работы волонтерского центра	351
Ресурсный координационный центр добровольческих инициатив ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»	176	Список источников	354
Волонтерский центр «ПРОФИ-СОЦИ-ЛИНГВА» ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет»	192		

Волонтерство стало неотъемлемой частью жизни многих жителей нашей страны, но особенно оно востребовано молодежной аудиторией. По данным опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), молодежь чаще, чем старшее поколение, осуществляет и выражает готовность к участию в волонтерской деятельности (68% опрошенных выразили готовность, из них 80% — это молодые люди в возрасте от 18 до 24 лет). Несмотря на то что активно волонтерская деятельность начала развиваться совсем недавно, а пик роста приходится на 2018 год, сегодня уже сложно встретить человека, который не знает, кто такой волонтер, какова его роль в жизни общества и чем он занимается.

Основными молодежными площадками, которые объединяют волонтеров и организуют их деятельность, являются вузы и колледжи. Для образовательного учреждения волонтерство — это эффективный инструмент социализации и реализации молодежной политики, а студенту волонтерская деятельность открывает новые возможности, дает импульс для профессионального и общественного роста.

Во многих образовательных учреждениях создаются волонтерские центры, которые являются ключевыми инициаторами и реализаторами программ и проектов, но далеко не все достигают высоких результатов. Безусловно, интеграция волонтерства в основные процессы образовательного учрежде-

ния имеет свои особенности, требует такого же системного подхода и ответственного отношения, как и запуск любого процесса в организации. Поэтому в методическом пособии мы собрали основные механизмы развития волонтерства в вузе и колледже, целевые модели волонтерского центра и алгоритмы их применения, а также лучшие практики ведущих волонтерских центров, которые зарекомендовали себя как эффективные команды на федеральном уровне.

В состав экспертов вошли:

1. Ресурсный координационный центр добровольческих инициатив ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева».
2. Волонтерский центр «Энергия молодых» ГАПОУ «Уфимский топливно-энергетический колледж».
3. Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный медицинский университет».
4. Общественное объединение «Волонтерский центр СФУ» ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет».
5. Волонтерский центр НИ «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева».
6. Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина».
7. Волонтерский центр «ПРОФИ-СОЦИЛИНГВА» ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет».

¹ Волонтерство в России: сегодня и завтра: сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). [Электронный ресурс]. 2018. Дата обновления: 03.04.2018. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9020>. Дата обращения: 29.10.2018.

Использование предложенных подходов позволит привлечь больше студентов к участию в волонтерской деятельности, выстроить систему управления, сформировать стратегию и план развития волонтерского центра, повысить количество реализуемых проектов и благополучателей.

*Мы желаем вам удачи
в создании вашего волонтерского центра!*

1. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МОДУЛЬ

1.1. Институционализация волонтерских сообществ на базе колледжей и вузов: за и против

На сегодняшний день во многих вузах или ссузах действуют на постоянной основе волонтерские группы или центры, а численность студентов в России, занимающихся волонтерской деятельностью, постоянно растет.

Стихийный рост волонтерства в студенческом сообществе за последние пять лет обусловлен следующими факторами:

- признание волонтерской деятельности как эффективного инструмента социализации и самореализации молодежи;
- создание условий для вовлечения молодежи в волонтерство (проведение большого количества культурных и спортивных событий);
- поддержка развития волонтерства на государственном уровне.

В связи с этим возникает необходимость институционализации волонтерского сообщества и создание механизмов управления на базе колледжей и вузов.

По мнению президента Национального центра добровольчества Г.П. Бодренковой, волонтерский

² Бодренкова Г.П. Центры добровольчества: Методическое пособие по созданию и организации деятельности центров добровольчества на местном и региональном уровне. – М.: Благотворительный фонд содействия продвижению и развитию добровольчества «Национальный центр добровольчества», 2018.

центр в образовательном учреждении является площадкой для совместного поиска, обсуждения и реализации путей решения социальных проблем, волнующих молодежь; местом для обучения методам разработки и реализации молодежных социальных проектов, получения новых знаний и навыков посредством участия молодежи в волонтерской деятельности. Также волонтерским центром принято считать общественную организацию или структурное подразделение вуза или ссуза, которое планирует и организует волонтерскую деятельность в учебном заведении на постоянной основе. Масштаб деятельности и юридический статус зависит от численности студентов, количества направлений подготовки, профиля и стратегии учебного заведения, а также особенностей городской и региональной политики.

Преимущественно эксперты позитивно оценивают создание волонтерского центра и считают, что это дает дополнительные преимущества, такие как:

- упрощение системы коммуникаций между студентами, преподавателями и сотрудниками через осуществление совместной деятельности (обучение, проекты, мероприятия);
- развитие профессиональных компетенций у студентов и молодых преподавателей через участие и реализацию волонтерских проектов;
- возможность для самоопределения и развития мягких навыков у студентов в процессе деятельности, таких как навыки коммуникации, целеполагания, презентации, решения конфликтов, управления временем и др.;
- повышение качественного уровня воспитательной работы посредством участия в общественно значимой деятельности;

- формирование кадрового резерва из волонтерского актива;
- создание позитивного имиджа учебного заведения (участие в масштабных городских и федеральных проектах, взаимодействие с государственными и некоммерческими организациями и т. д.).

К негативным последствиям создания центра эксперты относят появление внутренней конкуренции между студенческими организациями в вузе и колледже. Но отмечают, что это возможно только при коммуникационных проблемах внутри организации. Также волонтерский центр может столкнуться с проблемой смещения приоритетов у волонтеров. В случае если волонтерство начинает занимать большую часть времени, то это может негативно отразиться на учебной и научной деятельности студента. На фоне преимуществ негативные последствия создания волонтерского центра кажутся незначительными, и их можно предупредить посредством разграничения функционала с другими организациями и проведением профилактической работы с волонтерами на стадии рекрутинга или обучения.

1.2. Предпосылки формирования волонтерского центра

Создание волонтерского центра в вузе или ссузе часто является не целью, а необходимым средством для реализации или повышения эффективности волонтерской деятельности. Если сопоставить среднестатистический волонтерский центр в учебном заведении с некоммерческими организациями, то становится понятно, что во многом центры по численности и объему деятельности их превосходят.

Предпосылки формирования волонтерского центра могут быть следующие:

1. Новый этап в развитии инициативной волонтерской группы

Любая деятельность или проект, как правило, начинается с инициативы и группы единомышленников, которые готовы ее поддержать. Поскольку волонтеры отличаются высокой инициативностью и проактивностью, в рамках вуза или колледжа, как правило, существует волонтерская группа, которая уже реализует проекты. Когда группа благодаря своей деятельности по численности и количеству проектов достигает своей критической массы, то требуется внедрение механизмов управления и привлечение дополнительных ресурсов. В данном случае создание волонтерского центра является одним из условий для последующего развития.

2. Создание централизованной системы управления и единой площадки для волонтеров в университете

Высокая численность студентов, разрозненность и удаленность зданий, на базе которых располагается учебное заведение, выступают предпосылкой для создания единой системы управления и площадки, где могут собираться волонтеры для обучения, обсуждения и реализации проектов. Создание команды волонтерского центра, оплата ее труда, обеспечение ее необходимой материальной базой позволит вовлечь максимальное количество студентов, повысить эффективность подготовки к волонтерским событиям и создать условия для работы над социальными проектами.

3. Подготовка к участию в крупном мероприятии или проекте

Эксперты отмечают, что участие вуза в крупном культурном или спортивном проекте является предпосылкой для создания волонтерского центра. Подготовка ведется на протяжении нескольких лет и включает в себя привлечение, полноценный рекрутинг и обучение волонтеров, участие их в тестовых мероприятиях, профессиональную информационную поддержку и постоянное взаимодействие с организационным комитетом. Численность волонтерского центра может достигать от 500 до 5000 человек, а аудитория волонтеров не ограничивается только студентами. Для выполнения необходимых условий по подготовке к участию в проекте требуются сотрудники, материальная база и поддержка администрации учебного заведения.

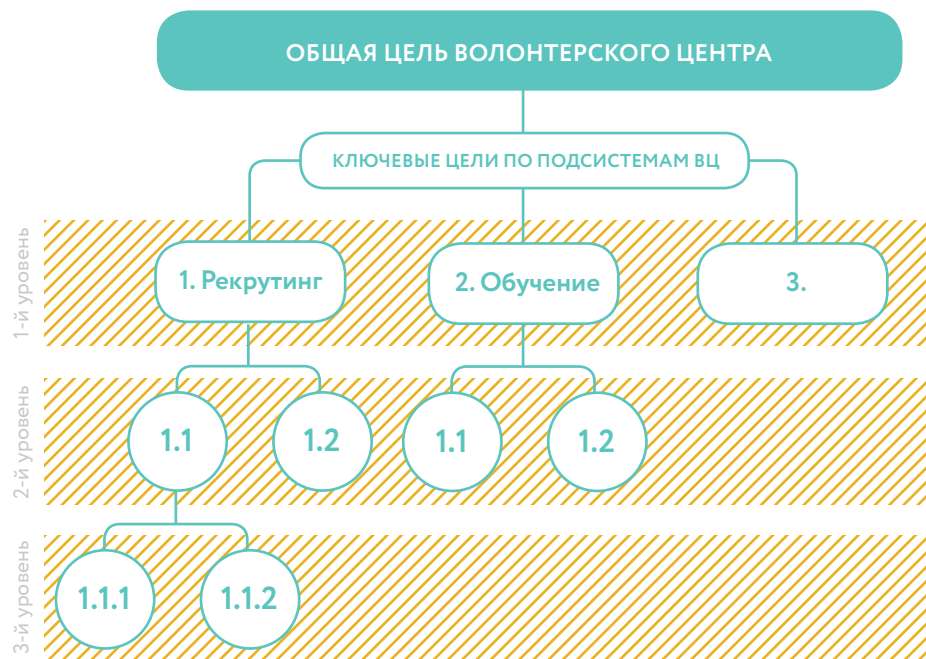
На практике предпосылок для создания волонтерского центра может быть значительно больше, и они могут быть обусловлены не только стадиями развития центра, особенностями вуза, ссуза или участием во внешнем проекте, но и личной заинтересованностью администрации учебного заведения или социальной политикой в регионе. В любом случае если необходимые предпосылки к формированию волонтерского центра существуют, то можно переходить к созданию его модели управления.

1.3. Целевые модели волонтерских центров и особенности их работы на базе вузов и колледжей

Целевая модель волонтерского центра — это модель желаемого будущего.

Один из подходов представления целевой мо-

дели в менеджменте — древовидная структура «дерево целей» (см. рис.).



Данный метод был предложен впервые Ч. Черчменом и Р. Акоффом в 1957 году и считается одним из наиболее эффективных инструментов планирования деятельности организации. «Дерево целей» представляет собой декомпозицию основной стратегической цели на подцели и их максимальную детализацию. Между элементами модели устанавливаются иерархические отношения «цель — средство», предполагающие, что достижение каждой нижестоящей цели становится одним из средств для достижения вышестоящей.

Для того чтобы создать собственную модель волонтерского центра, необходимо провести анализ

и сформулировать основные внешние факторы и условия, которые влияют на постановку и достижение цели, а также определить основные элементы системы управления центром.

ПЕРВЫЙ ЭТАП создания модели предполагает определение:

1. Вида волонтерского центра.
2. Основных направлений волонтерской деятельности.
3. Места в системе вуза, ссуза и внешних факторов, которые влияют на деятельность волонтерского центра.

Вид волонтерского центра определяется по уровню решения задач. На практике чаще встречаются смешанные виды волонтерских центров, но, как правило, один из них доминирует.

Выделим три основных вида волонтерских центров:

1. Локальный

Локальные волонтерские центры осуществляют свою деятельность в рамках вуза или колледжа, концентрируются на активном вовлечении студентов во внеучебную деятельность, занимаются социальной адаптацией и профилактикой социальных проблем посредством волонтерской деятельности. Большая часть реализуемых мероприятий и проектов направлена на внутреннюю аудиторию учебного заведения (студенты) и реализуется волонтерским активом. Данный подход в работе особенно актуален для колледжей, так как значимость решения внутренних социальных проблем высока, а вовлечение в волонтерство студентов колледжей улучшает процесс их социализации. Также большинство студентов — несовершеннолетние, их участие во внешних мероприятиях и проектах влечет за собой определенные риски и требует разрешения родителей или участия педагога-организатора.

АЛГОРИТМ СОЗДАНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА



2. Городской

Особенностью данного вида является то, что деятельность волонтеров осуществляется за пределами учебного заведения. Волонтерский центр принимает активное участие в решении социальных проблем на уровне города, реализует проекты и мероприятия совместно с государственными и некоммерческими организациями, выстраивает партнерские отношения с коммерческим сектором, вовлекает в свою деятельность не только студентов, но и городских жителей. К такому виду относится большинство волонтерских центров. Но далеко не в каждой системе взаимодействия охватывает все сектора (государственный, некоммерческий и коммерческий), ограничиваясь только одним или несколькими.

3. Региональный

Региональные волонтерские центры встречаются редко. Их создание часто связано со статусом университета или с налаженной системой взаимодействия с государственными органами на региональном уровне. Например, если вуз является опорным, создан на основе объединения существующих учебных заведений, решает актуальные для региона задачи, то волонтерский центр получает такой же статус и реализует проекты регионального уровня.

Выбор направлений волонтерской деятельности зависит от следующих факторов:

- специфики учебного заведения и проектов, которые реализуются в регионе или городе;
- направлений подготовки и профиля в вузе или колледже;
- сферы интересов управленческой команды волонтерского центра и волонтеров.

Говоря о направлениях волонтерской деятельности, следует отметить, что их значительно больше, так как волонтерство проникает во все сферы общественной жизни.

Перечислим основные направления:

Событийное волонтерство включает подготовку и участие в крупных спортивных, культурных или других мероприятиях, организуемых вузом, государственными, некоммерческими и коммерческими организациями.

Социальное волонтерство сконцентрировано на решении социальных проблем, таких как социальная адаптация детей-сирот, людей с ограниченными возможностями здоровья или тяжелыми заболеваниями, помощь пожилым и людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, профилактика приема запрещенных препаратов, профилактика вирусных заболеваний и т. д.

Спортивное волонтерство содержит мероприятия и проекты, направленные на развитие спорта в городе, регионе, стране или пропаганду здорового образа жизни среди населения.

Экологическое волонтерство включает в себя деятельность по очистке территорий и водоемов, защите диких и домашних животных, созданию условий для их проживания, переработке отходов, а также мероприятия, направленные на сохранение окружающей среды, профилактику и решение экологических проблем.

Культурное волонтерство направлено на сохранение культурного достояния и повышение уровня культурной грамотности у населения посредством реализации проектов и программ.

Медиаволонтерство включает в себя формирование позитивного контента в СМИ и Интернете, помощь в написании статей, фотосъемке и др.

Патриотическое волонтерство направлено на патриотическое воспитание граждан и сохранение исторической памяти.

Волонтерство в сфере урбанистики направлено на улучшение городского пространства, благоустройство территорий и парковых зон.

Медицинское волонтерство реализуется в сфере здравоохранения и призвано повысить качество медицинской помощи на всех ее этапах: профилактическом, лечебном, реабилитационном.

Международное волонтерство включает реализацию гуманитарных проектов, укрепление международного сотрудничества среди коллективов.

Корпоративное волонтерство является элементом корпоративной социальной ответственности и направлено на вовлечение сотрудников организаций в социальные практики.

Образовательное волонтерство предполагает преподавание на безвозмездной основе по программам общего и дополнительного образования для разных социальных групп населения, а также включает в себя просветительскую деятельность.

Профессиональное волонтерство (pro bono) направлено на оказание профессиональной помощи некоммерческим организациям и населению.

«Серебряное» волонтерство сконцентрировано на вовлечении в волонтерскую деятельность пожилых людей для повышения их уровня занятости и ресоциализации.





Волонтерство в чрезвычайных ситуациях предполагает оказание помощи пострадавшим, разбор завалов, очистку и восстановление территории⁴.

Каждый университет или колледж самостоятельно определяет набор направлений деятельности. Некоторые волонтерские центры пытаются охватить максимальное количество направлений, чтобы сделать свою деятельность разнообразной, вовлечь большее количество студентов или жителей города и удовлетворить их интересы.

Следующим шагом в рамках алгоритма создания целевой модели необходимо определить свое **место в системе вуза, ссуза и внешние факторы**, которые в последующем будут влиять на деятельность волонтерского центра.

Волонтерский центр создается или существует в рамках уже сложившейся системы, поэтому необходимо учитывать ее особенности. Деятельность центра не должна противоречить стратегии развития учебного заведения, а, наоборот, усиливать, предоставлять новые возможности сотрудникам и студентам и быть интегрирована в другие процессы. Определение своего места, функций и задач позволяет проще оценивать и обосновывать вклад, который вносит центр в развитие организации, понимать основные ограничения, устанавливать контакт с партнерами и привлекать дополнительные ресурсы. К внешним факторам можно отнести политику и стратегию развития волонтерства в городе,

⁴ Все направления сформулированы в соответствии с формами добровольческой деятельности, указанными в Федеральном законе «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» от 05.02.2018 № 15-ФЗ и на основании проведенного исследования.

регионе, стране, что позволяет оценить дополнительные возможности для центра.

ВТОРОЙ ЭТАП – определение общей цели волонтерского центра.

Благодаря выбранному виду волонтерского центра, направлениям деятельности и определению возможностей, который предоставляет вуз, ссуз или государственные органы управления, появляется видение желаемого будущего, которое можно сформулировать как общую цель волонтерского центра.

В управлении организацией цели могут быть иерархичны и включать:

1. Миссию или философию.

Они отражают основной замысел, вектор развития, ценности, которые создает волонтерский центр для своих волонтеров и благополучателей, вуза или ссуза, города, региона, страны.

2. Цель как «зону достижимости».

Показывает результат деятельности волонтерского центра в соответствии с миссией и в рамках определенного периода времени. Постановка цели — это всегда отражение изменений «достичь, увеличить, создать и т. д.», которая выражена в количественных и качественных показателях. При формулировании желаемых результатов следует учитывать успешный опыт — как свой, так и других организаций. В случае если вы уже достигли таких масштабов деятельности и система работы внутри учебного заведения полностью налажена, то следующим этапом могут стать качественные изменения в работе центра или выход на новый уровень.

3. Задачи — это конкретные шаги по достижению цели. Совокупность предпринятых действий с определенными результатами приводит нас к желаемому будущему, которое было описано на предыдущих уровнях.

Приведем пример миссии, целей и задач, которые ставит перед собой общественное объединение «Волонтерский центр СФУ» ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет»:

Миссия центра — создание благоприятных условий для молодых людей, желающих добровольно помогать окружающим в решении социально значимых проблем.

Цель: вовлечение обучающихся университета в волонтерскую, социально значимую деятельность (выполнение работ, оказание услуг без расчета на денежное вознаграждение).

Задачи:

1. Популяризация идей добровольчества в среде обучающихся.
2. Привлечение обучающихся и организация их участия в добровольческой деятельности на базе университета, в рамках совместной деятельности с учреждениями, службами города и края.
3. Организация систематической работы в рамках утвержденных направлений деятельности центра.
4. Организация обучающих, развивающих, досуговых мероприятий для участников центра.

С другими примерами целей и задач волонтерских центров вы можете ознакомиться в практическом модуле.

ТРЕТИЙ ЭТАП — декомпозиция общей цели.

Для формулирования подцелей можно использовать субъектно-объектный подход, который позволит сначала описать весь процесс управления волонтерским центром и ответить на вопрос: «Посредством чего возможно достижение желаемых результатов?».

Более подробно содержание объектов и субъектов будет рассмотрено в следующих разделах методического пособия.



1.4. Критерии эффективности работы волонтерских центров

В первую очередь волонтерство решает определенные проблемы в рамках университета, города или региона. Волонтерские акции, мероприятия или проекты должны не только служить профориентацией для студентов, а иметь четкие цели и задачи, приносить реальную пользу конкретным благополучателям и обществу в целом.

Для многих волонтерских центров ключевыми показателями эффективности являются численность волонтеров и количество реализованных мероприятий или проектов. Безусловно, это основной индикатор деятельности, но для объективной оценки и принятия управленческих решений необходимо учитывать все процессы и проекты, которые осуществляются в волонтерском центре.

Все объекты условно можно разделить на две группы: *организация деятельности волонтеров* и *организация деятельности центра*.

Организация деятельности волонтеров включает в себя все процессы, которые направлены на вовлечение максимального количества студентов в волонтерскую деятельность:

Привлечение

Основные инструменты для привлечения волонтеров — реклама и PR (связи с общественностью). Реклама позволяет привлечь необходимое количество волонтеров для реализации проектов и программ в рамках университета и за его пределами. PR-деятельность направлена на формирование позитивного имиджа волонтера, создание площадки для диалога волонтеров, организаторов доброволь-

ческой деятельности образовательной организации и заинтересованных лиц, повышение уровня знаний о деятельности волонтерского центра, повышение численности волонтеров, новых партнеров и привлечение ресурсов для организации волонтерской деятельности.

Критерий эффективности: PR — повышение уровня и качества знания о волонтерском центре и волонтерстве; реклама — увеличение численности волонтеров.

Рекрутинг

Рекрутинг (набор и отбор волонтеров) — важный процесс в волонтерском центре, который влияет на качество работы волонтеров. Он позволяет выявить мотивы волонтера, сформировать у него общее представление о центре, направлении деятельности, проекте и задачах, которые будут стоять перед ним, а также оценить адекватность выбора волонтера, оказать содействие в самоопределении и профессиональной ориентации.

Критерий эффективности: увеличение численности отобранных волонтеров для реализации проектов или участия в мероприятии и повышение качества распределения волонтеров по направлениям или проектам в соответствии с мотивами и навыками.

Обучение

Обучение волонтеров, координаторов и руководителей проектов, сотрудников волонтерского центра требуется для повышения эффективности их деятельности, формирует необходимые для работы знания и навыки.

Критерий эффективности: повышение количества и качества сформированных компетенций.

Формирование профильных знаний и навыков для будущей профессии и жизни.

Реализация проектов, мероприятий

Большая часть волонтерской деятельности в вузе или колледже реализуется посредством собственных проектов и мероприятий, в которых могут принимать участие не только студенты, но и внешние волонтеры, что позволяет выстраивать системную работу с волонтерами на регулярной основе, поддерживать их инициативы, создавать условия для их реализации и развития профессиональных навыков.

Критерий эффективности: достижение целей и решение поставленных задач проекта и мероприятия. Цели могут быть выражены в качественных и количественных показателях (численность волонтеров, количество благополучателей, которые в рамках проекта получили помощь). Для оценки качественных изменений иногда требуется система показателей, периодичность замеров, более длительные сроки для получения результата. Например, если проект направлен на решение социальной проблемы, то в критерии оценки необходимо внести параметры, по которым можно измерить изменения (до проекта и после его реализации). Они могут быть представлены в виде количественных (охват благополучателей) и качественных показателей (снижение уровня конфликтности, повышение успеваемости, доверия, снижение девиантного поведения и т. д.).

Участие во внешних проектах, мероприятиях

Внешние проекты и мероприятия позволяют центру вовлечь большее количество студентов в волонтерскую деятельность, расширить базу предложений и направлений деятельности, получить новых партнеров, навыки и опыт организации.

Критерий эффективности:

повышение количества партнеров, реализованных проектов и мероприятий, численности волонтеров, принявших участие.

Мотивирование волонтеров

Удовлетворение мотивов волонтеров и их стимулирование является одной из самых важных задач и объектов управления. Разработанная система поощрения, регулярная профилактика выгорания, отслеживание траекторий развития волонтера позволяет сохранить и расширить волонтерский актив, а также продлить срок волонтерской деятельности.

Критерий эффективности: снижение процента оттока волонтеров, повышение среднего срока и часов волонтерской деятельности.

Учет волонтерской деятельности

Учет волонтеров и их деятельности требуется как для оценки результатов и планирования последующей работы центра, так и для возможности отразить данные об участии волонтера в его портфолио и в единой информационной системе (ЕИС) «Добровольцы России», что в последующем может способствовать его профессиональной и волонтерской деятельности, получению дополнительных благ от университета и работодателя.

ЕИС «Добровольцы России» (добровольцыроссии.рф) – основной волонтерский интернет-ресурс в России, система вовлечения человека в волонтерство и информационно-аналитическая система сопровождения добровольческой деятельности в России.

Критерий эффективности: повышение уровня качества ведения базы волонтеров. Если говорить об организации деятельности волонтерского центра, то

нижеуказанные процессы создают необходимые условия для эффективной работы команды и волонтеров.

Управление командой

В случае если в волонтерском центре помимо руководителя есть и другие субъекты, то необходимо отдельно проводить работы по планированию организации, контролю и оценки результатов деятельности команды для достижения запланированных результатов.

Критерий эффективности: реализация стратегии развития волонтерского центра, достижение целей и поставленных задач.

Привлечение ресурсов

Для деятельности центра и реализации проектов требуется привлечение ресурсов. Это может быть бюджет, который выделяет вуз или колледж на выплату регулярной заработной платы руководителя и управленческой команды и дополнительные средства на содержание центра, гранты или субсидии, материальная помощь партнеров для реализации проектов, подарки и бонусы для стимулирования волонтеров и т. д.

Критерий эффективности: повышение объема привлеченных ресурсов на цели деятельности организации.

Взаимодействие с партнерами

К партнерам можно отнести всех внешних участников, которые заинтересованы в развитии волонтерского центра и сотрудничестве с ним (администрация и преподавательский состав вуза или колледжа, государственные, некоммерческие и коммерческие организации, профильные ассоциации

и молодежные союзы на уровне города, региона и страны и т. д.). Эффективно выстроенная система взаимодействия с заинтересованными сторонами открывает новые возможности, влияет на имидж и уровень знания о деятельности волонтерского центра и позволяет привлекать ресурсы.

Критерий эффективности: повышение уровня качества коммуникаций между партнерами, которые могут выражаться в количестве новых проектов, объеме привлеченных ресурсов и повышении численности волонтеров.

Административно-хозяйственная деятельность

Если волонтерский центр — структурное подразделение вуза или колледжа, то выполнение административных задач является необходимым условием его деятельности. А также данный объект включает создание и управление материальной базой, которая требуется для функционирования волонтерского центра (помещения, оборудование, расходные материалы и пр.).

Критерий эффективности: своевременность предоставления внутренней отчетности, увеличение объема материальной базы волонтерского центра.

В практическом модуле вы узнаете, как оценивают свою деятельность волонтерские центры и каких результатов им удалось достичь.

1.5. Сценарии развития волонтерского центра

Сценарии развития волонтерского центра связаны с его стратегией и во многом зависят от

целей руководителя и учебного заведения, а также от внешних факторов. Выбранный сценарий будет влиять на план развития центра и процесс управления.

Развитие волонтерского центра можно условно разделить на горизонтальное и вертикальное.

Развитие в горизонтальной плоскости подразумевает максимальный охват волонтеров, направлений деятельности и качественный рост в рамках организации или профильного направления.

Один из сценариев предполагает, что фокус делается на вовлечение студентов, преподавателей и административный состав в волонтерскую деятельность путем:

- развития научной деятельности в области волонтерства;
- интеграции волонтерства в образовательный процесс и внеучебную деятельность;
- реализации собственных проектов и мероприятий;
- создания собственной базы партнеров и благополучателей;
- развития международного сотрудничества.

Задачи и функции волонтерского центра в рамках данного сценария во многом схожи с некоммерческой организацией: центр сам создает все условия для занятия волонтерской деятельностью и обеспечивает ее необходимыми ресурсами.

Другой сценарий горизонтального развития может быть, когда волонтерский центр имеет собственный профиль деятельности (медицинский, педагогический и т.д.) и выступает экспертом в данной области. Такой подход может быть интересен профильным учебным заведениям, когда студенты получают опыт и развивают компетенции, которые в последующем будут им полезны в профессиональной деятельности.

Для волонтерского центра такой сценарий развития может быть интересен тем, что это дает возможность стать лучшим в своей области.

Вертикальное развитие можно оценить по уровню решения задач и степени влияния центра на развитие волонтерства и решение социальных проблем в городе или регионе. Его можно сравнить с процессом масштабирования организации: когда в рамках вуза и ссуза происходит достижение максимальных результатов по всем направлениям, то может потребоваться переход на новый уровень (городской, региональный, федеральный).

Под новым уровнем понимается реорганизация волонтерского центра, открытие НКО для расширения сферы деятельности, привлечение новых целевых групп (население города или региона), реализация масштабных проектов, которые влияют на ситуацию в регионе, при поддержке органов государственной власти и т.д.

Максимальными результатами могут быть сформированная система управления волонтерами в рамках вуза или колледжа, высокие показатели по вовлечению студентов, преподавателей и сотрудников в волонтерскую деятельность, реализация такого количества проектов, на которые не хватает человеческих и материальных ресурсов учебного заведения, и т.д.

Волонтерские центры, которые идут по данному пути развития, изначально считают своим основным преимуществом волонтерский ресурс, сфокусированы на технологиях вовлечения студентов в волонтерскую деятельность и на выстраивании партнерских отношений с организациями, которые ее реализуют.

В практическом модуле вы можете ознакомиться с примером регионального ресурсного центра добровольчества на базе вуза.

1.6. Проблемы стратегического развития волонтерских центров и способы их решения

Волонтерский центр на пути своего становления может сталкиваться с различными трудностями, снижающими динамику его развития. В задачи управленческой команды входит анализ и решение данных проблем:

1. Отсутствие стратегического плана

Основная проблема многих волонтерских центров — отсутствие плана развития. Деятельность осуществляется достаточно стихийно, без учета прогнозов и желаемых результатов. В подобной ситуации отследить динамику и оценить эффективность не представляется возможным. Единственное решение — провести анализ текущей ситуации, создать целевую модель центра и организовать планирование его деятельности в долгосрочном и краткосрочном периоде. Наличие плана усиливает позицию волонтерского центра и способствует его развитию.

2. Необходимость привлечения дополнительных ресурсов

Обычно ресурсы требуются для стимулирования деятельности команды и выплаты рыночной заработной платы сотрудникам, чтобы они могли максимально посвящать себя работе в волонтерском центре. Дополнительными статьями расходов становятся обеспечение необходимыми материальными ресурсами волонтерских проектов, мотивирование волонтеров посредством фирменных подарков, благодарственных писем и проведение мероприятий для командообразования волонтерского актива.

Ресурсный координационный центр добровольческих инициатив ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» приводит следующие решения проблемы:

«Основной проблемой является доказательство того, что для успешной организации добровольческой деятельности нужны средства. Существует стереотип «добровольчество безвозмездно».

Стратегический проект опорного университета «Акселератор добровольчества», представленный в Министерство образования и науки, получил высокие оценки по всем параметрам, за исключением финансового. Решением проблемы стала активная деятельность центра по всем направлениям добровольчества, ее успех и признание на федеральном уровне показали значимость и необходимость реализации проекта, а также минимальное обеспечение ресурсами: транспорт, полиграфия, сувенирная продукция. Кроме того, создание НКО позволило принимать участие в конкурсах грантовой поддержки, что существенно улучшило материальную базу центра».

3. Трудности во взаимодействии с партнерами

Участие партнеров в развитии центра играет большую роль, открывает новые возможности и способствует привлечению ресурсов. Проблемы во взаимодействии возникают, когда стороны не понимают собственной выгоды от совместной работы. В данном случае решением может стать работа команды по выявлению преимуществ во взаимодействии, проведению переговоров, обсуждению и выполнению условий, которые удовлетворяли обе стороны.

4. Низкий уровень профессионализма команды

Еще одним барьером в развитии является дефицит профессиональных кадров в волонтерской деятельности. Достаточно часто управляют волонтерским центром опытные волонтеры, которые смогли проявить себя, обладают лидерскими качествами или организаторскими способностями, но не имеют административного опыта и управленческих компетенций. Эксперты считают, что решением данной проблемы могут стать стажировки и развитие необходимых навыков посредством обучения кадров.

5. Технологизация процесса

Когда деятельность центра становится масштабной, охватывает большое количество направлений, организована работа тысячи волонтеров, то возникает необходимость оптимизации процесса управления и внедрения следующих технологий в области:

- рекламы и PR волонтерского центра и проектов;
- управления персоналом, которое обязательно включает в себя рекрутинг и обучение волонтеров;
- управления проектами;
- фандрайзинга;
- GR (взаимодействие с органами государственной власти).

В практическом модуле эксперты описывают технологии, которые они используют в своей работе.

2. ТАКТИЧЕСКИЙ МОДУЛЬ

2.1 Алгоритм создания волонтерского центра

В зависимости от предпосылок возможны разные алгоритмы создания волонтерского центра. Рассмотрим первый вариант алгоритма создания волонтерского центра «с нуля» при условии, что инициатива его создания поступает со стороны студенческого сообщества, преподавателей или сотрудников учебного заведения.

1. Создать инициативную группу

В состав группы могут входить будущий руководитель волонтерского центра и члены команды — основной состав, который будет являться носителем идеи и в последующем ее реализатором.

2. Подготовить презентацию будущего волонтерского центра и сопроводительные документы

Презентация необходима инициативной группе для встречи с руководством учебного заведения. Для того чтобы показать свою компетентность в данном вопросе и обосновать идею создания центра, рекомендуем включить в презентацию следующие разделы:

- актуальность создания центра (статистические данные, опыт других учебных заведений, федеральные, региональные программы и т. д.);
- целевая модель волонтерского центра (миссия, цели и задачи, вид, направления волонтерской деятельности, ожидаемые результаты);
- преимущества от создания центра для вуза, студентов, преподавателей и сотрудников;

- сценарий развития волонтерского центра (стратегический план, перспективы развития, интеграция в учебный процесс и т. д.);
- укрупненный план на год, или «дорожная карта»;
- организационная структура или список специалистов (команда), которые потребуются для реализации плана;
- необходимые условия и ресурсы для запуска волонтерского центра;
- бюджет создания и постоянного функционирования центра;
- риски и предложения по их минимизации;
- дополнительные материалы, которые будут усиливать необходимость создания центра.

3. Организовать встречу с руководством учебного заведения

В вузе к руководящему составу будут относиться ректор или проректор, руководитель департамента, ответственный за воспитательную работу или молодежную политику. В ссузе это могут быть директор или заместитель директора по воспитательной работе.

Эксперты считают, что создание и развитие волонтерского центра в вузе или ссузе было бы невозможным без административной поддержки. Поэтому на этом этапе необходимо заручиться поддержкой руководства и наметить совместный план действий.

4. Защитить проект волонтерского центра на совещании

Обычно создание любого структурного подразделения сопровождается публичной защитой, что позволяет сформировать общее представление у заинтересованных сторон о необходимости создания

и условия для дальнейшего взаимодействия. В зависимости от учебного заведения органы, которые утверждают внесение изменений в организационную структуру, могут быть разные. Например, в вузе это может быть ректорат или ученый совет, в ссузе — совет колледжа.

5. Создать нормативно-правовую базу и пройти процедуру оформления волонтерского центра

В нормативном модуле размещены примеры документов, которые могут потребоваться на данном этапе.

6. Сформировать команду центра

После утверждения концепции волонтерского центра, официального оформления необходимо сформировать команду волонтерского центра. В нее могут войти опытные волонтеры, выпускники, студенты, специалисты, которые являются профессионалами в функциональных областях волонтерского центра и смогут справиться с поставленными перед ними задачами.

7. Получить и ввести в эксплуатацию материально-техническую базу (МТБ), выделенную для работы волонтерского центра

При разработке концепции волонтерского центра следует уделить внимание содержанию МТБ и обозначить ее как необходимое условие для создания волонтерского центра. В состав МТБ может входить помещение, мебель, техника, которую передает вуз или ссуз в пользование волонтерскому центру. В помещении следует предусмотреть место для работы постоянных сотрудников центра, обучения и работы волонтеров над проектами.

8. Создать информационные каналы, организовать кампанию по привлечению волонтеров и продвижению волонтерского центра в вузе или колледже

К информационным каналам можно отнести страницы в социальных сетях и на сайте учебного заведения, стенды в местах концентрации студентов, массовые студенческие мероприятия, другие студенческие организации и т. д.

9. Разработать план мероприятий

Основной задачей волонтерского центра является создание условий для занятия волонтерской деятельностью. Поэтому на старте необходимо достаточно оперативно сформировать первый перечень партнеров и мероприятий, в которых волонтеры смогли бы принять участие.

10. Найти первых партнеров

В зависимости от выбранного вида волонтерского центра вам могут потребоваться партнеры (некоммерческие, коммерческие, государственные организации), с которыми вы будете реализовывать совместные проекты или принимать участие в их мероприятиях.

11. Провести рекрутинг волонтеров

После оповещения студентов о планируемых мероприятиях, регистрации их для участия требуется провести отбор волонтеров, который включает в себя проверку на соответствие опыта, навыков, мотивов заявленной позиции.

12. Запустить обучение волонтеров

Создание образовательной площадки на этапе запуска волонтерским центром может стать хорошим

инструментом для привлечения волонтеров, подготовки их к участию в проектах и мероприятиях, а также для формирования волонтерского актива.

13. Сформировать проектные группы

Если вы планируете реализовывать собственные волонтерские проекты, то необходимо создать проектные группы из числа волонтеров и оказать им содействие в планировании и реализации их деятельности.

14. Организовать деятельность волонтеров в мероприятиях и проектах

Организация деятельности включает в себя согласование обязанностей и условий занятости волонтеров на мероприятии, в проекте, инструктаж или специальное обучение волонтеров и координаторов групп (тимлидеров), контроль деятельности в процессе мероприятия и подведение итогов по его завершении.

15. Создать системы учета волонтеров и их деятельности

Учет требуется для оценки деятельности центра, оформления волонтерских книжек и поощрения волонтеров.

В практическом модуле эксперты приводят примеры внутренних систем учета. Со своей стороны рекомендуем вам использовать единую информационную систему «Добровольцы России» для учета деятельности волонтеров.

16. Разработать механизмы интеграции волонтерской деятельности в воспитательный, образовательный и научный процесс вуза или суза

Для последующего развития волонтерского центра и увеличения численности волонтеров уже

на стадии запуска следует разработать механизмы интеграции волонтерства в другие процессы учебного заведения и представить свои предложения по их внедрению. Это могут быть темы про волонтерскую деятельность в рамках существующих дисциплин, отдельные образовательные программы, семинары и научные конференции, а также возможность прохождения практики и написание выпускной квалификационной работы с опорой на исследования, проведенные студентом совместно с волонтерским центром.

Если волонтерский центр достиг определенных показателей или создавался для реализации крупного мероприятия, то может потребоваться его реорганизация и другой алгоритм действий.

Алгоритм реорганизации существующей структуры

1. Прописать цель реорганизации

Для процесса реорганизации необходимо обоснование и понимание перспектив, к которым могут привести изменения. В цели следует указать: «зачем требуется провести реорганизацию» и «какие она даст новые возможности волонтерскому центру и учебному заведению».

2. Провести анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз

В процессе своей работы волонтерский центр уже получил необходимый опыт, понимает свое место и границы в системе учебного заведения, трудности и барьеры, которые могут повлиять на результаты. Требуется провести анализ и сформулировать решения по снижению влияния внешних факторов на деятельность центра, описать особенности и трудности реа-

лизации волонтерской деятельности в вузе или ссузе исходя из прошлого опыта. Для решения данной задачи можно воспользоваться методом SWOT-анализа.

3. Выбрать вид волонтерского центра и направления волонтерской деятельности

Причинами реорганизации центра могут быть изменения и добавление новых направлений волонтерской деятельности или увеличение масштабов — выход на новый городской или региональный уровень, что позволит ставить новые амбициозные цели и расширять горизонты планирования.

4. Создать новую целевую модель и стратегический план развития волонтерского центра

В связи с реорганизацией необходимо сформулировать новые цели, а также построить «дорожную карту» по их достижению.

5. Внести изменения в нормативно-правовую базу

Данный шаг может потребоваться, если вносятся существенные изменения в деятельность или структуру центра.

6. Разработать план модернизации процессов управления и развития кадров исходя из новой стратегии

Любые преобразования в модели управления волонтерским центром влекут за собой изменение процессов управления, появление новых задач для кадрового состава, а также разработку новых показателей эффективности работы центра.

7. Сформировать базу новых партнеров волонтерского центра

В зависимости от выбранного нового вида

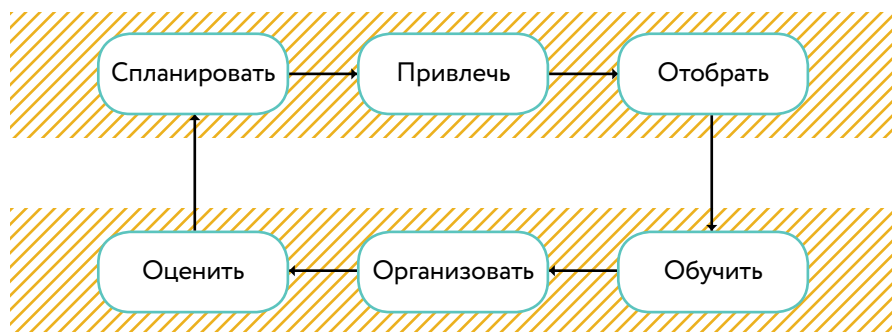
волонтерского центра, например регионального или городского, и новых направлений волонтерской деятельности могут потребоваться расширение базы партнеров и заключение новых соглашений о сотрудничестве.

8. Провести ребрендинг и PR-кампанию

За определенный период работы у волонтерского центра уже сложились имидж и определенные ассоциации, которые он вызывает у волонтеров и заинтересованных сторон. В зависимости от масштабов реорганизации может потребоваться проведение ребрендинга центра, информирование волонтеров и партнеров о проведенных изменениях.

БАЗОВЫЙ АЛГОРИТМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ (ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ)

Цикл управления — это совокупность составляющих процесса управления, периодически следующих друг за другом.



Данный алгоритм реализуется в течение одного учебного года и является квинтэссенцией деятельности волонтерского центра. В учебном заведении каждый год происходит обновление волонтерского состава за счет появления первого курса и выпуска студентов последних курсов. Многие опытные волонтеры переходят на ступень выше и становятся наставниками (тимлидерами) для новичков, реализуют собственные волонтерские проекты. Поэтому из года в год основные процессы в деятельности волонтерского центра повторяются.

Этап планирования деятельности центра осуществляется, как правило, в летний период. Разработанные планы проходят согласование в курирующем подразделении, утверждается бюджет и необходимые изменения в работе центра. Как правило, все этапы функционирования реализуются с использованием проектного метода, а планирование является его неотъемлемой частью.

Следующий этап — привлечение волонтеров. Данный процесс может быть, так же как и стадия планирования, элементом системной работы с первокурсниками и осуществляться в процессе реализации проекта или при подготовке к мероприятию.

На этапе отбора рекрутеры или координаторы выявляют запрос волонтеров, навыки и опыт, которыми они обладают, и соотносят его с требованиями проекта или мероприятия.

Обучение волонтеры проходят для участия в каждом проекте или в рамках образовательной программы, которую реализует практически каждый волонтерский центр. Длительные программы направлены на развитие мягких навыков у волонтеров и профессиональных компетенций, которые потребуются в волонтерской деятельности. Помимо обучения волонтеров центр осуществляет регуляр-

ную подготовку тимлидеров, наставников и руководителей проектов.

Организация волонтерской деятельности может включать в себя много процессов: взаимодействие с партнерами, обеспечение ресурсами, выстраивание системы коммуникации между волонтерами и координаторами, контроль деятельности волонтеров, мотивирование, учет волонтерской деятельности и т. д.

Анализ и оценка деятельности волонтеров и центра происходит по итогам реализации каждого проекта, а также один или два раза в год в период формирования отчетности или для подготовки церемонии награждения лучших волонтеров.

2.2. Развитие кадров центра и волонтерского актива

К основным инструментам развития кадров и волонтерского актива можно отнести обучение, стажировки, карьерный рост, а также создание благоприятных условий для проявления талантов и способностей. Команду волонтерского центра следует разделить на две группы, вне зависимости является труд оплачиваемым или нет:

1. Управленческий состав.
2. Состав исполнителей.

Первую группу отличает от второй уровень ответственности за процессы управления и человеческий ресурс.

В состав управленческой команды могут входить следующие субъекты:

- **Функциональные менеджеры**

Менеджеры управляют процессами, которые обеспечивают деятельность волонтерского центра.

В соответствии с перечисленными объектами они могут отвечать за рекламу и связи с общественностью, рекрутинг и обучение волонтеров, учет волонтерской деятельности и т. д.

- **Руководители волонтерских центров институтов/факультетов**

Данный субъект возможен в системе управления вуза при высокой численности студентов и расположении учебного заведения на нескольких площадках. Волонтерские центры институтов/факультетов являются представительствами основного центра на местах, что позволяет делегировать часть задач, выстраивать эффективные коммуникации, учитывать специфику направлений подготовки при реализации волонтерских проектов.

- **Руководители направлений волонтерской деятельности**

В задачи этого члена команды входит создание поля для деятельности волонтеров путем налаживания взаимодействия с партнерами, участия в мероприятиях, поддержки волонтерских инициатив или реализации проектов. Если в волонтерском центре не предусмотрены функциональные менеджеры, отвечающие за набор, обучение волонтеров и учет их деятельности, то данный субъект помимо организации деятельности волонтеров охватывает практически полный спектр задач.

- **Руководители проектов**

Следует отметить, что вся волонтерская деятельность организована по проектному принципу, но на практике руководителями проектов принято считать волонтеров или сотрудников волонтерского центра, которые выступили с инициативой реализации

проекта в рамках одного из направлений волонтерской деятельности или отвечают за участие волонтеров в крупном событии федерального или международного уровня.

- **Тимлидеры (координаторы волонтерских групп)**

Тимлидер, или координатор группы, как правило, выбирается из числа волонтеров, обладает опытом волонтерской деятельности и организационными навыками, может нести ответственность за результаты работы группы.

Для развития управленческой команды требуется:

1. **Проводить обучение исходя из дефицита компетенций у ее участников**

Дефицит компетенций можно выявить посредством сопоставления плановых и фактических показателей эффективности деятельности сотрудника, а затем определить отсутствующие навыки, которые необходимы для достижения результата. После проведения диагностики можно создать программу повышения квалификации для восполнения выявленных пробелов.

2. **Организовывать стажировки в волонтерских центрах и организациях для обмена опытом и анализа лучших практик**

Данный подход позволяет провести самоанализ собственной деятельности, увидеть новые технологии, перенять успешный опыт, адаптировав его под задачи своего волонтерского центра.

3. **Проводить ротацию кадров, предоставлять возможность карьерного роста участникам команды**

Рост в рамках волонтерского центра не всегда связан с движением вверх по карьерной лестнице, так как количество управленческих позиций

ограничено. Это может быть расширение направлений деятельности и руководство проектом.

4. **Поддерживать инициативы команды и оказывать содействие в их реализации**

Помимо формирования проектных компетенций у сотрудников волонтерского центра для реализации новых идей руководителю необходимо создать условия для выявления инициатив. Это можно реализовать посредством регулярных совещаний, где сотрудники высказывают свои предложения и предлагают решения проблем, специальной площадки, на которой проходит обсуждение стратегии волонтерского центра и совместное планирование, или в рамках обучения.

Если участники волонтерского актива не входят в управленческий состав, то они являются исполнителями, которые реализуют волонтерскую деятельность на постоянной основе. К основным инструментам развития данной группы можно отнести:

- реализацию образовательных программ, направленных на формирование мягких навыков и повышение уровня профессионализма в волонтерской деятельности;
- формирование кадрового резерва через проведение ассесмента волонтеров;
- проведение неформальных мероприятий для создания приятной обстановки и повышения мотивации к работе.

2.3. Основные направления деятельности волонтерского центра

Через основные направления и способы управления реализуется содержание управленческой деятельности. Волонтерские центры используют большое количество эффективных технологий и инструментов, которые позволяют им вовлекать в волонтерскую деятельность новых участников, решать поставленные задачи и достигать высоких результатов. Перечислим основные методы, которые применяют эксперты в своих волонтерских центрах.

Для повышения уровня знаний о волонтерском центре, привлечения новых волонтеров и формирования позитивного имиджа используются следующие *способы и инструменты привлечения*:

- публикация информации и новостей о деятельности центра на сайте университета или колледжа и на страницах в социальных сетях;
- создание и тиражирование видеоконтента о волонтерской деятельности и центре на собственных каналах (YouTube, размещение на технических средствах в общественных местах или во время проведения мероприятий) или на местном телевидении;
- размещение печатной рекламы в вузе и колледже;
- проведение презентаций центра на студенческих мероприятиях;
- включение волонтерства в профориентационную деятельность вуза или ссуза.

Отбор волонтеров осуществляется как формально, так и неформально. В случае реализации масштабного проекта волонтеры проходят многоэтапный отбор, который включает:

- рассмотрение анкеты;
- прохождение тестирования;
- очное собеседование.

Неформальный подход к отбору больше похож на знакомство, может проходить на стадии инициации проекта и даже в процессе реализации посредством общения руководителя проекта или тимлидера с волонтером с целью выявления его мотивов, навыков и личных предпочтений.

Обучение волонтеров, тимлидеров и руководителей проектов может проводиться на регулярной основе или для участия в конкретном проекте, мероприятии. К реализации образовательных программ привлекаются эксперты по основным направлениям волонтерской деятельности, преподаватели вуза или колледжа, тренеры и опытные волонтеры.

По данным исследований, один из ключевых мотивов к участию в волонтерской деятельности — получение новых знаний и навыков. Поэтому проведение различных тренингов и мастер-классов для волонтеров может быть частью системы стимулирования.

Реализация собственных проектов и мероприятий волонтерского центра происходит по инициативе членов команды или волонтеров.

Инициатор обращается к руководителю центра с предложением, которое включает идею и план проекта, после утверждения формируется команда, выстраивается взаимодействие с партнерами и привлекаются необходимые ресурсы, после реализации проекта подводятся итоги, оцениваются результаты. Для повышения эффективности деятельности волонтерские центры обучают волонтеров социальному проектированию. По итогам обучения проходит отбор проектов и оказывается поддержка в их реализации.

При участии волонтерского центра во внешних проектах и мероприятиях выстраивается взаимодействие с организаторами, которое включает формирование официального запроса в вуз или колледж с указанием необходимого количества волонтеров и их обязанностей, проводится набор и подготовка волонтеров, организуется деятельность волонтеров в рамках проекта или на мероприятии под руководством координаторов группы.

Способы стимулирования выбираются исходя из мотивов участия волонтеров в деятельности. Так как деятельность носит безвозмездный характер, то большой акцент волонтерские центры делают на нематериальном поощрении, таком как:

- благодарственные письма с возможностью вручения в торжественной обстановке по итогам проекта или мероприятия;
- подарки от партнеров и организаторов мероприятий (брендированная атрибутика, билеты, купоны и т. д.);
- участие в городских и федеральных конкурсах, а также награждение актива волонтеров в вузе или колледже по итогам года;
- образовательные и развивающие программы;
- встречи и мероприятия для неформального общения и создания приятной и дружественной атмосферы в волонтерском сообществе.

Также для стимулирования труда волонтеров проводятся тренинги, направленные на профилактику выгорания, и предоставляются возможности карьерного роста опытным волонтерам, что предполагает включение его в состав управленческой команды центра, другой уровень ответственности и обязанностей.

Некоторые вузы и колледжи дополнительно поощряют волонтеров стимулирующими выплатами к стипендии. Но следует отметить, что это далеко не самый главный способ, и в большей степени он направлен на выравнивание ситуации в учебном заведении и определение места волонтерству на одном уровне с другими видами внеучебной деятельности, а также дает возможность выделить наиболее активных студентов.

Как правило, *учет волонтерской деятельности* ведется в простой табличной форме (Excel, Google-таблицы) руководителем или специалистом волонтерского центра, который отвечает за ведение базы данных, внесение записи в волонтерскую книжку и формирование списков для поощрения. Но если в вузе или колледже существуют автоматизированные системы учета, то учет ведется в них и включает:

- данные волонтера;
- список проектов, в которых волонтер принимал участие;
- количество часов волонтерской деятельности.

Управленческая команда центра создает необходимые условия студентам для занятия волонтерской деятельностью. *Методы управления командой волонтерского центра* во многом схожи с управлением волонтерами. Выделим основные отличия между командами:

- уровень задач и ответственности членов команды;
- компетенции, которыми необходимо обладать для достижения поставленных целей и решения задач волонтерского центра.

Основная ответственность за управление командой и выработку методов лежит на руководителе волонтерского центра. В своей работе он использует разные инструменты и способы, например:

- постановки цели и задач;
- планирования;
- анализа и контроля;
- делегирования, обсуждения и сбора обратной связи;
- разрешения конфликтов;
- стимулирования сотрудников;
- обучения и повышения квалификации;
- развития карьеры членов команды
- и многие другие.

Качественное *взаимодействие с партнерами*, понимание их потребностей и задач дает дополнительные возможности для развития волонтерского центра. Эксперты предлагают следующий алгоритм взаимодействия с партнерами:

1. Определение условий взаимодействия (условия работы волонтеров, функциональные обязанности, продолжительность рабочего дня, обеспечение питанием, формой, возможность предоставления благодарственных писем по итогам реализации проектов, возможность привлечения к реализации проектов несовершеннолетних).
2. Заключение договора о сотрудничестве и оформление технического задания.
3. Определение ответственных за коммуникацию между заказчиком и волонтерским центром.
4. Определение исполнителей и координаторов из числа участников волонтерского центра, составление графиков работы, оформление необходимой документации (заявки, согласие на обра-

ботку персональных данных и т. д.), проведение инструктажей.

5. Реализация проекта.
6. Анализ результатов, заполнение отчетной документации.
7. Благодарность волонтерам.

Способы управления административно-хозяйственной деятельностью волонтерского центра полностью зависят от стиля и методов управления в учебном заведении. Если центр является структурным подразделением вуза или колледжа, то он наряду с другими отделами и управлениями несет материальную ответственность за выделенное помещение и оборудование, оформляет отчеты в соответствии с требованиями и т. д. Объем административно-хозяйственной деятельности будет зависеть от масштабов, перспектив развития и задач волонтерского центра.

В кейсах волонтерские центры подробно описывают инструменты и алгоритмы работы, которые они используют на практике. Вы можете ознакомиться с ними в практическом модуле.

2.4. Долгосрочные волонтерские проекты и программы

В данном разделе приведены примеры наиболее эффективных, по мнению экспертов, проектов, которые реализуют волонтерские центры в своих регионах.

Узнать больше о проектах, реализуемых волонтерскими центрами университетов и колледжей, вы можете в единой информационной системе «Добровольцы России».

Ресурсный координационный центр добровольческих инициатив ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»

Проект «Акселератор добровольчества»

Цель: акселерация добровольческих инициатив в регионе, консолидация деятельности всех волонтерских объединений, вывод региона на новый качественный уровень социального развития.

Приоритетные задачи:

- снижение барьеров по развитию добровольчества в регионе. Внедрение единых регламентов волонтерских организаций в деятельность государственных и муниципальных организаций;
- разработка регламента деятельности волонтерских организаций;
- разработка нормативно-правовой документации добровольческих организаций региона;
- разработка регламента взаимодействия между волонтерскими объединениями региона;
- анализ существующей нормативно-правовой базы в регионе; подготовка предложений, законодательных инициатив по совершенствованию регионального законодательства в добровольческой сфере;
- инициирование публичных слушаний и дальнейшее продвижение законодательных инициатив в региональные органы власти.

Проект «Социальный коворкинг»

Цель: развитие рынка социальных услуг (коворкинг-инкубатор, коворкинг-площадка)

Влияние проекта на социально-экономическое развитие региона:

- популяризация региона как центра социальной активности молодежи;

- сокращение оттока молодежи из региона;
- решение задач социально-экономического развития региона посредством вовлеченности добровольческих организаций;
- развитие молодежного предпринимательства и профессиональных компетенций молодежи;
- развитие «серебряного» волонтерства в регионе;
- интеграция добровольческих инициатив образовательных учреждений региона;
- создание в регионе акселерационного центра подготовки волонтеров к проведению всероссийских и международных фестивалей.

Волонтерский центр «Энергия молодых» ГАПОУ «Уфимский топливно-энергетический колледж»

Проект «Быть человеком»

Цель: улучшение жизни пожилых людей в домах престарелых и уменьшение эмоциональной пустоты, в которой оказываются старики после попадания в дом престарелых.

На протяжении двух лет волонтерский центр курирует Уфимский дом-интернат для престарелых и инвалидов. Волонтеры морально поддерживают пожилых людей: регулярно устраивают праздники, поздравляют с праздниками, присылают открытки и письма. Кроме концертов в учреждении показываются спектакли, проводятся вечера воспоминаний и просмотры фильмов. Благодаря такому общению волонтеры получают тепло в ответ, старшего советчика и мудрого наставника.

Проект «Кто, если не я?»

Цель: создание благоприятной атмосферы, оказание психологической поддержки детям и взрослым, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Волонтерский центр проводит новогодние представления для Детской республиканской клинической больницы, организует мероприятия в Башкирской республиканской библиотеке для слепых, организует сбор необходимых вещей для Серафимовского детского дома-интерната для умственно отсталых детей.

Программа информационной поддержки деятельности центра «Информационный центр StudInfo»

Цель: популяризация добровольческого движения.

Всесторонняя информационная поддержка и освещение деятельности волонтерского центра в средствах массовой информации и Интернете направлена на привлечение новых волонтеров не только среди студентов колледжа, но и жителей города Уфа. Центром ведется информирование о существующих проектах, проводимых мероприятиях, результатах работы, возможностях личностного и профессионального роста и стимулирования волонтеров.

Участие волонтерского центра в проектах региональной общественной организации родителей детей с инвалидностью «Содействие» Республики Башкортостан.

Проект «Спорт вместе. По-настоящему!»

Цель: участие детей-инвалидов в спортивных мероприятиях, повышение физической активности школьников, имеющих инвалидность и без нее, снижение риска заболеваний, связанных с малоподвижным образом жизни.

В рамках проекта ученики пяти уфимских школ посещают уроки физической активности и «уроки параспорта», где под руководством тренеров и волонтеров знакомятся с различными видами паралимпийского спорта: голболом, волейболом сидя, фехтованием на колясках, бачча, баскетболом на колясках. Итогом проекта становится масштабный «Фестиваль параспорта», где происходит объединение детей через совместные инклюзивные спортивные занятия.

Проект «День инклюзии»

Цель: изменить стереотипное отношение к людям с инвалидностью и предоставить возможность разным детям равные условия для общения и игр.

«День инклюзии» — интерактивный праздник для детей с инвалидностью и без. В рамках проекта проходят концерты и мастер-классы.

Участие волонтерского центра в проектах республиканского ресурсного центра «Семья».

Проект «Семейный выходной»

Цель: сплочение семьи, формирование в обществе позитивного образа семьи. В рамках проекта проводятся мастер-классы, концерты и интерактивные площадки для семейного отдыха. Кроме того, квалифицированные психологи Республиканского центра социальной помощи семье и детям проводят с родителями беседы, в том числе на тему семейных отношений.

В данных проектах волонтеры осуществляют логистику, сопровождение участников и гостей мероприятий, проводят совместно с тренерами обучение различным видам паралимпийского спорта.

Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный медицинский университет»

Проект «Аптека XXI века»

Цель: ознакомить участников с основами рационального применения различных лекарственных средств, показать важность информированности гражданина в вопросах касательно фармацевтической продукции.

Проект включает в себя образовательные блоки с различного уровня когнитивной информационной нагрузкой, представленные в виде лекций, интерактивов, квестов, творческих заданий и форсайт-сессий. В ходе работы участники узнают об основных видах активных веществ, находящихся в составе медикаментозной продукции, о механизмах их действия, показаниях, противопоказаниях, побочных эффектах.

Проект «Безграничные возможности в мире с условными границами»

Цель: создание безбарьерного доступа для населения с ограниченной подвижностью к социально значимым объектам инфраструктуры города; изменение модели социализации людей с дополнительными потребностями: необходимо не изолировать таких людей от общества, а, наоборот, обеспечить им полное право вносить свой вклад в развитие этого общества.

Проект «УникУм»

Цель: познакомить учащихся 6–11-х классов различных школ Краснодара с деятельностью младшего, среднего и старшего медицинского персонала, помочь в выборе профессии, показать истинную медицину и структуру современной системы здра-

воохранения, задействовав при этом профессорско-преподавательский состав и волонтеров-медиков Кубанского государственного медицинского университета для создания у школьников более верного представления о будущей сфере профессиональной самореализации.

Проект «Вместе мы справимся»

Цель: повышение уровня комплаенса юных ВИЧ-положительных пациентов, обсуждение с ними основного блока вопросов, касающихся инфекции, ее развенчание различного рода мифов о болезни, ее путей передачи, лечения и профилактики. Проект способствует борьбе с эмоциональным выгоранием ВИЧ-положительных пациентов.

Общественное объединение «Волонтерский центр СФУ» ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет»

Ежегодная церемония «Награждение добровольцев волонтерского центра СФУ»

На мероприятии награждают лучших волонтеров, тимлидеров и лидеров волонтерского центра университета. Подводят ключевые итоги работы центра за учебный год.

Победители конкурса награждаются благодарственными письмами от ректора, проректора по молодежной политике, начальника Управления молодежной политики, начальника отдела молодежных проектов и руководителя волонтерского центра СФУ, им вручаются подарки от волонтерского центра СФУ.

Акция Green Project SibFU

Цель: популяризация раздельного сбора макулатуры, ПЭТ-пластика и батареек.

Акция стала традиционной и проводится два раза в год в течение последних трех пятниц апреля и первых трех пятниц октября. Участниками акции могут стать все желающие, как сотрудники и студенты университета, так и жители города. Помимо акции волонтеры организуют конкурсы-спутники творческой направленности, такие как: фотоконкурс «Эко-себяшка» (селфи), отражающий экологическую тематику, конкурс на лучший экологический слоган и многое другое. На память об участии в акции каждый получает сувенир с символикой мероприятия, а по завершении сезонного сбора проводится торжественное закрытие и подведение итогов. Здесь ценными призами награждаются не только те студенты и сотрудники СФУ, сумевшие сдать наибольшее количество макулатуры, но и ребята, которые проявили экокreatивность и стали победителями в творческих конкурсах Green Project SibFU.

Презентация волонтерского центра СФУ

Цель: привлечение большего количества активных и инициативных студентов.

Торжественное начало учебного года, где активисты волонтерского центра СФУ встречаются с первокурсниками и рассказывают о деятельности центра, о направлениях работы. Знакомятся с ребятами, рассказывают о своих проектах, показывают видеоролики и фото в качестве отчета о деятельности. Презентация проходит в начале сентября, количество зрителей превышает 70 человек.

Волонтерский центр НИ «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

Проект «Лингвистическая программа для волонтеров»

Специализированная языковая программа по английскому языку на 72 часа разработана для координаторов функциональных направлений, тимлидеров и сотрудников организации. Программа носит коммуникативно-ориентированный и профессионально-направленный характер, а обучение слушателей проводится дифференцированно с учетом уровня их владения иностранным языком в соответствии с общеевропейской шкалой уровней владения иностранным языком.

Проект «Образовательная программа для волонтеров»

Цель: повышение профессиональных компетенций волонтеров и добровольцев для успешной реализации мероприятий в Республике Мордовия и формирования кадрового резерва региона. Комплекс образовательных мероприятий, тренингов, воркшопов, мастер-классов, являющихся важным толчком к развитию и совершенствованию знаний, умений, навыков и компетенций волонтеров.

На протяжении срока реализации организуются мероприятия по наиболее востребованным для волонтеров направлениям:

1. Умение формировать команду и работать в команде.
2. Развитие лидерского потенциала.
3. Личная эффективность.
4. Коммуникативные умения.
5. Деловой и протокольный этикет.
6. Креативное и дизайн-мышление.

7. Мотивация.
8. Работа в режиме многозадачности.
9. Управление стрессовыми ситуациями.
10. Клиентоориентированность.
11. Основы ораторского искусства и публичных выступлений.
12. Целеполагание.
13. Тайм-менеджмент.
14. Концепция образования через всю жизнь. Самообразование.
15. Проектная деятельность.

PR-программа «Волонтером быть модно»

Основная идея проекта: комплекс мероприятий, направленных на создание положительного имиджа волонтера в регионе и привлечение внимания к волонтерской деятельности через качественный контент в социальных сетях (видеоролики, баннеры, репортажи, PR-акции, мероприятия, розыгрыши, личные примеры популярных людей региона и России). В рамках программы предусмотрена медиашкола для волонтеров, желающих продвигать волонтерство в регионе, создавать качественный информационный контент и быть медиаграмотным.

Основные направления:

- Медиашкола для волонтеров (тренинги от привлеченных специалистов).
- Видеоролики, сюжеты о волонтерской деятельности.
- Разработка под единым брендом баннеров, информационных афиш в социальных сетях, на сайтах вузов и школ.
- PR-акции, уроки толерантности в школах, розыгрыши, викторины в социальных сетях.
- Регулярные рубрики о добровольческой деятельности в СМИ.

- Освещение участия волонтеров в масштабных международных и региональных мероприятиях.
- Личные примеры популярных людей региона и России.
- Экскурсии в волонтерский центр.

Просветительская программа «Волонтерские уроки»

Цель: повышение волонтерской активности школьников и студентов, развитие сети центров добровольчества на базе образовательных учреждений, интеграция социального проектирования в образовательный процесс. Волонтерский урок представляет собой интерактивный информационный контент в 45 минут или один час, освещающий деятельность волонтеров в регионе и показывающий возможности для новых добровольцев, с использованием видеоматериалов, кейсов опытных волонтеров, мотивационной программы.

Волонтерский центр «ПРОФИ-СОЦИ-ЛИНГВА» ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет»

Проект «Волонтер говорит»

Цель: популяризация добровольчества через освещение деятельности волонтеров глазами самих добровольцев на специализированном канале YouTube.

Волонтеры снимают видео в формате селфи, рассказывая о том, что они делали или будут делать (так как в процессе работы волонтеры не должны отвлекаться от нее): например, делятся впечатлениями о том, как прошел их рабочий день или что они ожидают от него, с кем они познакомились, чему научились и т. д. Затем видео загружаются на официальный YouTube-канал волонтерского центра ПГУ

и выкладываются в соцсети. Ежегодно сотрудниками центра монтируется годовой выпуск «Волонтер говорит», объединяющий самые интересные выпуски рубрики за год. Этот выпуск часто демонстрируется на встречах с желающими стать волонтерами, так как дает возможность увидеть целый год активистов волонтерского центра их же глазами.

Проект «Неделя детства»

Цель: психологическая разгрузка студентов ПГУ, школьников г. Пятигорска и всех желающих окунуться в атмосферу детства в комнате детства на территории волонтерского центра.

Проект реализуется в форме организации работы комнаты детства в центре каждые полгода на протяжении 1–2 недель. На это время одна из аудиторий волонтерского центра превращается в помещение, которое можно было бы назвать раем для ребенка, где находится масса всевозможных игр — настольных, консольных, спортивных и др., в том числе тех, в которые студенты и школьники играли в своем детстве (например, тетрис или фишки). В рамках «Недели детства» проводят различные конкурсы и чемпионаты, определяют лучших игроков, дарят призы и подарки. В целом она позволяет зарядить людей позитивом и проводится специально во время «тяжелых» (сессионных) периодов.

Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина»

Проект «Форум и Я»

Цель: формирование команды волонтеров, обладающих навыками, необходимыми для работы на международных и российских проектах. Во-

лонтерский центр привлекает, обучает и набирает команду волонтеров, которая необходима для организации и проведения форума, концерта, фестиваля внутривузовского, городского, регионального уровня, координирует работу волонтеров в процессе, формирует обратную связь для себя и для организатора. Волонтеры, которые проявили себя наиболее активно, затем приглашаются для участия в организации и проведении мероприятий российского и международного уровня.

Задачи проекта:

1. Развивать навыки волонтеров.
2. Позиционирование волонтерского центра в региональном сообществе (работа волонтеров центра всегда оценивается положительно на протяжении семи лет).
3. Формирование положительного образа волонтерского движения.
4. Привлечение волонтеров.

По итогам работы волонтеры получают грамоты, сувенирную продукцию. В данном проекте важную роль играет команда волонтерского центра, поскольку в рамках реализации мероприятия важно отслеживать процесс соблюдения прав волонтера.

Проект «Спорт для нас»

Цель: пропаганда ЗОЖ через волонтерское движение.

Волонтеры принимают участие в организации и проведении спортивных мероприятий, квестов, забегов, зарядок, оказывают помощь в организации и проведении спортивных соревнований. Проект позволяет увеличить число молодежи, приверженцев ЗОЖ, привлекает в волонтерское движение спортсменов, позволяет 3–4 раза в год проводить

общеуниверситетские зарядки, в рамках которых проходит неформальное общение студентов, преподавателей, студентов (более 17 факультетов).

Проект «Память потомков»

Цель: воссоздать и сохранить информацию о преподавателях и студентах университета, которые были участниками Великой Отечественной войны.

На каждом факультете сформирован архивный поисковый отряд, ребятам открывают архивы для работы, у каждого факультета есть список их ветеранов. Каждый месяц собирают полученную информацию, проходит процесс написания книги о ветеранах. Также в рамках данного проекта работают волонтеры на акции «Бессмертный полк», по инициативе волонтеров на территории университета проходит «Бессмертный полк» отдельно от городского движения, участие в нем принимает более 1800 студентов.

Волонтеры принимают активное участие в шестивии «Бессмертного полка» регионального уровня.

Проект «Мы вместе»

Цель: привлечь внимание молодежи к детям, находящимся в тяжелой ситуации.

В рамках проекта:

1. Проходят праздники, волонтерские уроки с детьми из неблагополучных семей.
2. Осуществляется патронаж детей-аутистов в рамках мероприятий, проводимых фондом — партнером ВЦ.
3. Находится в разработке программа взаимодействия волонтерского центра с уполномоченным по правам ребенка Краснодарского края.

Проект «ЭКО-дружина Кубанского ГАУ»

Цель: привлечение молодежи к проблеме экологии.

В рамках проекта:

1. Формируются команды на факультетах для проведения субботников на берегу реки Кубань.
2. Команда проекта проводит субботники на Святославском кладбище, приводя в порядок могилы ветеранов.
3. Волонтерский центр проводит сбор батареек и активно принимает участие в экологических проектах, акциях в качестве организаторов и участников.

Проект «Глобус»

Цель: популяризация международного общения.

Из числа студентов формируются команды, которые встречают иностранных студентов, приезжающих для обучения в университет, помогают им при расселении в общежитии, проводят экскурсию по городу и университету, сопровождают на медосмотр, патронируют первый год обучения.

Кроме того, действует кружок разговорного английского языка, в рамках которого встречаются иностранные и российские студенты и общаются в неформальной обстановке, смотрят фильмы. Таким образом у обеих сторон развиваются языковые навыки. Волонтеры данного проекта встречают и сопровождают иностранные делегации, которые часто приезжают в университет.

В настоящее время в вузе обучается более 750 иностранных студентов, ежегодно более 100 делегаций посещает университет.

2.5. Проблемы в деятельности волонтерского центра тактического характера и способы их решения

Ежедневно волонтерские центры сталкиваются с трудностями, которые необходимо решать. Проблемы тактического характера решаются за счет изменения внутренних процессов управления.

Эксперты выделяют следующий список проблем и предлагают способы их решения:

1. Низкая осведомленность о волонтерстве

Решения:

- пропаганда волонтерства, привлечение молодежи, создание имиджа волонтера;
- проведение эффективной кампании поддержки волонтерского движения на территории региона;
- позиционирование волонтерского центра для студентов через проведение игр, развлекательных площадок в стенах университета или колледжа;
- проведение презентаций волонтерского центра в рамках масштабных мероприятий, в том числе городских и региональных;
- проведение «Добрых уроков» в образовательных организациях;
- публикации в печатных изданиях университета, города, региона;
- создание качественного контента для широкого освещения в СМИ и социальных сетях.

На стадии планирования мероприятия необходимо определить информационный повод вашего мероприятия, интересно ли это будет журналистам, быть уверенным в количестве участников и указать все правдивые данные в пресс-релизе, чтобы у журналистов не было неоправданных ожиданий от мероприятия, и они захотели к вам вернуться вновь.

Следует обратиться к руководству местных телеканалов и радиостанций для запуска волонтерской передачи или волонтерских историй в существующие передачи, приходиться на съемки необходимо уже с подготовленным контентом и всегда думать о том, что будет интересно узнать жителям о вашей деятельности. Не забывайте в своих интервью выражать благодарность тем, кто вам помогает (университет или колледж, регион, партнеры и т. д.).

2. Несоввершенство нормативно-правовой базы

Решения:

- разработка алгоритмов взаимодействия с партнерами;
- разработка правила взаимодействия с волонтерами, порядка обращения в волонтерский центр, обязательных сервисов и мотивационной программы на основании Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» от 05.02.2018 № 15-ФЗ.

3. Отсутствие поддержки педагогического и административного состава

Решения:

- презентация результатов работы на педагогических советах и административных совещаниях;
- реализация совместных проектов в рамках корпоративного волонтерства;
- организация благотворительных акций, в которых смогут принять участие сотрудники и педагоги. По итогам мероприятий необходимо качественно освещать в образовательном учреждении, кому и в каком количестве была оказана помощь.

4. Низкая мотивация волонтеров, отсутствие механизмов стимулирования, текучка волонтеров
Решения:

- формирование портфолио волонтеров, что позволяет получить премию для поддержки талантливой молодежи;
- модернизация системы мотивации волонтеров (развитие внешних связей волонтерского центра для предоставления волонтерам возможности быть соорганизаторами крупных форумов, соревнований, всероссийских мероприятий; поощрение лучших волонтеров брендированной сувенирной продукцией; отправка лучших волонтеров на образовательные форумы различного уровня; работа над личным ростом волонтера);
- сплочение коллектива с помощью командообразующих мероприятий, проведение для актива волонтерского центра специальных образовательных курсов, школ;
- разработка программы образовательных мастер-классов и тренингов от известных тренеров региона, проработка видеоконтента «Волонтером быть модно» с узнаваемыми личностями региона, которые будут рассказывать о своих добрых делах;
- организация встречи с учебно-методическим управлением о защите волонтерской деятельности как практики, дополнительных баллах при поступлении;
- включение в план мероприятий открытых диалогов с руководством университета или колледжа, региона.

5. Отсутствие связи между волонтерской деятельностью и учебным процессом
Решения:

- включение волонтерской деятельности в вариативные часы учебных программ и учет добровольческой практики в процессе учебы и при трудоустройстве;
- включение метода «обучение через служение» в образовательный процесс;
- осуществление профильной добровольческой деятельности в соответствии со специальностями.

6. Низкий уровень взаимодействия с коммерческими предприятиями и органами государственной власти
Решения:

- заключение договоров о сотрудничестве с крупными корпорациями;
- участие в мероприятиях коммерческих организаций и органов власти;
- ведение деловой переписки и соблюдение культуры официальных писем, так как во всех структурах есть четкое распределение задач в соответствии с поступившими заявлениями (письмами);
- взаимовыгодные условия партнерства.

7. Непрофильная деятельность волонтеров
Решения:

- необходимо предлагать только деятельность по выбору, разъяснять полезность работы и объявлять благодарности;
- сбор обратной связи от волонтеров и встраивание последующей работы с учетом мнения волонтера;

- регулярный мониторинг, который позволит выявить на начальном этапе, в каких направлениях добровольческой деятельности волонтер хотел бы проявлять себя, и приглашать его на соответствующие мероприятия.

8. Загруженность аппарата волонтерского центра, низкая заработная плата

Решения:

- разработка структуры волонтерского центра, разграничение обязанностей;
- номинирование волонтеров на получение дополнительных стипендий. Поиск нематериальных стимулов и источников поддержки для студентов: например, засчитывать волонтерскую деятельность как практику.

9. Кадровые проблемы (отсутствие достаточно опытных волонтеров, готовых работать в качестве сотрудников)

Решения:

- приглашение сотрудников сторонних организаций для проведения необходимых тренингов (в формате «повышения квалификации»);
- подготовка волонтеров, которые потенциально могут войти в кадровый состав, посредством обучения, стажировок, международных поездок.

3. НОРМАТИВНЫЙ МОДУЛЬ

3.1. Нормативная и правовая база формирования и развития волонтерского центра на базе вуза

3.1.1. Пример положения о волонтерском центре

Федеральное государственное автономное учреждение высшего образования
«Сибирский федеральный университет»

Общественное объединение
«Волонтерский центр СФУ»

ПОЛОЖЕНИЕ
о Волонтерском центре СФУ

Красноярск, 2016

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Волонтерский центр СФУ представляет собой добровольное объединение, состоящее из обучающихся ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» (далее – университет).
- 1.2. Сокращенное название – ВЦ СФУ.
- 1.3. ВЦ СФУ осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом университета, Всемирной декларацией добровольчества, настоящим положением.

- 1.4. Основные цели деятельности ВЦ СФУ: вовлечение обучающихся университета в волонтерскую, социально значимую деятельность (выполнение работ, оказание услуг без расчета на денежное вознаграждение).
- 1.5. Задачами ВЦ СФУ являются:
- популяризация идей добровольчества в среде обучающихся;
 - привлечение обучающихся и организация их участия в добровольческой безвозмездной деятельности на базе университета в рамках совместной деятельности с учреждениями, службами города и края;
 - организация систематической работы в рамках утвержденных направлений деятельности центра;
 - организация обучающихся, развивающих, досуговых мероприятий для участников центра;
 - вовлечение школьников в добровольческую деятельность на базе центра.
- 1.6. Основные структурные единицы центра: команды волонтеров, собрание руководителей направлений. Общую координацию работы центра осуществляет руководитель ВЦ СФУ.
- 1.7. ВЦ СФУ может иметь собственную символику и атрибутику.
- 1.8. Для осуществления деятельности центр может использовать спонсорскую помощь, средства, выигранные по грантам, и средства из прочих источников, разрешенных законодательством РФ.

1. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 2.1. Основные направления деятельности ВЦ СФУ формируются в соответствии с планом работы центра, а также согласно целям и задачам деятельности центра.

- 2.2. Основные направления деятельности центра:
- направление сопровождения мероприятий;
 - социальное направление;
 - инклюзивное направление;
 - экологическое направление;
 - антинаркотическое направление;
 - направление по работе с иностранными студентами;
 - медианаправление;
 - направление реализации специальных проектов.

2. КОМАНДА ВОЛОНТЕРОВ

- 3.1. Команда волонтеров — структурная единица центра, состоящая из обучающихся, подавших заявку на вхождение в состав ВЦ СФУ. Команда состоит не менее чем из пяти человек, имеет определенное направление деятельности, возглавляет команду тимлидер.
- 3.2. Волонтер — обучающийся университета, подавший заявку на вхождение в состав ВЦ СФУ, включенный в команду с определенным тимлидером. Права и обязанности волонтера:
- участвовать в мероприятиях, утвержденных в плане деятельности ВЦ СФУ;
 - высказывать обоснованное мнение по вопросам деятельности центра, вносить предложения по улучшению работы;
 - получать информацию о работе центра;
 - получать поощрение за добросовестную и активную работу в рамках деятельности центра (объявление благодарности, награждение ценным подарком, грамотой и пр.);
 - бережно относиться к атрибутике и имуществу, используемому в рамках деятельности центра;
 - не совершать действий, порочащих репутацию центра.

- 3.3. Тимлидер — опытный волонтер из числа членов команды, назначенный для координации деятельности команды. Обязанности тимлидера:
- принятие решения о включении в команду обучающегося, заполнившего заявку на вхождение в центр;
 - заполнение таблицы рейтинга членов команды;
 - информирование членов команды о деятельности центра;
 - координация деятельности членов команды для повышения сплоченности, достижения поставленных целей;
 - содействие руководителю направления в организации мероприятий центра;
 - участие в собраниях с руководителем направления, в том числе информирование о включении, исключении членов команды, планах команды и итогах деятельности команды за определенный период;
 - исключение волонтера вследствие неоднократного нарушения п. 3.1.1.

4. СОБРАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НАПРАВЛЕНИЙ

- 4.1. Собрание руководителей направлений — структурная единица центра, состоящая из руководителей действующих направлений, руководителя центра. Основной задачей собрания является планирование, осуществление деятельности, направленной на достижение основных целей центра, а также мониторинг и контроль.
- 4.2. Общее собрание проводится не реже одного раза в месяц. Все решения считаются правомочными при присутствии на собрании 50% от общего числа руководителей и еще один человек. В заседании могут принимать участие сторонние участники без права голоса.

4.3. Полномочия собрания:

- внесение предложений и утверждение плана работы центра на год;
- определение стратегии развития центра на год;
- организация и выборы кандидата на должность руководителя центра;
- утверждение символики и атрибутики центра;
- решение конфликтных ситуаций.

4.4. Руководители направлений назначаются руководителем центра, в их обязанности входит:

- утверждение состава команды волонтеров, тимлидера из их числа;
- проведение собраний с тимлидерами не реже двух раз в месяц;
- организация мероприятий согласно утвержденному плану работы совместно с тимлидерами;
- поощрение тимлидеров;
- разработка плана работы направления на год;
- представление итогов работы направления за отчетный период;
- контроль за соблюдением прав и обязанностей волонтеров, тимлидеров.

4.5. Руководитель центра утверждается начальником отдела молодежных проектов Управления молодежной политики университета с учетом итогов голосования руководителей направлений. Руководитель центра выполняет следующие обязанности:

- проведение собрания руководителей направления;
- представление интересов центра, взаимодействие с администрацией университета, руководством государственных, муниципальных структур, коммерческих организаций;
- организация обучающих мероприятий для членов центра, направленных на личностный рост,

развитие навыков и компетентностей, необходимых для эффективной деятельности в рамках центра;

- организация агитационной кампании по привлечению обучающихся к волонтерской деятельности;
- осуществление контроля за деятельностью членов центра;
- подготовка отчетных документов и представление итогов деятельности;
- планирование совместной деятельности с организациями на основе взаимовыгодного сотрудничества, не противоречащего целям и задачам центра;
- организация поощрения и стимулирования членов центра;
- организация информирования общественности о деятельности центра;
- подготовка плана работы и ориентировочной сметы расходов, согласование;
- обеспечение преемственности в деятельности центра: ответственное хранение документации, контактных данных и пр.

5. ПОЛНОМОЧИЯ ОРГАНОВ УНИВЕРСИТЕТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ВОЛОНТЕРСКИМ ЦЕНТРОМ

- 5.1. Руководитель центра подчиняется начальнику отдела молодежных проектов Управления молодежной политики университета.
- 5.2. Деятельность центра, в том числе финансовая, согласуется с Управлением молодежной политики университета.
- 5.3. Университет вправе выражать обоснованное мнение по всем вопросам деятельности центра, инициировать запросы к руководителю центра.
- 5.4. Университет вправе изменить цель и направле-

ния деятельности центра, реорганизовать, ликвидировать его, а также освободить руководителя центра от занимаемой должности.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1. В ходе деятельности центра в настоящее положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются решением собрания руководителей направлений.
- 6.2. ВЦ СФУ находится по адресу: г. Красноярск, пр. Свободный, д. 79/10, ауд. Б1-02. Сайт: structure.sfu-kras.ru/vc, телефон: +7 391 291-27-97, эл. почта: vc@sfu-kras.ru.

3.1.2 Пример должностной инструкции сотрудников волонтерского центра

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И.Т. ТРУБИЛИНА»

СОГЛАСОВАНО
Проректор
по международной
и молодежной политике
_____ Т.Н. Полутина
_____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор университета
профессор
_____ А.И. Трубилин
_____ 2016 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ Директора Центра подготовки волонтеров (волонтерского центра)

1. Общие положения

- 1.1. Директор Центра по подготовке волонтеров относится к категории специалистов, который назначается на занимаемую должность и увольняется с занимаемой должности приказом ректора университета по представлению проректора по международной и молодежной политике, которому непосредственно подчиняется в соответствии с установленным действующим трудовым законодательством РФ.
- 1.2. На должность директора Центра по подготовке волонтеров назначается лицо, имеющее высшее образование, с опытом организационной работы не менее одного года.
- 1.3. В своей деятельности директор Центра по подготовке волонтеров руководствуется:
 - законодательными и нормативными документами, регулирующими соответствующие вопросы;
 - методическими материалами, касающимися вопросов его деятельности;
 - уставом Кубанского ГАУ;
 - положением о Центре привлечения и подготовки волонтеров;
 - правилами внутреннего трудового распорядка;
 - настоящей должностной инструкцией.
- 1.4. Директор Центра по подготовке волонтеров должен знать:
 - современные формы и методы организации работы Центра по подготовке волонтеров;
 - постановления, распоряжения, инструкции, приказы по работе Центра по подготовке волонтеров;
 - функционально-планировочную организацию

и материальную базу Центра по подготовке волонтеров;

- основы трудового законодательства;
- основы программного обеспечения (текстовые редакторы и электронные таблицы для работы на персональном компьютере);
- методы обработки информации с использованием современных технических средств коммуникации и связи, компьютеров;
- системы и процедуры безопасности;
- основы трудового законодательства, правила и нормы охраны труда, правила пожарной безопасности.

2. Должностные обязанности директора Центра по подготовке волонтеров:

- 2.1. Осуществляет руководство Волонтерским центром по подготовке волонтеров в соответствии с его уставом, Уставом Кубанского ГАУ и законодательством РФ.
- 2.2. Обеспечивает системную образовательную и административно-хозяйственную работу Волонтерского центра.
- 2.3. Определяет стратегию, цели и задачи развития Центра по подготовке волонтеров, принимает решения о программном планировании его работы.
- 2.4. Совместно с Ассоциацией волонтерских центров, Национальным фондом подготовки кадров, ректоратом университета, ученым советом Кубанского ГАУ и общественными организациями университета осуществляет разработку, утверждение и внедрение программ работы и развития Центра по подготовке волонтеров.
- 2.5. Определяет структуру управления волонтерским центром, штатное расписание.

- 2.6. Решает научные, учебно-методические, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы.
- 2.7. Планирует, координирует и контролирует работу сотрудников волонтерского центра.
- 2.8. Осуществляет прием на работу в центр, подбор и расстановку кадров в нем.
- 2.9. Определяет должностные обязанности работников путем разработки и утверждения должностных инструкций, создает условия для повышения их профессионального мастерства.
- 2.10. Поощряет и стимулирует творческую инициативу работников, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе.
- 2.11. Обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами местного самоуправления, предприятиями и организациями, общественностью, спонсорами.
- 2.12. Обеспечивает рациональное использование внебюджетных ассигнований, а также средств, поступающих из других источников.
- 2.13. Представляет Центр по подготовке волонтеров в государственных, муниципальных, общественных и иных органах и учреждениях.
- 2.14. Обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда, учет и хранение документации.

3. Права:

Директор Центра по подготовке волонтеров вправе:

- 3.1. Представлять центр во взаимоотношениях с иными структурными подразделениями университета и другими организациями по всем вопросам, касающимся волонтерского центра.

- 3.2. Знакомиться с проектами решений руководства университета, касающихся его деятельности.
- 3.3. Запрашивать лично или по поручению руководства университета от структурных подразделений и иных специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.
- 3.4. Привлекать специалистов всех (отдельных) структурных подразделений к решению задач, возложенных на него (если это предусмотрено положениями о структурных подразделениях, если нет, то с разрешения руководителя университета).
- 3.5. Запрашивать у руководства университета оказание содействия в исполнении им его должностных обязанностей и прав.

4. Ответственность:

Директор Центра по подготовке волонтеров несет ответственность:

- 4.1. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, в пределах, определенных действующим трудовым законодательством РФ.
- 4.2. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, — в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством РФ.
- 4.3. За причинение материального ущерба — в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством РФ.
- 4.4. За разглашение конфиденциальных сведений, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И.Т. ТРУБИЛИНА»

СОГЛАСОВАНО
Проректор
по международной
и молодежной политике
_____ Т.Н. Полутина
_____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор университета
профессор
_____ А.И. Трубилин
_____ 2016 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ
ведущего специалиста
Центра подготовки волонтеров
(волонтерского центра)

1. Общие положения

1.1. Ведущий специалист относится к категории специалистов, который назначается на занимаемую должность и увольняется с занимаемой должности приказом ректора университета по представлению директора волонтерского центра, которому непосредственно подчиняется, в соответствии с установленным действующим трудовым законодательством РФ.

1.2. В своей деятельности ведущий специалист руководствуется:

- законодательными и нормативными документами, регулирующими соответствующие вопросы;

- методическими материалами, касающимися вопросов его деятельности;
- уставом университета;
- положением о Центре подготовки волонтеров;
- правилами трудового распорядка;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- настоящей должностной инструкцией.

1.3. Ведущий специалист должен:

- знать требования государственных образовательных стандартов;
- знать основные технологии и приемы работы по профилю специальности;
- знать современные формы и методы организации работы с волонтерами;
- знать основы делопроизводства;
- знать постановления, распоряжения, инструкции, приказы по работе с волонтерами;
- знать основы программного обеспечения (текстовые редакторы и электронные таблицы для работы на персональном компьютере);
- знать методы обработки информации с использованием современных технических средств коммуникации и связи, компьютеров;
- знать основы трудового законодательства, правила и нормы охраны труда, правила пожарной безопасности;
- уметь организовать учебную работу с преподавательским составом волонтерского центра университета по своевременному предоставлению ими учебно-методических планирующих и отчетных документов.

2. Должностные обязанности ведущего специалиста:

2.1. Планирование и осуществление своей деятельности в соответствии с целями и задачами Центра по подготовке волонтеров КубГАУ.

- 2.2. Координация и контроль работы волонтеров во время их обучения в центре.
- 2.3. Обеспечение взаимодействия администрации центра, служб, структурных подразделений университета в области привлечения, отбора и обучения волонтеров.
- 2.4. Непосредственное решение возникающих вопросов в области организации процесса привлечения, отбора и обучения волонтеров.
- 2.5. Координация учебных групп Бизнес-школы Кубанского ГАУ.
- 2.6. Осуществление информационной поддержки работы Бизнес-школы Кубанского ГАУ, подготовка и распространение информации о работе БШ.

3. Права:

Ведущий специалист вправе:

- 3.1. Получать в установленном порядке от оргкомитета, подразделений центра и университета информацию и материалы, необходимые для исполнения должностных обязанностей.
- 3.2. Запрашивать от оргкомитета и руководителей структурных подразделений и иных специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей.
- 3.3. Представлять волонтерский центр во взаимоотношениях с оргкомитетом, иными структурными подразделениями университета и другими организациями по вопросам осуществления привлечения, отбора и обучения волонтеров в университете.

4. Ответственность:

Ведущий специалист несет ответственность:

- 4.1. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, — в пределах, определенных действующим трудовым законодательством РФ.
- 4.2. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, — в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством РФ.
- 4.3. За причинение материального ущерба — в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством РФ.
- 4.4. За разглашение конфиденциальных сведений, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И.Т. ТРУБИЛИНА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по международной
и молодежной политике
_____Т.Н. Полутина
_____2016 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ

специалиста по международным проектам

Центра привлечения и подготовки волонтеров (волонтерского центра)

1. Общие положения

- 1.1. Специалист по международным проектам относится к категории специалистов; назначается на должность и освобождается от нее приказом ректора университета по представлению директора волонтерского центра, которому непосредственно подчиняется.
- 1.2. На должность специалиста по международным проектам назначается лицо, имеющее высшее профессиональное или незаконченное высшее образование по специальности «переводчик», «преподаватель иностранных языков».
- 1.3. Специалист по международным проектам должен знать:
Конституцию Российской Федерации; законы РФ, постановления и решения Правительства РФ, а также законодательство Краснодарского края; систему организации образовательного процесса и документооборота в университете; международные и российские кодексы профессиональных и этических принципов в области международных образовательных и добровольческих (волонтерских) проектов; международные стандарты качества в области добровольчества (волонтерства); принципы систематизации методических и информационных материалов; основные требования к аудиовизуальным и интерактивным средствам обучения и проектирования в области добровольчества (волонтерства) и международных проектов; основы трудового законодательства; правила и нормы

охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

- 1.4. Специалист по международным проектам подчиняется непосредственно директору волонтерского центра.
2. **Функциональные обязанности по международным проектам:**
 - 2.1. Организует работу с информационной базой международных добровольческих (волонтерских) и образовательных проектов.
Организует рабочие места, график, готовит необходимую документацию для волонтеров.
 - 2.2. Ведет учет реализованных проектов, формирует план работы и график реализации проектов, определяет место и даты проведения встреч и координационных совещаний для волонтеров и участников проектов.
 - 2.3. Анализирует состояние учебно-методической (учебно-тренировочной) работы в области международных проектов и разрабатывает предложения по повышению ее эффективности.
 - 2.4. Участвует в комплектовании учебных групп волонтеров для разработки и реализации проектов.
 - 2.5. Принимает участие в разработке информационных материалов, планировании подготовки волонтеров.
 - 2.6. Обобщает и принимает меры по распространению информации о результативном опыте и итогах реализованных международных проектов.
 - 2.7. Организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т. д.
 - 2.8. Воспринимает и ретранслирует информацию по передовым технологиям добровольческой (волонтерской) деятельности и воспитания отечественного и международного опыта.

- 2.9. Координирует работу волонтеров, которые курируют иностранных студентов, пребывающих на учебе в университете.
- 2.10. Проводит обучение волонтеров и их распределение по работе с иностранными студентами университета.
- 2.11. Информировывает, консультирует и оказывает техническую помощь преподавателям, сотрудникам, студентам и аспирантам по вопросам подготовки, оформления и подачи документов на получение грантов, стипендий и т. п. международных фондов, организаций, программ в рамках проектов центра, а также осуществляет помощь в оформлении документов для заграничных командировок студентов, аспирантов и сотрудников университета; информирует кафедры, факультеты и подразделения о квотах и возможностях заграничных поездок и командировок в рамках договоров о сотрудничестве между институтом и зарубежными партнерами.
- 2.12. Организует рекламное обеспечение международных образовательных и добровольческих (волонтерских) проектов университета института в средствах массовой коммуникации, в сети Интернет, в публикациях другого типа.
- 2.13. Выполняет задания руководства университета и центра по подбору студентов, аспирантов и преподавателей для командирования за границу, по приему иностранных студентов, стажеров, преподавателей, командируемых в университет в рамках разработанных и реализуемых центром проектов.

3. Функциональные права

Специалист по международным проектам вправе:

- 3.1. Знакомиться с проектами решений руководства учреждения, касающихся его деятельности.

- 3.2. По вопросам, находящимся в его компетенции, вносить на рассмотрение руководства волонтерского центра предложения по улучшению деятельности центра и совершенствованию методов работы; замечания по деятельности сотрудников волонтерского центра; варианты устранения имеющихся в деятельности центра недостатков.
- 3.3. Запрашивать лично или по поручению руководства волонтерского центра от структурных подразделений и иных специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.
- 3.4. Привлекать специалистов всех (отдельных) структурных подразделений к решению задач, возложенных на него (если это предусмотрено положениями о структурных подразделениях; если нет, то с разрешения руководителя центра).
- 3.5. Запрашивать у руководства Центра подготовки волонтеров оказания содействия в исполнении им его должностных обязанностей и прав.

4. Ответственность

Специалист по международным проектам несет ответственность:

- 4.1. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, — в пределах, определенных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.
- 4.2. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, — в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

- 4.3. За причинение материального ущерба — в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.
- 4.4. За разглашение конфиденциальных сведений, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

3.1.3. Пример штатного расписания волонтерского центра

Штатное расписание волонтерского центра «ПРОФИ-СОЦИ-ЛИНГВА» ПГЛУ

Должность	Ф.И.О.	Количество штатных единиц	Примечания
Директор	Кондракова Э.Д.	1	
Заместитель директора	Попова А.Ф.	1	
Специалист по связям с общественностью	Борисевич Е.С. Мхитарьян Г.С.	2	

3.1.4. Пример соглашения о сотрудничестве между волонтерским центром и государственной организацией

Соглашение

о сотрудничестве между Государственным бюджетным учреждением здравоохранения города Москвы «Городская поликлиника № 5 Департамента здравоохранения города Москвы» и Всероссийским общественным движением добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики»

город Москва «__» _____ 20__ г.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения города Москвы «Городская поликлиника № 5 Департамента здравоохранения города Москвы», именуемое в дальнейшем «Медицинская организация», в лице главного врача Иванова Ивана Ивановича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Всероссийское общественное движение добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики», в дальнейшем именуемое НКО, в лице председателя движения Савчука Павла Олеговича, действующего на основании Устава, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о сотрудничестве (далее — Соглашение).

1. Предмет Соглашения

1.1. Предметом настоящего Соглашения является добровольческая деятельность участников НКО — учеников старших классов школ (далее — добровольцы НКО) в форме безвозмездного выполнения работ

в Медицинской организации в целях и объеме, указанных в настоящем договоре.

1.2. Сотрудничество между НКО и Медицинской организацией осуществляется на безвозмездной основе.

1.3. Настоящее Соглашение реализуется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», от 5 апреля 2010 года № 40-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций», от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

2. Цель и задачи сотрудничества сторон

2.1. Цель сотрудничества НКО и Медицинской организации:

2.1.1. Создание условий для вовлечения школьников в добровольческую деятельность, а также реализации действенной системы профориентации и непрерывной подготовки медицинских кадров от школы до специалиста.

2.2. Задачи сотрудничества НКО и Медицинской организации:

2.2.1. Создание условий для добровольческой помощи школьников в Медицинской организации.

2.2.2. Внедрение механизмов наставничества для повышения эффективности программы профориентации.

2.2.3. Обеспечение эффективного партнерского взаимодействия в сфере охраны здоровья.

2.3. Принципы взаимодействия:

2.3.1. Соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства здравоохранения РФ.

2.3.2. Ответственность Медицинской организации и НКО за выполнение взятых на себя обязательств.

2.3.3. Взаимное уважение и партнерство.

3. Права и обязанности сторон.

3.1. Медицинская организация:

3.1.1. Назначает уполномоченного представителя, ответственного за взаимодействие с НКО, что документально оформляется дополнительным соглашением к настоящему Соглашению.

3.1.2. Информировывает НКО:

- о нормативных правовых актах, локальных документах, регламентирующих работу Медицинской организации, о требованиях санитарных норм и правил, режиме работы Медицинской организации и др., соблюдение которых требуется от работников и/или добровольцев (волонтеров), привлеченных специалистов НКО, а также своевременно уведомляет НКО об изменениях этих норм и правил;
- об ограничениях, связанных с состоянием здоровья пациентов Медицинской организации, и мерах безопасности, необходимых к соблюдению работниками и/или добровольцами (волонтерами), привлеченными специалистами НКО при проведении с ними мероприятий.

3.1.3. Предоставляет НКО условия для осуществления добровольческой деятельности, необходимые для работников и/или добровольцев (волонтеров), привлеченных специалистов НКО в соответствии с правилами внутреннего распорядка и организационно-техническими возможностями Медицинской организации, в том числе помещения:

- для проведения мероприятий досугового или профилактического характера с пациентами Медицинской организации;
- для переодевания, хранения личных вещей работников и/или добровольцев (волонтеров), привлеченных специалистов НКО;
- для хранения технических средств и оборудования, используемых работниками/добровольцами (волонтерами) НКО для проведения мероприятий.

3.1.4. Может включить представителя НКО в состав Общественного совета или Попечительского совета Медицинской организации в установленном порядке, с письменным уведомлением НКО, а также обеспечивает ознакомление представителя НКО с Положением об Общественном совете или Попечительском совете Медицинской организации и планом его работы.

3.2. НКО:

3.2.1. Назначает уполномоченного представителя из числа своих представителей, ответственного за взаимодействие с Медицинской организацией, что документально оформляется дополнительным соглашением к настоящему Договору.

3.2.2. Осуществляет сотрудничество с Медицинской организацией силами добровольцев (волонтеров), работников, привлеченных специалистов.

3.2.3. В целях допуска работников и/или доброволь-

цев (волонтеров), привлеченных специалистов к работе в Медицинской организации проводит собеседование и анкетирование добровольцев (волонтеров), подготовку школьников к добровольческой деятельности в рамках программы «Профориентация школьников в медицину», а также обеспечивает организационное сопровождение их деятельности в Медицинской организации.

3.2.4. Привлекает партнерские организации (общественные организации и движения, образовательные учреждения и др.) для достижения цели сотрудничества.

3.2.5. НКО обеспечивает:

- прохождение работниками и/или добровольцами (волонтерами), привлеченными специалистами НКО медицинского осмотра в соответствии с основаниями для допуска добровольцев к деятельности в медицинских организациях, утвержденными в установленном порядке Министерством здравоохранения Российской Федерации. Копии соответствующих медицинских документов НКО представляет в Медицинскую организацию до направления работников и/или добровольцев (волонтеров), привлеченных специалистов в Медицинскую организацию;
- соблюдение работниками и/или добровольцами (волонтерами), привлеченными специалистами НКО правил внутреннего распорядка и режима работы Медицинской организации;
- соблюдение работниками и/или добровольцами (волонтерами), привлеченными специалистами НКО санитарных норм и правил, в том числе наличие бахил или сменной обуви, а в случае необходимости — средств индивидуальной защиты (масок);

- наличие у работников и/или добровольцев (волонтеров), привлеченных специалистов НКО идентификационных бейджей с указанием Ф. И. О. и фотографии;
 - наличие у школьников, являющихся добровольцами НКО, разрешения на добровольческую деятельность, подписанного родителями или законными представителями.
- 3.2.6. Осуществляет учет и контроль добровольческой деятельности работников и/или добровольцев (волонтеров), привлеченных специалистов НКО.
- 3.2.7. Работники и/или добровольцы (волонтеры), привлеченные специалисты НКО обязаны:
- не разглашать сведения, составляющие врачебную тайну, в том числе после смерти человека, которые стали им известны при исполнении настоящего Соглашения о сотрудничестве (статья 13 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»);
 - соблюдать моральные, культурные, религиозные и этические ценности, не допускать ущерба психологическому и физическому состоянию пациентов Медицинской организации;
 - оказывать безвозмездную помощь в Медицинской организации согласно п. 4.1 данного Соглашения;
 - содержать предоставленные Медицинской организацией помещения, места для хранения, технические средства, оборудование в надлежащем санитарно-гигиеническом и техническом состоянии.
- 3.3. НКО и Медицинская организация обязуются:
- 3.3.1. Своевременно информировать друг друга о проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Договора.

3.3.2. Совместно обсуждать и оценивать результаты деятельности.

3.4. Для обеспечения конструктивного взаимодействия уполномоченные представители НКО и Медицинской организации не реже 1 раза в месяц информируют о реализации пункта 1 настоящего Соглашения на административных совещаниях НКО и Медицинской организации.

4. Функционал волонтеров

4.1. Волонтеры из числа школьников знакомятся с деятельностью Медицинской организации и оказывают посильную помощь:

- в регистрации и навигации пациентов;
- в работе с инфоматами;
- в работе медицинского поста;
- в работе с документацией;
- в подготовке кабинетов и оборудования к работе;
- в подготовке инструментария к стерилизации;
- в осуществлении ухода и кормления;
- в организации досуговой деятельности пациентов Медицинской организации.

5. Срок действия настоящего Соглашения

5.1. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует 1 год, а в части принятых, но неисполненных обязательств — до полного их исполнения.

5.2. Настоящее Соглашение считается продленным на следующий год, если за 30 дней до окончания срока его действия не последует заявления от одной из сторон о расторжении Соглашения.

6. Ответственность сторон

6.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя обязательств по настоящему Соглашению стороны несут ответственность

в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- 6.2. В случае нарушения работниками и/или добровольцами (волонтерами), привлеченными специалистами НКО правил внутреннего распорядка или иных норм и правил, действующих в Медицинской организации, уполномоченный сотрудник Медицинской организации извещает об этом уполномоченного представителя НКО. Руководитель НКО принимает меры для пресечения подобных действий представителей НКО. В случае повторяющихся нарушений правил внутреннего распорядка или иных норм и правил, действующих в Медицинской организации, со стороны работников и/или добровольцев (волонтеров), привлеченных специалистов НКО составляется письменный отказ в допуске представителя/представителей НКО к работе в Медицинской организации с указанием причины.
- 6.3. Стороны освобождаются от ответственности за полное или частичное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению в случае, если такое неисполнение явилось следствием обстоятельств чрезвычайного характера (форс-мажор), возникших после заключения настоящего Соглашения.

7. Рассмотрение споров и расторжение настоящего Договора

- 7.1. Разногласия и споры, связанные с изменением, исполнением или толкованием настоящего Соглашения, разрешаются сторонами путем консультаций и переговоров.
- 7.2. Настоящее Соглашение может быть расторгнуто по взаимному соглашению сторон либо в одностороннем порядке путем уведомления одной из

сторон не позднее, чем за три месяца до даты его расторжения, либо по решению суда по основаниям, предусмотренным гражданским законодательством Российской Федерации.

8. Прочие условия

- 8.1. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся исключительно путем подписания сторонами дополнительных соглашений.
- 8.2. Все уведомления в рамках настоящего Соглашения должны направляться сторонам в письменном виде.
- 8.3. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой стороны.

1. Адреса и реквизиты сторон

Медицинская организация
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения города Москвы «Городская поликлиника № 5 Департамента здравоохранения города Москвы»
Юридический адрес:

ОГРН
ИНН/КПП
Главный врач
_____/Иванов И.И./
М.П.
«__» ____ 20__ г.

Всероссийское общественное движение добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики»
Юридический адрес:
115172, г. Москва, Краснохолмская набережная, д. 1/15, пом. 5, оф. 2Д.
Фактический адрес:
101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 17, стр. 1, этаж 5, пом. II.
ОГРН: 1177700004415
ИНН/КПП
7706447322/770501001
Председатель движения:
_____/Савчук П.О./
М.П.

3.1.5. Пример приказа о реорганизации волонтерского центра

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРИКАЗ

«__» _____ 2015 г. № ____
г. Краснодар

О внесении изменения в приказ № 181 от 16.07.2014

На основании внесения изменений в штатное расписа-
ние **п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести изменения в приказ № 181 от 16.07.2014 «О реорганизации Центра привлечения и подготовки волонтеров для участия в организации и проведении XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр в городе Сочи» в части пункта 6.
2. Пункт 6 приказа № 181 от 16.07.2014 изложить в новой редакции: «Куратором от ректората по вопросам организации и осуществления деятельности Центра подготовки волонтеров назначить проректора по международной и молодежной политике Т.Н. Полутину».
3. Контроль исполнения приказа возложить на проректора по международной и молодежной политике Т.Н. Полутину.

Ректор университета профессор А.И. Трубилин

3.2. Нормативная и правовая база формирования и развития волонтерского центра на базе колледжа

3.2.1. Пример положения о волонтерском центре

Министерство образования
Республики Башкортостан
Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
«Уфимский топливно-энергетический колледж»

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГАПОУ «Уфимский топливно-
энергетический колледж»
«__» _____ 2017 г. № ____

ПОЛОЖЕНИЕ

о волонтерском центре «Энергия молодых»

Принято на заседании
управляющего совета
Протокол от «__»__2017 г. № ____
Принято на заседании родительского
комитета
Протокол от «__»__2017 г. № ____
Принято на заседании студенческого
совета
Протокол от «__»__2017 г. № ____
г. Уфа, 2017 г.

1. Общие положения

- 1.1. Волонтерский центр (далее – Центр) является структурным подразделением ГАПОУ «Уфимский топливно-энергетический колледж» (далее – Колледж), осуществляющим деятельность по привлечению волонтеров, организации и проведению волонтерской деятельности.
- 1.2. В своей деятельности Центр руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в 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», Уставом Колледжа, приказами и распоряжениями руководителя Колледжа, а также настоящим Положением.
- 1.3. Центр осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими структурными подразделениями Колледжа.

2. Задачи и функции Центра

- 2.1. Основными задачами Центра являются:
 - проведение разъяснительной работы по волонтерскому движению, продвижение и популяризация волонтерских ценностей;
 - оказание им практической и методической помощи;
 - координация деятельности волонтерских групп с организациями, курирующими мероприятия, в которых участвуют волонтеры;
 - обобщение опыта реализации волонтерских проектов и подготовка предложений руководству Колледжа по дальнейшему развитию волонтерской деятельности.

- 2.2. Для достижения поставленных задач Центр осуществляет следующие функции:

- распространение информации (через раздачу полиграфии, расклейку плакатов, работу в социальных сетях);
- первичное консультирование, сопровождение и подготовку волонтерских команд и участников;
- поиск, отбор и подготовку волонтеров по профилю мероприятий;
- привлечение обучающихся, преподавателей, сотрудников Колледжа к общественно-полезной деятельности;
- привлечение и отбор тренеров из числа сотрудников Колледжа или сторонних организаций для обучения волонтеров;
- реализацию на базе волонтерского центра локальных проектов, направленных на привлечение жителей г. Уфы и Республики Башкортостан к волонтерской деятельности;
- интеграцию процесса привлечения обучающихся к общественно-полезной деятельности с учебными программами;
- реализацию различных проектов социальной направленности, предусматривающих привлечение обучающихся, преподавателей и сотрудников Колледжа к общественно-полезной деятельности.

3. Структура и управление Центром

- 3.1. Структура и состав работников Центра разрабатывается директором Центра и воспитательной частью Колледжа исходя из целей, задач, видов деятельности Центра и утверждается приказом директора Колледжа.
- 3.2. Центр возглавляет директор, назначаемый на должность приказом директора, по предоставлению

заместителя директора по воспитательной работе и освобождается от должности приказом директора в соответствии.

- 3.3. Сотрудниками Центра могут являться сотрудники и обучающиеся Колледжа. Сотрудники Центра в своей деятельности подчиняются начальнику Центра, заместителю директора по воспитательной работе, директору Колледжа. Права и обязанности сотрудников Центра определяются Уставом Колледжа, коллективным договором и правилами внутреннего распорядка Колледжа.

3.2.2 Пример приказа о создании волонтерского центра

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области «Екатеринбургский радиотехнический техникум имени А.С. Попова»

П Р И К А З

15.09.2006

№

г. Екатеринбург

по основной деятельности

Согласно плану воспитательной работы Колледжа организовать студенческий клуб по интересам, волонтерский отряд в целях формирования позитивных установок обучающихся на добровольческую деятельность, а также для развития их самостоятельной познавательной деятельности, профилактики вредных привычек, воспитания здорового образа жизни

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Назначить руководителем волонтерского отряда преподавателя А.И. Цветкову.
2. Преподавателю Цветковой А.И.:
 - 2.1. Сформировать отряд обучающихся-волонтеров до 1 октября 2006 года.
 - 2.2. Создать программу подготовки добровольцев профилактической направленности «Волонтер».
 - 2.3. Организовать работу отряда в соответствии с утвержденной программой «Волонтер» и согласно утвержденному плану работы отряда волонтеров.
 - 2.4. Проводить просветительскую и агитационную работу среди обучающихся.
 - 2.5. Вести соответствующую документацию о видах деятельности волонтерского отряда.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по воспитательной работе Снегиреву Н.Н.

Директор

Л.В. Самсонова

3.2.3. Пример должностной инструкции

ГАПОУ СО УРТК
имени А.С. Попова

Утверждаю:
Директор
_____ Л.В. Самсонова
01.09.2016
М. П.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ педагога дополнительного образования ГАПОУ СО УРТК имени А.С. Попова

Настоящая должностная инструкция разработана и утверждена в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, и иных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения.

1. Общие положения

- 1.1. Педагог дополнительного образования является педагогическим работником и непосредственно подчиняется заместителю директора Колледжа по воспитательной работе.
- 1.2. На должность педагога дополнительного образования принимается лицо, имеющее высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без

предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

- 1.3. На должность педагога дополнительного образования в соответствии с требованиями ст. 331 ТК РФ назначается лицо:
 - не лишенное права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - не имеющее или не имевшее судимости, не подвергающееся или не подвергавшееся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
 - не имеющее неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
 - не признанное недееспособным в установленном федеральным законом порядке;
 - не имеющее заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции

по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

1.4. Педагог дополнительного образования должен знать:

- приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации;
- законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность;
- Конвенцию о правах ребенка;
- возрастную и специальную педагогику и психологию;
- физиологию, гигиену;
- специфику развития интересов и потребностей обучающихся, воспитанников, основы их творческой деятельности;
- методику поиска и поддержки молодых талантов;
- содержание учебной программы, методику и организацию дополнительного образования детей, научно-технической, эстетической, туристско-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности;
- программы занятий кружков, секций, студий, клубных объединений;
- деятельность детских коллективов, организаций и ассоциаций;
- методы развития мастерства;
- современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентного подхода, методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями, лицами, их заменяющими, коллегами по работе;

- технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;
- технологии педагогической диагностики;
- основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;
- правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- правила по охране труда и пожарной безопасности.

1.5. Педагогу дополнительного образования запрещается:

- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагога дополнительного образования;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

1.6. Педагог дополнительного образования принимается и увольняется с работы приказом директора Колледжа.

2. Должностные обязанности

Педагог дополнительного образования:

- 2.1. Осуществляет дополнительное образование обучающихся, воспитанников в соответствии со своей образовательной программой, развивает их разнообразную творческую деятельность.
- 2.2. Комплектует состав обучающихся, воспитанников кружка, секции, студии, клубного и другого детского объединения и принимает меры по сохранению контингента обучающихся, воспитанников в течение срока обучения.
- 2.3. Обеспечивает педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов работы (обучения) исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.
- 2.4. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий.
- 2.5. Обеспечивает соблюдение прав и свобод обучающихся, воспитанников.
- 2.6. Участвует в разработке и реализации образовательных программ. Составляет планы и программы занятий, обеспечивает их выполнение.
- 2.7. Выявляет творческие способности обучающихся, воспитанников, способствует их развитию, формированию устойчивых профессиональных интересов и склонностей.
- 2.8. Организует разные виды деятельности обучающихся, воспитанников, ориентируясь на их личности, осуществляет развитие мотивации их познавательных интересов, способностей.
- 2.9. Организует самостоятельную деятельность обучающихся, воспитанников, в том числе исследовательскую, включает в учебный процесс проблемное обучение, осуществляет связь обучения с практикой, обсуждает с обучающимися, воспитанниками актуальные события современности.
- 2.10. Обеспечивает и анализирует достижения обучающихся, воспитанников.
- 2.11. Оценивает эффективность обучения, учитывая овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в т. ч. текстовые редакторы и электронные таблицы, в своей деятельности.
- 2.12. Оказывает особую поддержку одаренным и талантливым обучающимся, воспитанникам, а также обучающимся, воспитанникам, имеющим отклонения в развитии.
- 2.13. Организует участие обучающихся, воспитанников в массовых мероприятиях.
- 2.14. Участвует в работе педагогических, методических советов, объединений, в других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции.
- 2.15. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса.
- 2.16. Обеспечивает при проведении занятий соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности.

- 2.17. При выполнении обязанностей старшего педагога дополнительного образования наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности педагога дополнительного образования, осуществляет координацию деятельности педагогов дополнительного образования, других педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательной организации.
- 2.18. Оказывает методическую помощь педагогам дополнительного образования, способствует обобщению их передового педагогического опыта и повышению квалификации, развитию их творческих инициатив.
- 2.19. Осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне в соответствии с утвержденной рабочей программой.
- 2.20. Соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики.
- 2.21. Уважает честь и достоинство обучающихся, воспитанников и других участников образовательных отношений.
- 2.22. Развивает у обучающихся, воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формирует у обучающихся, воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни.
- 2.23. Применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.
- 2.24. Учитывает особенности психофизического развития обучающихся, воспитанников и состояние их здоровья, соблюдает специальные условия,

необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями.

- 2.25. Систематически повышает свой профессиональный уровень.
- 2.26. Проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности.
- 2.27. Проходит в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
- 2.28. Проходит обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- 2.29. Соблюдает Устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.30. А также выполняет иные функциональные обязанности воспитательной деятельности с обучающимися Колледжа.

3. Права

Педагог дополнительного образования имеет право:

- 3.1. На все предусмотренные законодательством Российской Федерации социальные гарантии, в том числе:
- на сокращенную продолжительность рабочего времени;
 - на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
 - на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого

определяется Правительством Российской Федерации;

- на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
 - на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
 - на оплату дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в случаях повреждения здоровья вследствие несчастного случая на производстве и получения профессионального заболевания;
 - знакомиться с проектами решений руководства, касающимися его деятельности.
- 3.2. По вопросам, находящимся в его компетенции, вносить на рассмотрение руководства предложения по улучшению деятельности организации и совершенствованию методов работы, а также варианты устранения имеющихся в деятельности организации недостатков.
- 3.3. Запрашивать лично или по поручению руководства от структурных подразделений и специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей.
- 3.4. Привлекать специалистов всех (отдельных) структурных подразделений к решению задач, возложенных на него (если это предусмотрено положениями о структурных подразделениях, если нет — с разрешения руководства).
- 3.5. Требовать создания условий для выполнения профессиональных обязанностей, в том числе предоставления необходимого оборудования, инвентаря, рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим правилам и нормам, и т. д.

3.6. Повышать свою профессиональную квалификацию.

3.7. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Ответственность

Педагог дополнительного образования несет ответственность:

- 4.1. За нарушение Устава образовательной организации.
- 4.2. За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.
- 4.3. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, в пределах, определенных трудовым законодательством Российской Федерации.
- 4.4. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, — в пределах, определенных административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.
- 4.5. За причинение материального ущерба — в пределах, определенных трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

Должностная инструкция разработана в соответствии с приказом о приеме на работу от 01.09.2018 №_

Руководитель кадровой службы
_____ О.П. Вагина

Согласовано:
Заместитель директора по воспитательной работе
_____ Е.А. Ахмерова

С инструкцией ознакомлен:
_____ А.И. Шишминцева

3.2.4. Форма договора с добровольцем о безвозмездной добровольческой деятельности

г. Екатеринбург « _ _ _ _ »
_____ 201_г.

Молодежное движение «Апельсин» Уральского радиотехнического колледжа имени А.С. Попова в лице руководителя отряда Шишминцевой Александры Игоревны, действующей на основании Положения о волонтерском отряде, должностной инструкции педагога дополнительного образования УРТК имени А.С. Попова, далее *Координатор*, с одной стороны, и гражданин (-ка) _____, далее *Доброволец*, заключили данный договор о безвозмездной добровольческой деятельности *Добровольца* по заданиям и под руководством *Координатора* в интересах ГНАПОУ СО «Уральский радиотехнический колледж имени А.С. Попова», далее *Благополучателя*.

В данном договоре используется следующая терминология:

Доброволец — физическое лицо, осуществляющее благотворительную или иную деятельность для

достижения социально значимых целей Благополучателя.

Координатор — лицо, осуществляющее координацию, а также информационное и организационное сопровождение деятельности добровольцев в интересах Благополучателя.

Благополучатель — лицо, в чьих интересах осуществляют свою безвозмездную деятельность Доброволец и Координатор.

1. Права и обязанности сторон

- 1.1. Доброволец принимает на себя обязательства по отношению к Координатору, связанные с достижением следующего результата: реализацией под руководством волонтерского отряда МД «Апельсин» комплекса заданий и поручений Благополучателя в рамках деятельности волонтерского отряда, в том числе:
 - а) качественно и в срок выполнить весь необходимый объем деятельности;
 - б) бережно относиться к имуществу организаций, в рамках которых он выполняет добровольческую деятельность в соответствии с данным договором;
 - в) представлять отчет о своей деятельности (при потребности) ответственному лицу от Координатора;
 - г) не разглашать сведения, носящие конфиденциальный и/или персональный характер;
 - д) не нарушать правила жизнедеятельности организаций, в рамках которых он выполняет добровольческую деятельность в соответствии с данным договором;
 - е) предоставлять (при потребности) полную информацию, необходимую для достижения обозначенных в договоре результатов ответственному лицу от Координатора;

- ж) быть терпимым и вежливым при общении с людьми, достойно нести доверенный ему статус волонтера-добровольца.
- 1.2. Координатор по отношению к Добровольцу принимает следующие обязательства:
- а) содействовать Благополучателю в создании нормальных условий для безопасной и эффективной деятельности Добровольца;
 - б) дать четкое описание необходимой деятельности Добровольца и мест, где он будет ее осуществлять;
 - в) назначить от лица Координатора сотрудника, ответственного за решение возникающих у Добровольца вопросов;
 - г) обеспечивать Добровольца при содействии Благополучателя всей имеющейся информацией для беспрепятственной реализации возложенных целей и задач.
- 1.3. Доброволец вправе:
- а) посещать мероприятия, проводимые Координатором и Благополучателем в рамках исполнения настоящего договора;
 - б) принимать меры по получению дополнительной информации и повышению имеющейся квалификации, но не в ущерб заявленной в данном договоре деятельности;
 - в) получать полную информацию о сфере деятельности и истории Координатора и Благополучателя;
 - г) получить от Координатора письменный отзыв о своей деятельности.
- 1.4. Координатор вправе:
- а) получать от Добровольца все необходимые для работы по настоящему договору документы и информацию, касающиеся его персональных данных, квалификации и, если требуется, о состоянии его здоровья, и рекомендации от третьих лиц;

- б) требовать от добровольца исполнения общепринятых норм и правил, в том числе правил жизнедеятельности организации, не разглашать сведения, носящие конфиденциальный и/или персональный характер.
- 1.5. Доброволец, подписывая настоящий договор, в рамках его исполнения подтверждает свою заинтересованность и полное согласие на обработку своих персональных данных*, которая может включать в себя следующие действия: сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу третьим лицам), обезличивание, блокирование, уничтожение.

2. Срок действия договора

Договор действителен до конца финансового года. В случае отсутствия письменного заявления добровольца договор пролонгируется до окончания учебной деятельности в УРТК имени А.С. Попова.

3. Расторжение договора

Расторжение договора может происходить по инициативе любой из сторон с обязательным предварительным уведомлением другой стороны не менее чем за одну неделю.

Спорные вопросы разрешаются в порядке, установленном законом РФ.

4. Дополнительные условия

Договор составлен в двух экземплярах (для каждой из сторон) и имеет одинаковую силу.

РЕКВИЗИТЫ СТОРОН:

«Доброволец»**	«Координатор»
Ф. И. О. _____	Молодежное движение
Паспорт: серия ___ номер _____	«Апельсин»
_____ выдан «_» 20__	ГАПОУ СО УРТК имени
_____ года	А.С. Попова
_____	620131, г. Екатеринбург,
Зарегистрирован по адре- ул. Крауля, д. 168, Студенче-	ский клуб
су: _____	Конт. тел.: +7 909 001-79-89
_____	E-mail: apelsin.urtt@mail.ru
Телефон: _____	Руководитель
Электронная почта: _____	

Доброволец (подпись) _____	_____/А.И. Шишминцева/ _____

*Согласие на обработку персональных данных является неотъемлемой частью настоящего договора.

**В случае подписания договора несовершеннолетним разрешение родителя/законного представителя является неотъемлемой частью настоящего договора.

Я, _____, даю свое согласие на обработку в МД «Апельсин» УРТК имени А.С. Попова моих персональных данных, относящихся исключительно к перечисленным ниже категориям персональных данных: фамилия, имя, отчество; пол; дата рождения; тип документа, удостоверяющего личность; данные документа, удостоверяющего личность; гражданство; волонтерский стаж.

Я даю согласие на использование персональных данных исключительно в целях организации добровольческой деятельности в Колледже, а также на хра-

нение данных об этих результатах на электронных носителях.

Настоящее согласие предоставляется мной на осуществление действий в отношении моих персональных данных, которые необходимы для достижения указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, передачу третьим лицам для осуществления действий по обмену информацией, обезличивание, блокирование персональных данных, а также осуществление любых иных действий, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Я проинформирован, что МД «Апельсин» гарантирует обработку моих персональных данных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации как неавтоматизированным, так и автоматизированным способами.

Данное согласие действует до достижения целей обработки персональных данных или в течение срока хранения информации.

Данное согласие может быть отозвано в любой момент по моему письменному заявлению.

Я подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую по собственной воле и в своих интересах.

«_» _____ 201_ г. _____
/_____/

3.2.5. Пример разрешения родителя/законного представителя на участие несовершеннолетнего в волонтерской деятельности

Руководителю волонтерского
отряда МД «Апельсин»
УРТК имени А.С. Попова
А.И. Шишминцевой

Заявление

Я, _____
Фамилия, имя, отчество родителя (законного пред-
ставителя)
Паспорт серия ____ № ____ выдан «__» ____ г. _____
_____, разрешаю своему сыну/дочери

_____ подчеркнуть / иная степень родства Фамилия, имя
заниматься добровольческой деятельностью в во-
лонтерском отряде МД «Апельсин» на период
с «__» ____ г. до достижения совершеннолетия
по следующим программам и проектам (нужное под-
черкнуть): _____

В любой момент мною по письменному заявлению мо-
жет быть дан отказ от занятий волонтерской (добро-
вольческой) деятельностью.

Дата Подпись (И.О. Фамилия)

3.3. Шаблоны документов

3.3.1. Пример плана мероприятий волонтерского центра

Согласовано
Зам. директора по ВР

К.В. Галямова

Утверждаю
И.О. директора УТЭК

Г.Р. Дымова

План волонтерского центра УТЭК «Энергия молодых» на 2018–2019 учебный год

№	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
Организационные мероприятия			
1.	Проведение заседаний волонтерско-го центра	В течение года	Директор Исполнительный директор
2.	Организация деятельности волонтер-ского центра «Энергия молодых»	В течение года	Директор Исполнительный директор
3.	Разработка планирующей документа-ции волонтерского центра	Сентябрь	Директор
4.	Взаимодействие с АВЦ	В течение года	Директор
5.	Взаимодействие с партнерами, заклю-чение договоров о сотрудничестве	В течение года	Директор
6.	Разработка и внедрение автоматизи-рованной системы выявления обучаю-щихся, желающих принимать участие в волонтерской деятельности центра	Август-сентябрь	Отдел работы с потенциальными волонтерами; отдел координации волонтеров

7.	Анкетирование студентов, обработка данных волонтеров	Сентябрь	Отдел работы с потенциальными волонтерами; отдел координации волонтеров
8.	Формирование единой базы волонтеров	Сентябрь	Отдел работы с потенциальными волонтерами; отдел координации волонтеров
Мероприятия по повышению уровня знаний и компетенций участников добровольческой деятельности			
9.	Проведение собеседований с новыми волонтерами	Сентябрь-октябрь	Отдел работы с потенциальными волонтерами
10.	Семинар-тренинг «О добровольчестве» для студентов первых курсов	Сентябрь	Отдел работы с потенциальными волонтерами
11.	Проведение инструктажей перед мероприятиями	В течение года	Исполнительный директор
12.	Реализация программы обучения и подготовки волонтеров	В течение года	Руководители программ; исполнительный директор; отдел координации волонтеров
Внешние мероприятия			
13.	Участие добровольцев в городских, республиканских мероприятиях в том числе	В течение года	Директор
14.	Участие во всероссийских акциях АВЦ	В течение года	Директор
15.	Участие в проектах РООР ДИ «СоДействие», РРЦ «Семья», УГОИ «Мир» и др.	В течение года	Директор
Мероприятия ГАПОУ «Уфимский топливно-энергетический колледж»			
16.	Интерактивная программа, посвященная Дню солидарности в борьбе с терроризмом. Акция «Белая лента»	Сентябрь	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров

17.	Конкурс талантов среди студентов групп нового набора «УТЭК зажигает суперзвезду»	Сентябрь	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
18.	Конкурсная программа: посвящение в студенты «Арт-профи-форум»	Сентябрь	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
19.	Концертная программа, посвященная Дню учителя	Октябрь	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
20.	Концертная программа, посвященная Дню пожилого человека	Октябрь	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
21.	Концертная программа, посвященная Дню народного единства	Декабрь	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
22.	Участие во всероссийской акции, посвященной Дню добровольца, «День доброты»	Декабрь	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
23.	Торжественное собрание, посвященное Дню энергетика	Декабрь	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
24.	Вечер откровений, посвященный Дню вывода войск из Афганистана	Февраль	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
25.	Конкурсная программа «Мистер УТЭК»	Февраль	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
26.	Концертная программа, посвященная Международному женскому дню	Март	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
27.	Создание стены Памяти «Подвигу героев жить в веках...»	Апрель-май	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров

28.	Региональный этап Республиканского фестиваля «Студенческие встречи»	Апрель	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
29.	Участие во всероссийской акции «Бессмертный полк»	Май	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
30.	Проведение экологических субботников	Май	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров
31.	Посвященный Международному дню борьбы с наркотиками «Марафон здоровья»	Июнь	Исполнительный директор; отдел координации волонтеров

Социальные проекты

Проект «Быть человеком»

32.	Праздничный концерт, посвященный Дню пожилого человека; организация чаепития	Октябрь	Руководитель проекта
33.	Праздничный концерт, посвященный Международному женскому дню	Март	Руководитель проекта
34.	Мастер-класс	Апрель, ноябрь, декабрь	Руководитель проекта
35.	Просмотр фильма «Офицеры» в преддверии Дня защитника Отечества	Февраль	Руководитель проекта
36.	Вечер встреч «Как молоды мы были»	Январь	Руководитель проекта
37.	Подготовка и рассылка праздничных открыток	Январь-февраль, Март-май	Руководитель проекта
38.	Праздничный концерт «Мы помним – мы гордимся», посвященный Дню Победы	Май	Руководитель проекта

Проект «Кто, если не я?»			
39.	Подготовка новогодней программы для Детской Республиканской клинической больницы и Серафимовского детского дома	Декабрь	Руководитель проекта
40.	Формирование «пакетов доброты» для ДРКБ	Октябрь-декабрь	Руководитель проекта
41.	Сбор необходимых вещей для Серафимовского детского дома	Сентябрь-март	Руководитель проекта
42.	Организация выступлений и мастер-классов	В течение года	Руководитель проекта
Информационное сопровождение добровольческой деятельности			
43.	Освещение мероприятий центра в социальных сетях «ВКонтакте», «Инстаграм»	В течение года	Отдел информационного сопровождения деятельности
44.	Проведение опросов о волонтерской деятельности	В течение года	Отдел информационного сопровождения деятельности
45.	Создание социальных видеороликов	В течение года	Отдел информационного сопровождения деятельности
46.	Информационная поддержка социальных проектов	В течение года	Отдел информационного сопровождения деятельности

3.3.2. Пример программы обучения волонтеров

Программа обучения волонтеров-медиков санитарно-профилактического просвещения Кубанского государственного медицинского университета

ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ:

Образовательные:

- обучение психологическим знаниям и умениям, позволяющим волонтерам лучше понимать себя;
- обучение методикам проведения некоторых досуговых форм;
- обучение основам работы с различными видами информации, расширение навыков работы с информацией;
- знакомство с интерактивными методами обучения, современными социальными технологиями;
- обучение методике социального проектирования;
- специальная подготовка волонтеров к работе с людьми различных социальных категорий (дети с ограниченными возможностями здоровья, подростки девиантного поведения).

Развивающие:

- формирование навыков организатора;
- развитие лидерских качеств;
- развитие коммуникативных качеств, умения работать в команде;
- развитие уверенности в себе;
- расширение опыта общения, развитие навыков взаимодействия с людьми различных социальных категорий;

- развитие навыков самоанализа и самооценки своей деятельности.

Воспитательные:

- воспитание активной гражданской позиции, равнодушного отношения к жизни;
- воспитание толерантных качеств личности, милосердия, доброты, отзывчивости;
- формирование потребности в ведении здорового образа жизни, сохранении и укреплении здоровья;
- содействие осознанию личной ответственности за происходящее, воспитание активной гражданской позиции;
- воспитание потребности в добровольческой деятельности, формирование отношения к социальному служению как к норме жизни.

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ОБУЧЕНИЯ

№	Наименование темы
1.	Волонтерская деятельность как одна из форм социального служения
	Социальная работа и социальное служение. История добровольчества
	Волонтерство как институт формирования и развития социальной активности молодежи
	Роль волонтера в решении социальных проблем местного сообщества
	Мотивация волонтерской деятельности. Роль волонтерства в личностном развитии
	Деятельность общественного объединения волонтеров
	Управление волонтерской деятельностью
2.	Игровые технологии в работе волонтера
	Игры-адаптации
	Игровая программа
	Организация игровых перерывов, детских праздников
3.	Работа волонтеров по пропаганде ЗОЖ
	Виды зависимостей. Ролевая игра «Мир без алкоголя»
	Влияние курения на организм человека
	Влияние алкоголя на организм человека. Встреча с наркологом
	Алкоголь и закон
	Умение отказываться. Встреча с психологом
	Разработка и проведение игр по профилактике алкогольной и никотиновой зависимостей
	Компьютерная, игровая зависимости. Разработка и проведение мероприятий по профилактике
	Соппротивление групповому давлению
	Наркомания. Разработка и проведение мероприятий по профилактике
ВИЧ-инфекция. Разработка и проведение мероприятий по профилактике	

4.	Информационные технологии в работе волонтеров
	Информационный буклет. Принципы создания
	Листовка
	Новостная статья
	Взаимодействие НКО с объектами внешней среды
	Понятие социальной рекламы. Социальный плакат
	Социальный видеоролик
5.	Основы проведения социальных дел
	Социальная акция. Разработка и проведение социальных акций: – День народного единства – День матери – акции по пропаганде ЗОЖ – 5 – благотворительные акции – 4
	Организация социальных дел гражданско-патриотической направленности
6.	Психологическая подготовка волонтеров
	Особенности работы с младшими школьниками
	Психологические особенности людей пожилого возраста
	Тренинг личностного роста
	Тренинг коммуникативных навыков
	Тренинг толерантности
7.	Специальная подготовка волонтеров
	Помощь ветеранам и пожилым людям
	Помощь детям-сиротам
	Работа с подростками девиантного поведения
	Технология общения и работы с людьми с ограниченными возможностями
8.	Школа социальных технологий
	Технология «Равный обучает равного»
	Дискуссия
9.	Основы социального проектирования и проведения социальных дел
	Социальная акция. Проведение благотворительных, экологических и других акций
	Основы социального проектирования
	Разработка и реализация социальных проектов

10.	Лидерство в волонтерском объединении
	Лидер. Типы лидерства
	Рефлексия
	Подготовка к участию в конкурсах «Лидер года», «Доброволец года»
11.	Организация детских праздников

СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ

1. *Волонтерская деятельность как одна из форм социального служения*

1. Социальная работа. Добровольчество и благотворительность. История развития волонтерства в России и за рубежом.
2. Волонтерство как институт формирования и развития социальной активности молодежи. Происхождение понятия «волонтер», «доброволец». Волонтерство в России. Молодежные добровольческие организации. Общие принципы волонтерской деятельности. Добровольность. Социальная значимость. Личная значимость. Концепция развития добровольчества в России. Кодекс добровольцев в России.
3. Роль волонтера в решении социальных проблем местного сообщества. Объекты волонтерской деятельности. Направления волонтерской деятельности волонтеров-медиков: помощь медицинскому персоналу; санитарно-профилактическое просвещение; профориентация школьников в медицину; медицинское сопровождение спортивных и массовых мероприятий; популяризация кадрового донорства; здоровый образ жизни; поиск и выявление социальных проблем. Постоянная социальная по-

4. Влияние волонтерской деятельности на молодежь. Мотивация добровольческой деятельности. Роль волонтерства в личном развитии волонтера. Личностный рост. Выражение гражданской позиции. Социальное взаимодействие. Реализация творческого потенциала. Профессиональное развитие. Самореализация волонтера.
5. Деятельность общественного объединения волонтеров. Цели и задачи деятельности. Актив объединения. Ресурсы и организация обеспечения деятельности объединения. Как создать волонтерское объединение. Личная книжка волонтера.
6. Управление волонтерской деятельностью. Функции управления: планирование, организация. Контроль, анализ и оценка эффективности волонтерской деятельности. Критерии и показатели результативности волонтерской работы.

2. *Игровые технологии в работе волонтера*

1. Игры-адаптации. Понятие игры-адаптации. Роль и сфера применения игр на знакомство и сплочение (детский лагерь, сплочение персонала организации). Разучивание и проведение игр-адаптаций для людей различного возраста.
2. Познавательная игра. Понятие. Формы и технология проведения. Хорошие и плохие вопросы. Моделирование познавательной игры.
3. Игровая программа. Понятие. Принципы отбора игроков. Алгоритм построения игровых заданий. Основные требования к ведущему. Разработка и проведение игровых программ.

3. Работа волонтеров по пропаганде ЗОЖ

1. Виды зависимостей. Ролевая игра «Мир без алкоголя». Химическая (алкоголизм, наркомания, табакокурение) и нехимическая (эмоциональная, шопоголизм, лудомания и др.) зависимости.
2. Что такое алкоголь. Какие напитки принято называть алкогольными. Состав алкогольных напитков. Причины начала употребления алкоголя. Механизмы возникновения алкогольной зависимости.
3. Влияние алкоголя на организм человека. Действие алкоголя на внешний вид и поведение человека. Влияние алкоголя на различные органы и системы человека. Встреча с наркологом.
4. Алкоголь и закон. Употребление алкоголя как незаконное действие. Ответственность за употребление алкоголя. Физиологическая и моральная зрелость человека.
5. Умение отказываться. Возможные способы отказа от нежелательного действия. Отработка навыка отказа от действий, опасных для здоровья, жизни и благополучия человека. Критика ложных поводов для употребления алкоголя. Встреча с психологом.
6. Соппротивление групповому давлению.
7. Наркомания. Понятие, симптомы, последствия. Разработка и проведение мероприятий по профилактике наркотической зависимости.
8. ВИЧ-инфекция. ВИЧ и СПИД. Механизм развития ВИЧ-инфекции в организме человека. Версии о происхождении ВИЧ. Способы передачи. Знакомство с акцией «СТОП ВИЧ/СПИД».
9. Разработка и проведение игр по пропаганде ЗОЖ. Разработка познавательных, ролевых игр, проведение мероприятий.

4. Информационные технологии в работе волонтеров

1. Информационный буклет. Принципы создания и оформления информационных буклетов. Цели, задачи, назначение, стиль, форма, логическая схема буклета. Технические и дизайнерские рекомендации. Критерии и оценки качества.
2. Новостная статья. Структура новостной статьи. Пресс-релиз. Практикум: анализ новостных статей. Написание новостной статьи о недавно прошедшем мероприятии.
3. Взаимодействие некоммерческих организаций с объектами внешней среды. Объекты внешней среды НКО: государственные организации, коммерческие организации, общественность. Деловое письмо. Структура делового письма. Практикум: написание делового письма.
4. Понятие социальной рекламы. Социальный плакат. Как придумать хороший слоган. Технология социальной рекламы. Ошибки в социальной рекламе.
5. Социальный видеоролик.

5. Основы проведения социальных дел

1. Социальная акция. Проведение благотворительных, экологических и других акций. Понятие, виды социальной акции. Этапы подготовки и проведения. Разработка и проведение социальных акций к Дню народного единства, Дню матери. Проведение благотворительных и экологических акций. Участие во всероссийских акциях.
2. Организация социальных дел гражданско-патриотической направленности. Организация встреч с участниками боевых действий.

3. Основы социального проектирования. Социальный проект. Этапы социального проектирования. Характеристика основных компонентов социального проекта: цель, задачи, актуальность, содержание, ресурсы, бюджет. Разработка социальных проектов, их реализация.

6. *Психологическая подготовка волонтеров*

1. Особенности работы с младшими школьниками. Психологические особенности детей младшего школьного возраста. Особенности работы.
2. Психологические особенности людей пожилого возраста. Психологический, биологический, социальный возраст пожилых людей. Отношение к пожилым в обществе.
3. Тренинг личностного роста. Тренинг коммуникативных навыков. Вербальная и невербальная информация. Эффективные приемы общения. Взаимопомощь. Бесконфликтное общение, приемы выхода из конфликта. Ролевая игра «Необитаемый остров». Школа волонтера-медика.
4. Тренинг толерантности. Критерии толерантного и интолерантного поведения. Ксенофобия, геноцид, этноцентризм, экстремизм. Социальные стереотипы поведения. Неформальные молодежные объединения. Развитие навыков эмпатии, понимания друг друга. Развитие навыков сотрудничества и взаимодействия.

7. *Специальная подготовка волонтеров*

1. Помощь ветеранам и пожилым людям. Основные проблемы в жизни пожилого человека. Основные задачи в работе с пожилыми людьми и ветеранами. Психологические особенности людей пожилого возраста.

2. Помощь детям-сиротам. Основные проблемы детей-сирот. Принципы взаимодействия с ними. Организация выездов в детский дом. Проведение игровых программ, мастер-классов.
3. Работа с подростками девиантного поведения. Подростковый возраст и его особенности. Границы подросткового возраста. Особенности физического и психического развития, эмоций. «Я» подростка, формирование мировоззрения, подростковые реакции на действительность.
4. Технология общения и работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья. Организация досуговых программ для детей с ограниченными возможностями здоровья.

8. *Школа социальных технологий*

1. Технология «Равный обучает равного». Понятие, цели, формы обучения в технологии «Равный обучает равного».
2. Дискуссия. Особенности дискуссии как формы групповой работы. Этапы проведения: подготовительный, основной, заключительный. Правила организации на каждом этапе. Нормы поведения в группе. Формы проведения дискуссии. Упражнение Джеффа.

9. *Лидерство в волонтерском объединении*

1. Лидер. Типы лидеров: деловой и социоэмоциональный лидер. Стили лидерства. Лидерские способности. Диагностика лидерских способностей. Неформальное и формальное лидерство.
2. Рефлексия. Понятие. Рефлексия дня. Рефлексия своего состояния. Рефлексия себя. Вопросы для рефлексии.

3. Подготовка к участию в районном конкурсе «Лидер XXI века», областном конкурсе «Доброволец года».

10. Организация детских праздников

1. Разработка и проведение детского новогоднего праздника. Проведение детской игровой программы в День защиты детей.

Требования к знаниям и умениям по окончании обучения

К концу обучения участники должны знать:

- историю развития волонтерского движения, историю развития Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики»;
- основные добровольческие организации России;
- понятие, виды, алгоритм проведения социальной акции;
- правила составления информационного буклета;
- методику организации и проведения конкурсной программы, познавательной игры;
- возрастные психологические особенности людей пожилого возраста, детей младшего школьного возраста;
- правила выхода из конфликтной ситуации;
- влияние психоактивных веществ на организм человека;
- способы отказа от употребления психоактивных веществ;
- требования к созданию социальной рекламы;
- структура и правила оформления делового письма;
- технология социального проектирования;

- основные типы и принципы организации дискуссии, методика социального театра;
- возрастные психологические особенности подростков, понятие и причины девиантного поведения;
- биологические и социальные последствия наркотической зависимости.

Участники должны уметь:

- владеть навыками планирования и самоанализа;
- уметь составлять информационный буклет;
- организовывать игры на знакомство и сплочение в разных возрастных группах;
- уметь разрабатывать игровые программы на различные темы;
- устанавливать контакт с незнакомыми людьми, договариваться, поддерживать разговор на заданную тему;
- владеть навыками поведения в конфликтной ситуации;
- разрабатывать социальные проекты;
- составлять деловое письмо, писать новостную статью;
- владеть навыками сопротивления групповому давлению;
- эффективно общаться с детьми с ограниченными возможностями здоровья, пожилыми людьми, подростками девиантного поведения;
- выступать в роли организатора различных дел социальной направленности.

Условия реализации программы

Материально-технические

- ноутбук;
- видеопроектор;

- демонстрационный экран.

Дидактические

- социальные видеоролики по пропаганде ЗОЖ, терпимости к пожилым людям, людям с ограниченными возможностями здоровья, видеоролики о ВОД «Волонтеры-медики»;
- презентации «Добровольческие организации России», «Волонтеры-медики».

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Раздел, тема	Форма занятия	Приемы и методы организации занятий	Техническое оснащение	Формы подведения итогов
Социальная работа и социальное служение. История добровольчества	Беседа	Дискуссия, просмотр видеоролика	Проектор, ноутбук, экран	Тест
Волонтерство как институт формирования и развития социальной активности молодежи	Беседа	Дискуссия, просмотр видеопрезентации	Проектор, ноутбук, экран	Коллективная рефлексия
Роль волонтера в решении социальных проблем местного сообщества	Беседа, деловая игра	Проведение социального опроса, планирование работы		Коллективная рефлексия
Мотивация волонтерской деятельности. Роль волонтерства в личностном развитии	Беседа	Дискуссия, создание видеоролика «Добровольческая агитка»	Фотоаппарат, видеокамера	
Игры-адаптации. Игры с эстрады	Занятие-игра	Беседа, показ игр		Создание картотеки игр
Игровая программа	Занятие-практикум	Беседа, показ игр, практикум по конструированию игровых программ		Практическое задание

Организация игровых переменок, детских праздников	Мастер-класс, творческая мастерская	Мозговой штурм		Фотоотчет, оформление альбома
Виды зависимостей. Ролевая игра «Мир без алкоголя»	Занятие-игра	Дискуссия, ролевая игра		Коллективная рефлексия
Влияние курения на организм человека	Конференция	Показ видеороликов, дискуссия, защита мини-рефератов	Проектор, ноутбук, экран	Опрос
Влияние алкоголя на организм человека. Встреча с наркологом ЦРБ	Беседа	Показ иллюстративного материала, блеф-клуб с пояснениями	Проектор, ноутбук, экран	Мини-опрос
Алкоголь и закон. Встреча с инспектором КДН	Встреча	Анализ текста, объяснение		Оформление информационного листа для стенда
Умение отказываться. Встреча со школьным психологом	Тренинг	Дискуссия, ролевая игра, рефлексия		Коллективная рефлексия
Разработка и проведение игр по профилактике алкогольной и никотиновой зависимостей	Практикум	Мозговой штурм, работа с информационными источниками, изготовление раздаточного материала	Проектор, экран, ноутбук	Фотоотчет, коллективная рефлексия
Компьютерная, игровая зависимости	Беседа	Показ видеоматериала, объяснение, дискуссия	Проектор, экран, ноутбук	Мини-опрос
Разработка и проведение классных часов по профилактике компьютерной зависимости	Творческая мастерская	Мозговой штурм, работа с информационными источниками, создание видеоролика	Проектор, экран, ноутбук	Коллективная рефлексия

Информационный буклет. Принципы создания	Беседа, практикум	Показ, анализ информационного раздаточного материала, практическое задание по составлению информационного буклета	Ноутбук, принтер	Самоанализ буклетов, выставка
Листовка	Беседа, практикум	Просмотр и анализ листовок, практическое задание по изготовлению листовки	Ноутбук, принтер	Анализ листовок
Социальная акция. Разработка и проведение социальных акций	Беседа, трудовая акция, уличная акция, информационная акция	Трудовой десант, подготовка и распространение агитационного материала, листовок		Коллективная рефлексия, отзывы, фотоотчет, оформление альбома, подготовка информационных заметок
Организация социальных дел гражданско-патриотической направленности	Концерт, встреча, экскурсия в краеведческий музей	Репетиция, разговор с интересными людьми, создание информационного раздаточного материала	Проектор, экран, ноутбук	Коллективная рефлексия, анализ информационного раздаточного материала
Особенности работы с младшими школьниками	Беседа	Объяснение		Опрос
Подростковый возраст и его особенности	Беседа, дискуссия	Объяснение, решение психологических задач		Практическое задание

Психологические особенности людей пожилого возраста	Беседа	Просмотр и обсуждение видеofilма «Бабуся», дискуссия	Видеопроектор, ноутбук, экран	Опрос
Тренинг личностного роста	Тренинг	Рефлексия, ролевая игра, дискуссия	Мяч, туристические коврики	Индивидуальная рефлексия
Тренинг коммуникативных навыков	Тренинг	Деловая игра, ролевая игра, дискуссия		Коллективная рефлексия
Тренинг толерантности	Тренинг	Деловая игра, ролевая игра, дискуссия	Ноутбук, проектор, экран	Индивидуальная рефлексия
Помощь ветеранам и пожилым людям	Трудовой десант, концерт	Практическая работа		Коллективная рефлексия, фотоотчет, отзыв
Помощь детям-сиротам	Мастер-класс, игровая программа	Игры, показ	Спортивный инвентарь	Коллективная рефлексия, отзыв, фотоотчет
Деятельность общественного объединения волонтеров	Лекция, мозговой штурм	Объяснение, показ иллюстраций, работа с документами	Видеопроектор, ноутбук, экран	Опрос
Управление волонтерской деятельностью	Лекция, деловая игра	Объяснение		Опрос
Соппротивление групповому давлению	Тренинг	Психологические игры		Групповая рефлексия
Наркомания. Разработка и проведение классных часов по профилактике	Лекция	Блеф-клуб, показ видеороликов	Видеопроектор, ноутбук, экран	Опрос, фотоотчет, коллективная рефлексия
ВИЧ-инфекция. Разработка и проведение профилактических часов	Лекция, дискуссия	Показ учебного видеоролика, просмотр и обсуждение фильма	Видеопроектор, ноутбук, экран	Опрос, фотоотчет, коллективная рефлексия

Новостная статья	Лекция	Объяснение, работа с текстами, практическая работа		Практическое задание
Взаимодействие НКО с объектами внешней среды	Лекция	Объяснение, практическая работа		Практическое задание
Понятие социальной рекламы. Социальный плакат	Лекция	Объяснение, показ иллюстраций, практическая работа		Практическое задание
Социальный видеоролик	Лекция	Объяснение, показ видеороликов, мозговой штурм, практическая работа	Видеопроектор, ноутбук, экран	Практическое задание
Технология «Равный обучает равного»	Лекция	Объяснение, показ видеоматериала	Видеопроектор, ноутбук, экран	Практическое задание
Дискуссия	Лекция, «дискуссионные качели»	Объяснение, упражнение Джеффа		Практическое задание
Социальный театр	Лекция, репетиция	Объяснение, работа с текстом, мозговой штурм, репетиция	Видеопроектор, ноутбук, экран	Коллективная рефлексия
Социальная акция. Проведение благотворительных, экологических и других акций	Практикум	Практическая работа	Ноутбук, принтер	Коллективная рефлексия
Основы социального проектирования	Лекция, деловая игра	Объяснение, показ видеопрезентации, практическая работа	Видеопроектор, ноутбук, экран	Практическая работа
Разработка и реализация социальных проектов	Практикум	Практическая работа		

Помощь ветеранам и пожилым людям	Трудовой десант, встреча, концерт	Практическая работа		Фотоотчет, коллективная рефлексия
Помощь детям-сиротам	Творческая мастерская	Мозговой штурм, мастер-класс	Музыкальная аппаратура, спортивный инвентарь	Фотоотчет, коллективная рефлексия
Работа с подростками девиантного поведения	Лекция, практикум	Мозговой штурм	Спортивный инвентарь	Фотоотчет, коллективная рефлексия
Технология общения и работы с людьми с ограниченными возможностями	Творческая мастерская	Мозговой штурм		Фотоотчет, отзыв
Лидер. Типы лидерства	Беседа, тренинг	Объяснение, тестирование, психологические игры		Опрос
Рефлексия	Беседа	Объяснение		Опрос
Подготовка к участию в конкурсах «Лидер года», «Доброволец года»	Практикум	Практическая работа		Конкурс
Организация детских праздников	Практикум	Практическая работа	Спортивный инвентарь	Фотоотчет, коллективная рефлексия

4. ПРАКТИЧЕСКИЙ МОДУЛЬ

Данный модуль посвящен практическим кейсам создания и развития волонтерского центра на базе организации высшего и среднего профессионального образования. Описание практик позволит вам сформировать представление о способах, механизмах и конкретных методах работы волонтерского центра.

4.1. Кейсы волонтерских центров

ВОЛОНТЕРСКИЙ ЦЕНТР ФГБОУ ВО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ И.Т. ТРУБИЛИНА»

*Дата создания как самостоятельной структуры:
14 мая 2011 г.*

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ

2011 г.

Создание ВЦ, сформирован Совет актива ВЦ: 18 тимлидеров (число факультетов), три внештатных сотрудника, руководитель ВЦ и методист.

2012 г.

Разработали образовательную программу для волонтеров, инструкции для организации и проведения мероприятий. База волонтеров расширилась до 1255 волонтеров, актив — 150 человек.

2012 г.

Разработка и реализация программы развития ВЦ. Основополагающие факторы развития: 100%-ная поддержка и заинтересованность ректора, личная заинтересованность и 100%-ная погруженность в процесс руководителя, информационная

поддержка на территории вуза, коммуникабельные навыки руководства ВЦ. За год — более 200 мероприятий в регионе.

2013 г.

За счет постоянных проектов и мероприятий, качественной работы волонтеров (достигнуто благодаря постоянной работе с волонтерами, их обучению, созданию и реализации программы мотивации) ВЦ КубГАУ вышел на лидирующие позиции в регионе. База волонтеров — 1600 человек, актив — 250 человек.

2013–2014 гг.

Программа подготовки к Играм-2014 и реализация международного проекта.

2014–2016 гг.

Два новых крупных проекта в области корпоративного волонтерства и событийного. База волонтеров — 1500, актив — 150 человек.

2016–2018 гг.

ВЦ курирует работу волонтеров и студенческих трудовых отрядов, входит в состав Управления по воспитательной работе. ВЦ работает по семи направлениям, и в данное время обновляются образовательные программы. В настоящее время впервые выигран грант, и работы в рамках его реализации создают новый кадровый резерв для ВЦ из числа активных волонтеров и бойцов СО.

БАЗА ВОЛОНТЕРОВ — 1800, актив — 180 человек.

ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ

1. Университет славился добровольческой деятельностью, работа велась по разным направлениям, но консолидированных программ, плана развития не было.
2. Выигрыш права на проведение Игр-2014 в г. Сочи.

Руководство вуза приняло решение разработать и подать заявку на участие в конкурсе на право стать Центром привлечения и подготовки волонтеров для Игр-2014. Университет оказался в числе 26 победителей. По итогам подведения конкурса началась работа по созданию волонтерского центра.

ПРОФИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Специфика университета – аграрная – накладывает специфику привлечения партнеров и выбор мероприятий, в которых принимают участие волонтеры КубГАУ. ВЦ старается отдавать предпочтение форумам в соответствии с профилем вуза.

Однако при развитии ВЦ стал активно принимать участие по восьми различным направлениям:

1. Событийное волонтерство в области проведения форумов.
2. Событийное волонтерство в области спорта.
3. Поисковое волонтерство, волонтеры Победы.
4. Социальное волонтерство: помощь детям, людям, попавшим в тяжелое положение.
5. Волонтерство в области экологии.
6. Волонтерство в области образования.
7. Корпоративное волонтерство.
8. Международное волонтерство.

ВЦ стремится выстроить свою работу так, чтобы распределять все внешние события по проектам. Однако не всегда это возможно реализовать. Зачастую внешние события – это событийное волонтерство, поэтому основная работа идет по данному направлению. Команда волонтеров событийного направления самая многочисленная.

ФУНКЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

1. Свободное самовыражение и социальное творчество людей.
2. Содействие молодежи Кубани в развитии компетенций, которые помогают решать общезначимые социальные задачи.
3. Пропаганда здорового образа жизни.
4. Оказание помощи людям, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию.
5. Взаимодействие с государственными органами г. Краснодара и Краснодарского края с целью решения социально значимых вопросов, а также с целью проведения социально значимых мероприятий.
6. Пропаганда волонтерской деятельности через средства массовой информации.

МЕСТО ЦЕНТРА В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ

Волонтерский центр является структурным подразделением университета, входит в Управление по воспитательной работе. Работу Управления по воспитательной работе курирует проректор по международной и молодежной политике. Проектор по международной и молодежной политике подчиняется ректору университета.

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПО ВОЛОНТЕРСКОМУ ЦЕНТРУ

Положение о центре, приказ о создании, штатное расписание, смета, должностные инструкции, положение о волонтерском движении в Кубанском ГАУ, презентация о центре.

ЦЕНТР В МЕДИАПРОСТРАНСТВЕ

Инстаграм:

https://www.instagram.com/volunteer_kubsau

Социальные сети — один из важнейших инструментов программ работы с волонтерами. В рассматриваемом случае Инстаграм имеет большой охват и интерес у кандидатов в волонтеры, а социальная сеть «ВКонтакте» — инструмент для работы с волонтерами: создание бесед по факультетам, создание групп проектов, набор волонтеров на мероприятия.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЦЕНТРА

В организационную структуру волонтерского центра входят следующие субъекты: директор, ведущий специалист, специалист.

Директор отвечает за общее руководство ВЦ, выстраивает коммуникационные и партнерские сети, контролирует мотивационную и образовательную программы, обеспечивает участие в грантах.

Ведущий специалист отвечает за документооборот, разрабатывает образовательную программу, контролирует даты проведения мероприятий.

Специалист проводит программу привлечения волонтеров, курирует работу волонтеров, заполняет мотивационную таблицу.

БАЗА ВОЛОНТЕРОВ

База волонтеров существует в программе Excel. Данные волонтеров в таблицу заносит специалист по работе с волонтерами. На каждое мероприятие создается Google-форма. Информация, размещенная в Google-форме, является основанием для занесения данных в мотивационную таблицу, данные новых волонтеров вносятся в общую базу.

МИССИЯ ЦЕНТРА

- Подготовка высокоинтеллектуальных, патристически настроенных, культурных, фундаментально обученных волонтеров.
- Содействие повышению уровня самосознания молодежи Кубани путем формирования и развития межкультурных коммуникативных и толерантных отношений многонациональной Кубани, а также привлечение внимания к социальным проблемам в регионе.

ЦЕЛИ

Создание условий для реализации волонтерского движения на Кубани.

ЗАДАЧИ ЦЕНТРА

- ориентация молодежи Кубани на позитивные ценности через вовлечение ее в волонтерскую деятельность;
- формирование потребности безвозмездно работать на общественное благо как неотъемлемой части развитого гражданского общества.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ПАРТНЕРАМИ (НКО)

ВЦ — партнер двух НКО

1. Фонд, который проводит научные форумы и конференции различного уровня. ВЦ является партнером в плане программы привлечения, отбора, подготовки и организации работы волонтеров. НКО выступает информационным партнером ВЦ: указывает его во всех пресс-релизах и раздаточном материале, размещает логотип ВЦ. Также НКО является партнером в области мотивационной программы: выдает брендированную одежду волонтерам, грамоты об участии. Многие волонтеры в дальнейшем становятся

участниками научных конференций и форумов, что может свидетельствовать об интеграции волонтерской программы в образовательную. Результаты взаимодействия: совместно проведено более 11 форумов и конференций, среди них две международных, четыре всероссийские. Пять волонтеров стали участниками международной конференции и были награждены дипломами лауреатов. Более 60 волонтеров приняло участие в совместных программах. Ответственность волонтеров: встреча и патронат гостей, регистрация участников, помощь в организационных работах на этапе подготовки, церемонии открытия и закрытия конференций и форумов, развлекательная программа.

2. Фонд «Анастасия». Деятельность фонда связана с помощью тяжелобольным детям.

Формы взаимодействия:

1. Информационная

ВЦ — информационный партнер проводимых акций, благотворительных праздников. На страничке ВЦ в социальных сетях размещены необходимые материалы. Фонд, со своей стороны, размещает логотип ВЦ и указывает в качестве партнера.

2. Организационная

ВЦ — оператор волонтерской программы: привлечение, отбор, обучение и организация работы волонтеров на благотворительных праздниках или при сборе денежных средств.

3. Мотивационная

Фонд — партнер мотивационной программы ВЦ. Фонд выдает волонтерам грамоты, на некоторых мероприятиях — брендированную одежду.

Результаты работы: более 40 волонтеров стало участниками программ (взаимодействие с фондом длится не более шести месяцев).

АЛГОРИТМ РАБОТЫ С НКО

1. Запрос на совместную работу. Если ВЦ является инициатором партнерских отношений, то выходит на контакт с руководителем НКО. Если НКО выступает инициатором взаимодействия, то непосредственно руководитель НКО или ответственный сотрудник выходит на контакт с руководителем ВЦ.
2. Организационная встреча, на которой рассматриваются формы взаимодействия, сроки, план мероприятий, объем работ волонтеров. Обязательное условие взаимодействия: работу с волонтерами ведет сотрудник ВЦ.
3. Реализация программы по привлечению, отбору, обучению и организации работы с волонтерами. На страницах социальных сетей размещается информация о проекте с указанием Google-формы для заполнения. По итогу программы привлечения проводится встреча с волонтерами, где определяется финальный список волонтеров — участников проекта. Проводится обучение волонтеров: определяются позиции и виды работ, по каждой из функций формируются команды во главе с тимлидером. Сотрудник ВЦ, отвечающий за проект, создает беседу с тимлидерами, в которой дает необходимую информацию. Тимлидеры таким же образом налаживают взаимодействие со своей командой. В день проведения мероприятия волонтеры приходят за 1–2 часа до начала мероприятия, расходятся на свои позиции и приступают к работе. По итогу мероприятия проходит церемония награждения с участием представителя НКО, а в ВЦ осуществляется обратная связь, в рамках которой сотрудники ВЦ получают от волонтеров информацию по проведению мероприятия, собирают ошибки

или положительный опыт организаторов. Волонтеры, в свою очередь, получают обратную связь по качеству своей работы. Данный вид встреч крайне необходим и для команды ВЦ, и для каждого волонтера, который нацелен на развитие своих навыков.

4. Итоговая встреча после проведения мероприятия. Руководитель ВЦ и представители НКО обсуждают итоги работы, разрабатывают план дальнейшего взаимодействия.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С КОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Алгоритм работы с коммерческими организациями немного отличается от НКО.

1. Коммерческая организация, которая хочет стать партнером ВЦ, должна написать письмо на имя ректора университета, в котором подробно изложить предложения по взаимодействию с ВЦ.
2. Ректор университета совместно с курирующим проректором и руководителем ВЦ принимают решение о дальнейшем взаимодействии с коммерческой организацией.
Два пункта необходимы в первую очередь для защиты репутации ВЦ и защиты прав волонтеров, поскольку многие коммерческие организации в целях сэкономить на работе промоутеров или другого персонала привлекают волонтеров, искажая образ волонтера и нарушая его права.
3. Организационная встреча, на которой рассматриваются формы взаимодействия, сроки, план мероприятий, объем работ волонтеров. Обязательным условием взаимодействия является, что работу с волонтерами ведет сотрудник ВЦ. Обсуждаются условия работы волонтеров: если работа более 3,5 часов, волонтеров необходимо

накормить, волонтер должен быть обеспечен водой, если мероприятие проходит за чертой города или в труднодоступном месте, компания должна обеспечить проезд волонтеров. Проговаривается информационная составляющая взаимодействия: размещение логотипа ВЦ и университета на баннерах партнера, указание ВЦ при составлении пресс-релиза. ВЦ, в свою очередь, размещает информацию о предстоящем мероприятии на своих информационных ресурсах.

4. Реализация программы по привлечению, отбору, обучению и организации работы с волонтерами. На страницах социальных сетей размещается информация о проекте с указанием Google-формы для заполнения. По итогу программы привлечения проводится встреча с волонтерами, где определяется финальный список волонтеров — участников проекта. Проводится обучение волонтеров: определяются позиции и виды работ, по каждой из функций формируются команды во главе с тимлидером. Сотрудник ВЦ, отвечающий за данный проект, создает беседу с тимлидерами, в которой дает необходимую информацию. Тимлидеры таким же образом налаживают взаимодействие со своей командой.
В день проведения мероприятия волонтеры приходят за 1–2 часа до начала мероприятия, расходятся на свои позиции и приступают к работе. По итогу мероприятия проводится церемония награждения с участием представителя компании, а в ВЦ осуществляется обратная связь, в рамках которой сотрудники ВЦ получают от волонтеров информацию по проведению мероприятия, собирают ошибки или положительный опыт организаторов. Волонтеры, в свою очередь, получают

обратную связь по качеству своей работы. Данный вид встреч крайне необходим и для команды ВЦ, и для каждого волонтера, который нацелен на развитие своих навыков.

5. Итоговая встреча представителей компаний и руководителя ВЦ. В рамках встречи подводятся итоги совместной работы.

Пример: взаимодействие с Краснодарским ипподромом. В 2011 году руководитель ипподрома написал письмо ректору университета с предложением о взаимодействии, в рамках которого предлагалось организовать работу волонтеров на каждом мероприятии ипподрома. Работа заключалась в участии в церемониях открытия и закрытия, во встрече гостей, помощи в регистрации, рассадке, организации питания некоторых групп участников и гостей, взаимодействии со зрителями, работе в ВИП-зоне. Ректор университета после встречи с директором ВЦ принял решение о сотрудничестве с ипподромом. Итог взаимодействия: семь лет волонтеры работают на всех мероприятиях по указанным направлениям, более пяти волонтеров трудоустроено, для волонтеров факультета зооинженерии работа засчитывается как практика, именно студентов этого факультета приглашают на работу. По итогу каждого сезона проходит встреча руководителя ВЦ и представителя ипподрома для обсуждения взаимодействия. На каждом мероприятии ипподрома (региональный, российский и международный уровень) размещены логотипы ВЦ и университета, что создает положительный имидж образовательного учреждения.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С МУНИЦИПАЛЬНЫМИ И РЕГИОНАЛЬНЫМИ АДМИНИСТРАЦИЯМИ

Работа с муниципальными и региональными администрациями (Министерство науки, образования и молодежной политики Краснодарского края, Управление по делам молодежи МО г. Краснодар) выстраивается следующим образом:

1. Министерство науки, образования и молодежной политики Краснодарского края, Управление по делам молодежи МО г. Краснодар пишет письмо на имя ректора университета, в котором указывает дату, время, место проведения мероприятия и число волонтеров, необходимое для участия.
2. Проректор, курирующий деятельность ВЦ, принимает решение об участии волонтеров. Работа с представителями администрации носит специфический характер, поскольку зачастую привлекают большее количество волонтеров, чем необходимо. Отсутствие задач негативно влияет на работу и дальнейшее участие в волонтерской программе. Также часто приглашают волонтеров как участников мероприятия или в качестве зрителей. Большой риск при взаимодействии с администрацией состоит в том, что волонтерской программой руководит человек, некомпетентный в данном вопросе. Все эти риски руководитель ВЦ доводит до сотрудников, отвечающих за мероприятие, и настраивает на гибкое поведение и быстрое решение любых задач и запросов, которые будут возникать в рамках мероприятия. При этом важно защищать права волонтеров перед некомпетентным сотрудником администрации.
3. Организационная встреча, совещание, на котором рассматриваются формы взаимодействия,

сроки, план мероприятий, объем работ волонтеров. Обязательным условием взаимодействия является сотрудник ВЦ, который работает на мероприятии в качестве тимлидера команды ВЦ и самостоятельно расставляет волонтеров на позиции, а также контролирует перечень задач, которые ставят для волонтеров организаторы. Обсуждаются условия работы волонтеров: если продолжительность работы более 3,5 часов, волонтеров необходимо накормить; они должны быть обеспечены водой; если мероприятие проходит за чертой города или в труднодоступном месте, администрация должна обеспечить проезд волонтеров. Проговаривается информационная составляющая взаимодействия: администрации и ВЦ на своих информационных ресурсах предоставляют информацию о мероприятии, указывая всех участников.

4. Реализация программы по привлечению, отбору, обучению и организации работы с волонтерами. На страницах социальных сетей размещается информация о проекте с указанием Google-формы, необходимой для заполнения. По итогу программы привлечения проводится встреча с волонтерами, где определяется финальный список волонтеров — участников проекта. Проводится обучение волонтеров, определяются позиции и виды работ, а также формируются команды с тимлидером во главе по каждой из необходимых функций. Сотрудник ВЦ, отвечающий за данный проект, создает беседу с тимлидерами, в которой дает информацию. Тимлидеры таким же образом налаживают взаимодействие со своей командой. Подготовленная команда ВЦ поступает в распоряжение ответственного за волонтерскую программу со стороны администрации.

В день проведения мероприятия волонтеры приходят за 1–2 часа до начала мероприятия, расходятся на свои позиции и приступают к работе. ВЦ проводится обратная связь, в рамках которой сотрудники ВЦ получают от волонтеров информацию по проведению мероприятия, собирают ошибки или положительный опыт организаторов. Волонтеры, в свою очередь, получают обратную связь по качеству своей работы. Данный вид встреч крайне необходим и для команды ВЦ, и для каждого волонтера, который нацелен на развитие своих навыков.

Положительный момент взаимодействия с Министерством науки, образования и молодежной политики Краснодарского края, Управлением по делам молодежи МО г. Краснодар: волонтеры получают грамоты, которые потом учитываются среди документов, подаваемых на стипендию краевой или городской администрации. У волонтеров есть возможность заявить о себе и перейти работать в органы молодежной политики города или края (более 30 волонтеров за семь лет прошло данный путь).

ВЦ входит в совещательные органы по развитию добровольческой деятельности в Краснодарском крае, является спикером молодежных форумов, участником конкурсов.

Взаимодействие Министерства науки, образования и молодежной политики Краснодарского края, Управления по делам молодежи МО г. Краснодар и ВЦ важно для развития добровольчества региона. Краснодарский край активно развивает волонтерскую деятельность. Однако имеются большие риски качества организации и работы с волонтерами, которые связаны с человеческим фактором. Важно разработать модель взаимодействия и ВЦ всегда защищать права своих волонтеров.

Примером может служить проведение российского форума «От винта», который прошел с 14 по 16 сентября 2018 года. Министерство науки, образования и молодежной политики Краснодарского края запросило 80 волонтеров для работы на данном мероприятии. Волонтерский центр отобрал и обучил команду из 80 волонтеров, администрация со своей стороны провела обучение волонтеров. Однако при организации работы с волонтерами сотрудникам ВЦ пришлось защищать права волонтеров: чтобы на них не повышали голос организаторы, чтобы объясняли фронт задач, а не просто оставляли на месте и просили «сделать что-нибудь». По итогу сократили число волонтеров, поскольку в них просто не было необходимости.

При этом у волонтеров остались положительные впечатления: им были розданы брендированные футболки, грамоты от администрации края.

Результаты взаимодействия с Министерством науки, образования и молодежной политики Краснодарского края, Управлением по делам молодежи МО г. Краснодар: более 100 волонтеров стало стипендиатами конкурсов различного уровня, более 30 волонтеров было трудоустроено в органы власти различного уровня.

ВЦ стал одним из лидеров волонтерской деятельности края и города, но вопросы для взаимодействия и риски совместных мероприятий остаются.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ АССОЦИАЦИЯМИ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

ВЦ является членом Ассоциации волонтерских центров с момента ее образования. Взаимодействие выстраивается по следующему алгоритму. ВЦ получает информационные письма от Ассоциации

с предложением принять участие в мероприятии, обучении или иной деятельности. Данные письма отправляются на согласование ректору, поскольку зачастую для реализации предложения необходимы финансовые расходы. После этого ВЦ начинает работу по мероприятию. По итогу отправляет отчет.

Примером служит работа команды ВЦ на чемпионате мира по мотокроссу на базе ВДЦ «Орленок». ВЦ является оператором волонтерской программы. Проводит программу привлечения, отбора, обучения и организации работы волонтеров. На протяжении трех лет команда волонтеров работает на данном чемпионате. По итогу работы Ассоциация волонтерских центров выдает грамоты, обеспечивает волонтеров трансфером, питанием и проживанием.

Взаимодействие ВЦ и Ассоциации волонтерских центров:

1. ВЦ и Ассоциация распространяют информацию о совместно реализуемых проектах в социальных сетях.
2. Ассоциация — участник мотивационной программы ВЦ (обеспечивает волонтеров грамотами).
3. ВЦ — участник большинства мероприятий, проводимых Ассоциацией.

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

100%-ное финансирование университета. В рамках мотивационной программы для выдачи брендированных аксессуаров, благодарственных писем иногда привлекаются партнеры на нефинансовой основе.

УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ПО ГРАНТАМ/СУБСИДИЯМ

Сотрудники ВЦ стали участниками рабочей группы по написанию молодежных проектов в рам-

ках Всероссийского конкурса молодежных проектов среди образовательных организаций высшего образования — 2018. По итогам конкурса победили два проекта: «Спорт для нас» и «В бойцовке ты, а значит, точно свой!». Данные проекты не являются проектами ВЦ, но сотрудники ВЦ принимают участие в оргкомитетах и команде проектов.

СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ БЮДЖЕТ ЦЕНТРА (без учета расходов на проекты и мероприятия, только штатные расходы)

2011 г. — 253 440 руб.

2012–2014 гг. — 665 280 руб.

2014 — март 2018 г. — 601 920 руб.

Апрель 2018 г. — н. в. — 1 077 120 руб.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Эффективность деятельности ВЦ оценивается по количеству мероприятий, реализованных центром за год, а также по числу волонтеров, которое входит в базу ВЦ, и числу актива ВЦ. Формально данные показатели нигде не закреплены. На данном этапе проходит разработка показателей эффективности для ВЦ для внутреннего менеджмента университета.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ИЗ ЧИСЛА МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

1. Ветераны, которым помогли волонтеры ВЦ, — более 50.

2. Люди с инвалидностью, которым помогли волонтеры ВЦ, — более 25.

3. Молодежь, для которой проводились форумы, — более 600 000.

4. Охват студентов, привлеченных в качестве благополучателей, — более 100 000 за семь лет.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ МЕСТНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

- НКО провели более 50 мероприятий;
- Министерство науки, образования и молодежной политики Краснодарского края, Управление по делам молодежи МО г. Краснодар — более 500 совместных акций, проектов, мероприятий;
- коммерческие партнеры — более 350 мероприятий за семь лет, ежегодные.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ ГОРОДА И РЕГИОНА

Основная задача, на решение которой направлена работа ВЦ, — развитие добровольческой культуры в регионе.

Контактные данные для консультаций коллег

Директор ВЦ Ольховая Анна Валерьевна:
+7 989 816-52-29, Anna.olkhovaya@list.ru

РЕСУРСНЫЙ КООРДИНАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ ФГБОУ
ВО «ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И.С. ТУРГЕНЕВА»

*Дата создания как самостоятельной структуры:
17 апреля 2017 г.*

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ

2014 г.

В рамках ПРДСО в качестве структурного подразделения университета создан Центр волонтерского движения. В декабре 2016 года заявка вуза на вступление в члены Ассоциации волонтерских центров России одобрена советом АВЦ.

2016 г.

Вуз получил статус опорного университета. Была разработана программа развития опорного университета, определены ключевые показатели модернизации деятельности вуза. Кроме того, были разработаны первые 11 стратегических проектов, направленных на прорыв в определенных областях. Одним из проектов стала «Региональная акселерационная программа развития добровольческих инициатив (социальные инновации)». Одной из задач проекта являлось создание Ресурсного центра.

2017 г.

На основании приказа ректора в рамках программы развития опорного университета был создан Ресурсный координационный центр добровольческих инициатив.

2018 г.

Подписано соглашение с Правительством области, на основании которого центр получил статус регионального.

Актив РКЦ – 50 человек. Волонтеров в базе по состоянию на август 2018 года – более 1000.

ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ

Основными предпосылками создания Ресурсного центра на базе вуза стало решение проблем:

- популяризации региона как центра социальной активности молодежи;
- сокращения оттока молодежи из региона;
- социально-экономического развития региона посредством вовлеченности добровольческих организаций;
- интеграции добровольческих инициатив образовательных учреждений региона.

ПРОФИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Региональная модель социальных инноваций, созданная в университете, становится основой для поиска новых решений в реализации социальной политики совместно с региональными органами власти. Модель социальных инноваций публично признана в регионе, где университет выступает экспертным центром, регулятором взаимоотношений между органами государственной власти местного самоуправления, индустриальными партнерами и общественными организациями. По сути, университет взял на себя ответственность содействия партнерским отношениям между учреждениями социальной сферы региона.

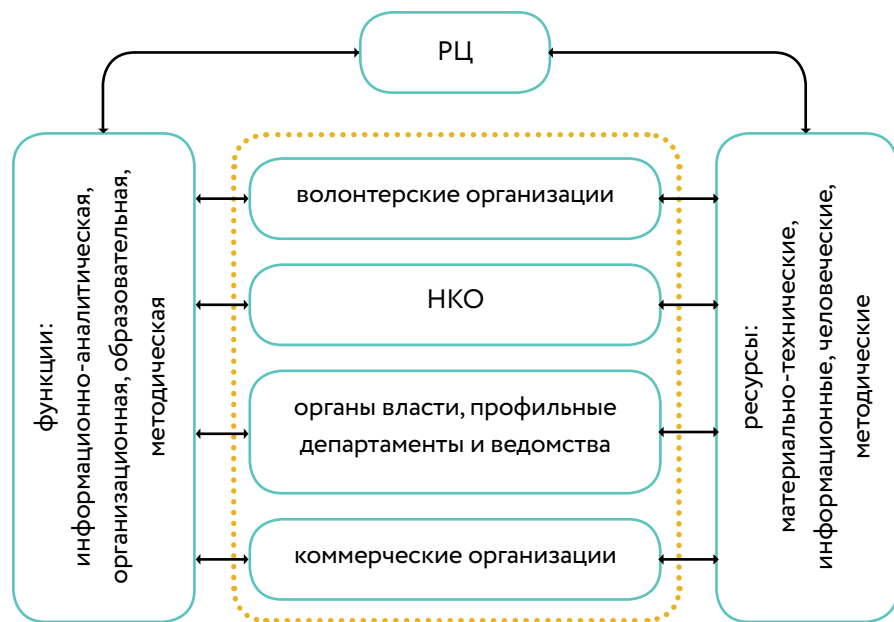
ВЫЗОВЫ	ВОЗМОЖНОСТИ
Низкий уровень территориальной идентичности	Опорный вуз – центр социально-культурного развития региона
Отток экономически активного населения	Позиционирование региона как центра реализации успешных социальных практик
Рост заболеваемости и смертности; социальной напряженности	Акселерация социальных инициатив
Пассивность человеческого капитала	«Эндаумент» человеческого капитала

Направления добровольчества, по которым реализуются проекты в РКЦ:

1. социальное;
2. событийное;
3. культурное;
4. экологическое;
5. патриотическое;
6. серебряное;
7. pro bono.

Сегодня мы активно реализуем свою деятельность практически по всем направлениям добровольчества.

ФУНКЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА



МЕСТО ЦЕНТРА В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ

В своей деятельности центр представляет собой самостоятельное структурное подразделение, деятельность которого контролирует ректор вуза. В силу реализации центром отдельных направлений программы развития опорного университета его основная деятельность курируется проектным офисом вуза.

ЦЕНТР В МЕДИАПРОСТРАНСТВЕ

ВКонтакте: <https://vk.com/volonterogu>

Сайт: <http://oreluniver.ru/media/news/show/1/6094>

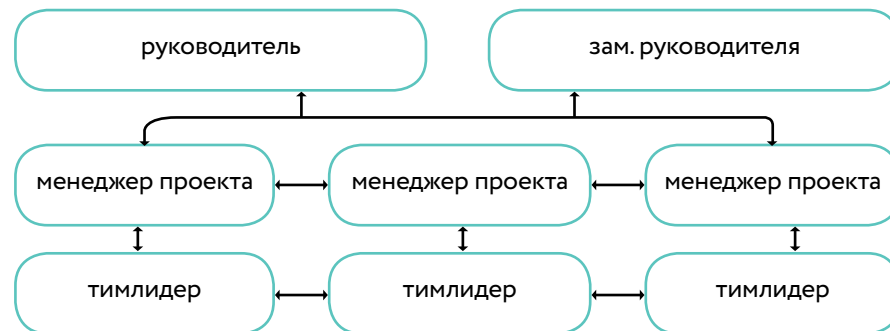
Инстаграм: @komanda_dobroti

В настоящее время в качестве основных источников отбора волонтеров используется ЕИС (для оценки деятельности и формирования личной книжки), а также посты в группе ВКонтакте для оперативной связи. Информация о проведении мероприятий дублируется. Организационных сложностей с коммуникацией у добровольцев не возникает.

Созданы чаты для актива центра, чаты для постоянной команды добровольцев, для новичков.

Функциональная модель центра

Основная структура центра:



В ближайших планах — создание следующей структуры:

ОТДЕЛ МАРКЕТИНГА

ОТДЕЛ ДИАГНОСТИКИ И МОНИТОРИНГА

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ

ОТДЕЛ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ

КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ ОТДЕЛ

Есть сотрудники, работающие на штатной основе, специалисты, привлеченные на условиях выполнения работ по договору гражданско-правового характера, менеджеры проектов с оплатой труда по грантовым конкурсам. Кроме того, отдельные студенты — тимлидеры — получают повышенную стипендию за общественную деятельность.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЦЕНТРА

Менеджеры проектов закреплены и отвечают за реализацию проектов в конкретных направлениях добровольчества, а также за партнерские связи с профильными департаментами, ведомствами и учреждениями.

Заместитель руководителя курирует организационные вопросы, отвечает за работу с ЕИС, выполняет функции руководителя в случае его отсутствия.

Руководитель центра взаимодействует со структурными подразделениями вуза, образовательными организациями, Общественной палатой, органами

власти, профильными департаментами; обеспечивает нормативно-правовое сопровождение деятельности центра, курирует методическое сопровождение и организует реализацию обучающих программ, вебинаров, мастер-классов.

БАЗА ВОЛОНТЕРОВ

Создан реестр волонтерских организаций региона на основании запросов в профильные учреждения, органы власти. Для ведения базы волонтеров используется Google-форма, по результатам заполнения которой ведется рейтинг участия волонтера в акциях и мероприятиях центра. На основании рейтинга решаются коллегиально вопросы поощрения добровольцев поездками и участиями в форумах, семинарах, иные виды поощрения. Очень удобной для ведения базы является система «Битрикс».

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПО ВОЛОНТЕРСКОМУ ЦЕНТРУ

- Приказ о создании центра.
- Приказы по текущей деятельности центра (о проведении акций, единых дней и т. п.).
- Положение о деятельности центра.
- Должностные инструкции сотрудников.
- Соглашения о сотрудничестве с учреждениями.

МИССИЯ ЦЕНТРА

Позиционирование региона как кластера реализации успешных социальных/добровольческих практик.

ЦЕЛЬ

Развитие социокультурной среды региона за счет акселерации и консолидации добровольческих инициатив на базе опорного университета.

ЗАДАЧИ ЦЕНТРА

- развитие и формирование добровольческих инициатив населения региона посредством инфраструктурного и методического обеспечения на базе опорного университета;
- разработка и реализация программ подготовки волонтеров с учетом направленности их деятельности;
- акселерация и консолидация добровольческих организаций на базе социального коворкинга опорного университета.

ОБЩИЙ АЛГОРИТМ РАБОТЫ С ПАРТНЕРАМИ

Общие технологии выстраивания партнерских отношений — это заключение соглашения о сотрудничестве с профильными учреждениями, ведомствами. Параллельно с этим разработка стратегии взаимодействия, определение взаимных интересов, поиск и решение проблемных вопросов. В случае необходимости — уведомление с помощью писем и официальных запросов о проведении мероприятий, акций, одновременно с этим регламентация деятельности приказами по университету. Обеспечение волонтерами сопровождения мероприятий. Анализ и подведение итогов работы. Следует отметить специфику взаимодействия с отдельными учреждениями, такими как УФСИН, Центробанк. Закрытый пропускной режим, строгое согласование списков и сценариев.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ПАРТНЕРАМИ

С Общественной палатой Орловской области:

- информационная поддержка;
- участие в тематических встречах, круглых столах с целью информирования представителей некоммерческого сектора о возможности участия в федеральных проектах и программах;

- проведение методических вебинаров, тренингов социального проектирования.

С отдельными НКО:

Орловская региональная общественная организация по поиску пропавших, защите и спасению людей в условиях чрезвычайных ситуаций «Поисково-спасательный отряд «Поиск пропавших детей. Орел»:

- обучение;
- поиск партнеров и привлечение к работе с УФСИН «Орловская региональная общественная организация военно-патриотического воспитания молодежи «Кадеты Орловщины»;
- обучение социальному проектированию;
- наставничество в разработке и подаче проекта на грантовый конкурс (выигран первый конкурс 2018 года Фонда президентских грантов);
- консультационная помощь.

Реализация совместных проектов, акций, привлечение к участию во всероссийских акциях, информационная помощь и поддержка Орловской молодежной областной общественной организацией инвалидов «Орловские родники», Орловского городского отделения Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест», регионального отделения Общероссийской общественной организации «Ассамблея народов России».

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С КОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Посредством личных контактов и совместных акций с 2014 года установлено партнерство со Сбербанком.

Гипермаркет «Лента» выступил в качестве спонсора акции во Всемирный день чистоты.

Есть опыт личного участия отдельных руководителей фирм в акциях и предоставления финансовой поддержки.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С МУНИЦИПАЛЬНЫМИ И РЕГИОНАЛЬНЫМИ АДМИНИСТРАЦИЯМИ

Партнерство строится на основе иерархии. Документооборот часто требует времени. Направляются письма либо в адрес ректора вуза с приглашением принять участие и оказать помощь и сопровождение, либо от центра в адрес профильных департаментов, и впоследствии письма «по лестнице» доходят до получателей.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ АССОЦИАЦИЯМИ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

- Ассоциация волонтерских центров
- Оказание Ассоциацией информационной, методической поддержки, предоставление по запросу информации об опыте работы в определенных сферах добровольческих практик, обмен опытом, координация взаимодействия, участие в форумах, семинарах.
- Фонд поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации

РКЦ с 2017 года стал региональным координатором Всероссийской акции «Добровольцы — детям». По итогам реализации акций в 2017, 2018 гг. и участия в совместных конференциях, форумах и выставках, организуемых фондом, в 2019 году РКЦ добровольческих инициатив ОГУ имени И.С. Тургенева — ключевой партнер организации акции в РФ.

- «Волонтеры Победы», «Волонтеры-медики»

Проведение совместных акций, методическая помощь и сопровождение.

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

Основными источниками финансирования выступают: финансирование за счет программы развития опорного университета; за счет приносящей доход деятельности вуза; грантовые средства за счет НКО-партнера; субсидии.

УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ПО ГРАНТАМ/СУБСИДИЯМ

Проект «Акселератор добровольчества» стал победителем Фонда президентских грантов (1-й конкурс 2018 года) и победителем Всероссийского грантового конкурса Росмолодежи для высших учебных заведений. Основная цель проекта — акселерация добровольческих инициатив региона.

Есть опыт поддержки проектов грантовым конкурсом Росмолодежи среди физических лиц: проекты «Отцы&дети» (культурное волонтерство), «Доброгод» (проведение интерактивных программ в домах-интернатах).

СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ БЮДЖЕТ ЦЕНТРА

(без учета расходов на проекты и мероприятия, только штатные расходы)

Финансирования на оплату штата в 2014–2016 гг. не было.

2017 г. — 480 000 руб.

2018 г. — 480 000 руб.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Разработан перечень показателей программы развития, выполнение которых будет обеспечено за счет реализации стратегического проекта развития

№	Наименование блока мероприятий, к которому относится показатель результативности	Наименование показателя результативности
1.	Блок мероприятий «1.3. Обновление портфеля образовательных программ»	Количество реализованных программ ДПО, единиц. Количество студентов, проходящих подготовку по сетевым образовательным программам, человек
2.	Блок мероприятий «2.2. Интернационализация и повышение научной результативности университета»	Количество мероприятий в рамках деятельности профильных ассоциаций, в которых университет принял участие
3.	Блок мероприятий «2.5. Повышение просветительской, экспертной и организационной роли университета в решении региональных проблем»	Количество проведенных мероприятий регионального, межвузовского и вузовского уровня, единиц, нарастающим итогом
4.	Блок мероприятий «4.1. Реализация процесса объединения образовательных организаций»	Количество позитивных материалов об университете в федеральных СМИ
5.	Блок мероприятий «6.1. Интеграция университетских социально-инфраструктурных элементов с городской средой»	Количество мероприятий городского уровня, проведенных на площадках вуза

Ключевые показатели деятельности центра:

1. Количество проведенных акций, мероприятий социальной направленности.
2. Количество публикаций в СМИ и социальных сетях.
3. Количество волонтеров, привлеченных к проведению мероприятий.
4. Количество проведенных обучающих и презентационных мероприятий по продвижению ценностей волонтерской среды.
5. Количество благополучателей, на которых направлены социальные инициативы.
6. Достижения в конкурсах, количество проектов, получивших грантовую поддержку.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ ГОРОДА И РЕГИОНА

1. Создание центра способствовало расширению направлений деятельности, масштабу охвата привлечения добровольцев и благополучателей.
2. Ежегодно проводится более 250 акций и мероприятий, количество благополучателей – более 5000 человек.
3. Количество волонтеров – более 2000 человек.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ МЕСТНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

- За 1,5 года деятельности центра в качестве ресурсного создана партнерская сеть, в которую входят органы исполнительной власти, подведомственные учреждения, некоммерческие и коммерческие организации.
- Разработаны и реализуются масштабные тематические проекты:
 - с Департаментом образования области – 1;
 - с Департаментом социальной защиты населения региона – 2;
 - с УМВД РФ по Орловской области – 3;
 - с ЦБ РФ – 1.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ ГОРОДА И РЕГИОНА

В 2017 году стартовал приоритетный проект «Вузы как центры пространства создания инноваций», который позиционирует вуз как технологический, инновационный или социальный центр изменения региона. Создание и деятельность Ресурсного центра на базе вуза как раз позволили выйти на новый качественный уровень развития социального климата в регионе.

На протяжении двух лет РКЦ – *региональный координатор* Всероссийской акции «Добровольцы – детям» в регионе. В 2019 году нам предложено выступить в качестве ключевых партнеров организации данной всероссийской акции.

В 2017 году *два представителя РКЦ стали финалистами Всероссийского конкурса «Доброволец-2017»* в номинациях «Организатор добровольчества», «Социальное добровольчество» (Прокохина М.И., Тимохина А.В.).

В 2018 году в рамках форума «Россия – страна возможностей» *опыт деятельности РКЦ был представлен в качестве лучших практик* на одной из площадок.

В марте 2018 года РКЦ добровольческих инициатив стал *оператором Всероссийского конкурса «Доброволец-2018» в Центральном федеральном округе.*

Добровольцы РКЦ стали *победителями в грантовом конкурсе «Хочу делать добро»* (два проекта) и грантовом конкурсе Росмолодежи (два проекта).

Волонтер Прокохина Е.В. *стала участником профильной добровольческой смены в МДЦ «Артеки»* в июне 2018 года.

Менеджер проектов РКЦ Иванова А.А. в 2017 году – *победитель в номинации «Доброе сердце» конкурса «Молодые лица города».*

Деятельность предвыборного штаба волонтеров в 2018 году вошла в топ-10 по РФ.

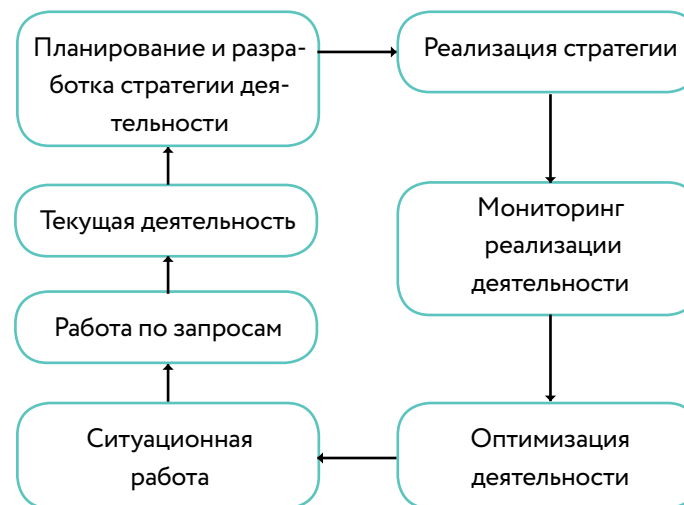
Проект «Акселератор добровольчества» *стал победителем* Фонда президентских грантов (1-й конкурс 2018 года), грантового конкурса Росмолодежи среди высших учебных заведений.

Опыт деятельности РКЦ вошел в *топ лучших практик* организации добровольчества

в образовательных организациях, инклюзивного волонтерства, деятельности ресурсных центров и представлен в методических пособиях.

ОПИСАНИЕ БАЗОВОГО ЦИКЛА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕНТРОМ

(годовой цикл)



ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

Особенности планирования деятельности центра:

- годовое планирование с учетом направлений и функций как ресурсного центра добровольчества (учитываются такие направления деятельности, как обучающее, методическое, информационное);
- годовое с учетом реализации проектов центра;
- годовое с учетом всероссийских акций и мероприятий федеральных партнеров центра;
- текущее планирование по месяцам с учетом поступивших запросов от организаций, ведомств, органов власти;

- планирование деятельности волонтерских объединений вуза.

ПЕРЕЧЕНЬ И ОПИСАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВ ЦЕНТРА

Ярмарка добровольческих инициатив — презентация лучших практик в области добровольчества.

Тренинг «Говори как Путин» — развитие навыков презентации себя и своей команды.

Тренинг «Как правильно ставить цели и достигать их» — развитие личностных компетенций.

Игра «Инженеры» — командообразование.

ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ И ПОДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРОВ

Цель программы: осуществить профессиональную подготовку волонтеров на основе применения современных образовательных технологий

Задачи:

- привлечение внимания и выработка позитивного отношения к волонтерству;
- подготовка волонтеров к работе в различных направлениях деятельности;
- обучение навыкам социального проектирования;
- формирование необходимых знаний психолого-педагогических основ работы с различными категориями благополучателей, выработка основных навыков и умений для участия в организации и проведении социально-педагогической работы с детьми и молодежью.

Среднее количество обученных за год — от 50 до 200 человек. Обучение проводится в несколько этапов, различные периоды. Основной этап обучения — с сентября, далее — по мере необходи-

мости и нового набора. Ключевые технологии обучения: интерактивные лекции; тренинги, мозговой штурм, практикумы, задания для самостоятельного выполнения. Тематика: знакомство с ценностями и направлениями добровольчества; личностными и профессиональными качествами волонтера; развитие коммуникативных, лидерских качеств, командообразование и коучинг; социальное проектирование; инклюзивное волонтерство.

СИСТЕМА РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ

Работа с волонтерами строится на принципах осознанности выбора вида деятельности, равенства, демократических началах, со- и самоуправления.

Сочетание разнообразных психолого-педагогических технологий позволяет выстроить индивидуальные траектории развития и становления молодых людей с целью формирования soft skills-компетенций.

Формы работы разнообразны: неформальные встречи, совместные мероприятия на сплочение, посещение выставок, театров, форумов, обучающие тренинги на постоянной основе разнообразной тематики: тайм-менеджмент, умение ставить цели и достигать их, умение работать в команде и с командой, лидеры: кто они, искусство публичных выступлений и т. п.

ИНТЕГРАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА В УЧЕБНУЮ/НАУЧНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ

Разработаны программы повышения квалификации «Командообразование и коучинг», учебные курсы «Командообразование и основы командной работы», «Основы социального проектирования». Организуется научно-исследовательская деятельность студентов посредством выбора тем для выпускных

квалификационных работ. Примерная тематика ВКР: «История развития добровольчества в РФ», «Теория и практика взаимодействия общественных/волонтерских организаций с социальными институтами», «Развитие социальной компетентности молодежи в добровольческом движении как основа личностного и профессионального роста».

Контактные данные для консультаций:

Директор ВЦ Прокохина Маргарита Игоревна:
+7 903 880-64-81,
volonterogu@mail.ru, margarit-p@mail.ru

**ВОЛОНТЕРСКИЙ ЦЕНТР
«ПРОФИ-СОЦИ-ЛИНГВА» ФГБОУ
ВО «ПЯТИГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

*Дата создания как самостоятельной структуры:
11 мая 2011 г.*

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ

2011 г.

Добровольчество в стенах ПГУ развивалось на протяжении более 20 лет.

2011–2014 гг.

Центр подготовки волонтеров «Сочи-2014» (численность сотрудников центра (ставки/люди) – 4/4, численность волонтеров в базе/актив – 2000/30).

2016–2017 гг.

Центр привлечения и подготовки волонтеров XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов в 2017 году в России (численность сотрудников центра (ставки/люди) – 2/4, численность волонтеров в базе/актив – 1200/70).

2017 г. – н. в.

Ресурсный центр по набору волонтеров 45-го мирового чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлд скиллс» в г. Казани в 2019 году (численность сотрудников центра (ставки/люди) – 1/4, численность волонтеров в базе/актив – 550/80). Процедура создания ВЦ проходила в соответствии с распоряжением ректора и вводом в штатное расписание новых единиц. Были выбраны и отремонтированы помещения: два рабочих кабинета, одна аудитория для занятий в малых группах, один санузел.

ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ

ВЦ был создан в рамках волонтерской программы «Сочи-2014».

ПРОФИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Исторически специализация волонтеров центра происходит в направлении «Событийное добровольчество», но работа ВЦ всегда выстраивалась вокруг широкого спектра направлений добровольческой деятельности. Помимо событийного это:

- социальное (включая донорство, благотворительные акции и пр.);
- образовательное;
- экологическое;
- спортивное + ЗОЖ;
- культурное;
- креативное (нестандартные волонтерские проекты/акции).

Являясь агломератом направлений волонтерской деятельности в вузе, для сторонних организаций ВЦ позиционируется в первую очередь именно в соответствии со своей событийной специализацией.

Это единственная подобная организация на территории Северо-Кавказского федерального округа.

ФУНКЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Функции центра:

- 1) развитие добровольческого движения (локально и в целом);
- 2) координация проектной деятельности;
- 3) воспитательная работа.

Развитие добровольческого движения

Деятельность ВЦ связана в первую очередь с развитием добровольческого движения как среди студентов образовательной организации, так и в масштабах округа и страны. Основные направления деятельности ВЦ как добровольческой организации: событийное, социальное, образовательное, культурное, экологическое, спортивное, продвижение ЗОЖ, креативное.

Координация проектной деятельности

ВЦ является тем структурным подразделением, которое отвечает за координацию проектов (в первую очередь добровольческих), реализуемых студентами образовательной организации. Сотрудники ВЦ оказывают помощь в подготовке, написании и оформлении проектов (грантовых или иных, в том числе создаваемых в рамках изучения курса «Лаборатория сервисной деятельности, волонтерства, инновационного проектирования и предпринимательства») и их реализации (в части помощи при установлении необходимых контактов, решении административных вопросов, организационной и ресурсной поддержки (предоставление помещения, волонтеров, помощь в информационной кампании и пр.).

Воспитательная работа

ВЦ – единица структуры управления, координирующей воспитательную деятельность в вузе, – Управления по формированию социальных компетенций и гражданскому воспитанию, включающему также Центр культуры и творчества, психологическую службу, Музей ПГУ, систему карьерных менеджеров, Центр по трудоустройству, клубы по интересам и т. д. Таким образом, воспитательная функция является одной из основных в деятельности центра.

МЕСТО ЦЕНТРА В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ

Цепочка подчинения ВЦ ФГБОУ ВО «ПГУ» и задачи, решаемые ее участниками, выглядят следующим образом:

- *ректор* (стратегические, административные, управленческие);
- *советник ректора* по воспитательной и внеаудиторной работе – *директор ВЦ* (стратегические, административные, управленческие, репрезентативные, экспертные, координационные);
- *заместитель директора ВЦ* (репрезентативные (представительская функция, когда сотрудник организации выполняет функции «лица» организации), координационные, исполнительские);
- *сотрудники ВЦ* (презентационные, исполнительские).

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПО ВОЛОНТЕРСКОМУ ЦЕНТРУ

Приказ о создании, положение о центре, штатное расписание, смета, должностные инструкции.

ЦЕНТР В МЕДИАПРОСТРАНСТВЕ

Добровольцы России. РФ: <https://добровольцыроссии.рф/organizations/169/info>

Страница на сайте университета:

http://pglu.ru/information/structure/management/deps/detail.php?ELEMENT_ID=110760

ВКонтакте: <https://vk.com/profisocilingva>

Инстаграм:

<https://www.instagram.com/profisocilingva/>

YouTube-канал:

<https://www.youtube.com/user/profisocilingva>

Наиболее эффективный канал коммуникации — социальные сети: у страницы ВЦ в «ВК» около 2000 подписчиков, у аккаунта Инстаграма — около 1100. Таким образом, только в «ВК» свыше 1000 человек в среднем ежедневно видят новости ВЦ. Хорошей площадкой для демонстрации жизни волонтеров их же глазами в формате традиционной рубрики «Волонтер говорит» является канал на YouTube.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЦЕНТРА

Структура центра претерпевала определенные изменения с течением времени (в силу причин, не связанных с необходимостью оптимизации выбранной при открытии центра функциональной модели; преобразования происходили в условиях необходимости изменений требований к кадровой политике образовательной организации в целом: соотношение профессорско-преподавательского состава и количества других сотрудников организации в их отношении к числу обучающихся и т. д.), но в целом сохранила свою модель: *директор — заместитель директора — два сотрудника*.

Директор ВЦ совместно с руководством образовательной организации решает стратегические

задачи и административные вопросы, необходимые для функционирования и развития ВЦ, а также выполняет репрезентативную функцию, которую на менее высоком уровне или в случае невозможности иного расклада выполняет заместитель директора. В основные задачи последнего входит непосредственно организация работы ВЦ (как сотрудников, так и активистов), координация всех реализуемых проектов, подготовка отчетов, проведение организационных встреч и презентационных мероприятий, работа с партнерами и организаторами мероприятий, в которых принимают участие волонтеры центра.

Сотрудники волонтерского центра — специалисты по связям с общественностью в случае с ВЦ ПГУ — курируют те или иные направления деятельности центра, некоторые проекты, мероприятия и акции, а также занимаются написанием информационных статей, проведением презентационных мероприятий, являются тимлидерами на мероприятиях, к которым привлекаются волонтеры центра. Рекомендуется распределять зоны ответственности таким образом, чтобы за информационное сопровождение деятельности ВЦ отвечал один конкретный сотрудник (но таким функционалом могут обладать все сотрудники ВЦ).

Формат работы ВЦ предусматривает постоянную работу в ВЦ штатных сотрудников и сотрудников, привлекаемых по договору.

БАЗА ВОЛОНТЕРОВ

Единой базы волонтеров в формате определенных списков не ведется в силу отсутствия таковой необходимости. Оповещение о возможностях и общение с волонтерами ведется через социальную сеть «ВКонтакте» с профиля «Волонтер ПГЛУ» (<https://vk.com/psluvolunteer>), так как все волонтеры центра

(за незначительным исключением) имеют профиль в «ВК», и общение через социальные сети является наиболее удобным и эффективным по многим параметрам (постоянная связь и удобство коммуникации (по сравнению, например, с почтой), обмен файлами и коллективное общение, есть возможность «увидеть» волонтера и т. д.).

В случаях, когда волонтеры не используют социальную сеть «ВК» (к примеру, некоторые «серебряные» волонтеры), избираются индивидуальные подходы: коммуникация осуществляется через телефонные звонки, необходимые данные получают от волонтеров разово (по электронной почте или при личном визите) и хранят в защищенном электронном пространстве в ВЦ.

При этом к тем или иным мероприятиям в зависимости от требуемых для их организации сведений о волонтерах создаются определенные формы (преимущественно посредством сбора данных через инструмент Google-таблиц или с помощью таблиц Excel).

Кроме того, для учета активности волонтеров из числа студентов ПГУ используется внутривузовская автоматизированная информационная система «Карта активиста» (<https://card.pgu.ru>), позволяющая фиксировать участие волонтеров (роль и вклад) в тех или иных мероприятиях и выстраивающая на основе внесенных данных рейтинг. Система также позволяет создавать списки активистов, содержащие их Ф. И. О. и данные о месте обучения, курсе, группе и (при необходимости) дополнительные комментарии.

МИССИЯ ЦЕНТРА

Своей деятельностью позитивно преобразовывать мир, устанавливая принцип доброй воли как основу созидательной деятельности людей.

ЦЕЛЬ

Создание условий для развития волонтерского движения на территории СКФО через продвижение и популяризацию волонтерских ценностей.

ЗАДАЧИ ЦЕНТРА

- популяризация идей добровольчества в молодежной среде;
- развитие социальной системы, создание оптимальных условий для распространения волонтерского движения и активизации участия студентов и преподавателей в социально значимых акциях и проектах;
- вовлечение волонтеров в проекты, связанные с оказанием социально-психологической и социально-педагогической поддержки различным группам населения;
- участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий;
- привлечение молодежи к участию в добровольной безвозмездной помощи различным социальным группам;
- налаживание сотрудничества с социальными и коммерческими партнерами для совместной социально значимой деятельности;
- установление международных и межрегиональных связей с другими общественными и волонтерскими организациями для ведения совместной социально значимой деятельности;
- организация обучающих семинаров для участников волонтерского движения;
- воспитание у студентов активной гражданской позиции, формирование лидерских и нравственно-этических качеств, чувства патриотизма и др.;

- поддержка инициатив молодежи, помощь в реализации проектов;
- разработка системы стимулирования и поощрения волонтеров.

АЛГОРИТМ РАБОТЫ С НКО

Партнерство с НКО в случае с ВЦ выстраивается вокруг дружеских связей с основателями НКО, разделяющими интересы и претворяющими в жизнь социально значимые инициативы.

К примеру, спортивно-туристическая общественная организация «Велосообщество КМВ Ставропольского края» обратилась в ВЦ в первый раз в 2013 году для организации велопарада. Были оговорены условия работы волонтеров, проведен инструктаж, организаторы предоставили соответствующие сервисы (питание, униформа, трансфер в необходимых случаях), после работы на мероприятии волонтеры прошли дебрифинг, и затем на волонтерский центр и волонтеров были направлены благодарственные письма.

По результатам был получен первый позитивный опыт сотрудничества, который ежегодно стал приносить положительные результаты в виде проведения велособытий различного масштаба — от велопарадов до недельных велофестивалей с приглашением людей из дальних регионов и из-за рубежа.

Другой пример — работа с частным учреждением «Молодежные инициативы» в рамках совместного с общероссийской общественной организацией «Лига здоровья нации» проекта «Движение — жизнь!», направленного на повсеместную реализацию акции «10 000 шагов к жизни», где волонтеры проводили специальные волонтерские экскурсии, рассчитанные на 10 000 шагов.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С КОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

В период с 2015 по 2017 год для Общества с ограниченной ответственностью «Частное охранное предприятие «ФОРТ-С» по инициативе охранного предприятия ВЦ ПГУ готовил стюардов-распорядителей, соответствовавших требованиям работы на Гран-при России, в первую очередь в аспекте знания иностранных языков, для участия в российском этапе автогонок чемпионата «Формула-1».

Алгоритм работы был следующим:

- устный запрос охранного предприятия;
- официальное письмо в вуз;
- набор желающих;
- визит руководства охранного предприятия, встреча с потенциальными стюардами;
- отбор с учетом специфики работы и знания языка;
- формирование данных для аккредитации персонала;
- организация трансфера стюардов (со стороны охранного предприятия);
- организация размещения и питания стюардов (со стороны охранного предприятия);
- работа стюардов (с предоставлением соответствующих сервисов);
- зачет работы как практики (со стороны образовательной организации);
- направление благодарственных писем руководству ПГУ, ВЦ и волонтерам.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С МУНИЦИПАЛЬНЫМИ И РЕГИОНАЛЬНЫМИ АДМИНИСТРАЦИЯМИ

Алгоритм взаимодействия с муниципальной или региональной администрацией стандартный для ра-

боты ВЦ с внешними организациями. Для проведения мероприятия и привлечения к нему волонтеров на ректора образовательной организации пишется официальный запрос, затем в письменной (желательно) форме оговариваются условия работы волонтеров и необходимые сервисы. Кроме того, при организации масштабных мероприятий желательно обеспечить участие в совещаниях представителя ВЦ. Затем (в зависимости от мероприятия) волонтерский центр проводит набор, отбор и инструктаж для работы на мероприятии. Последний опыт подобного взаимодействия – совместная с Молодежной палатой г. Пятигорска организация установки мирового рекорда по «объятию» горы Машук. В результате проведения мероприятия благодаря слаженным действиям оргкомитета со стороны администрации и ВЦ 130 волонтеров выстроили 25 000 человек вокруг горы. После мероприятия были проведены дебрифинги, волонтеры получили благодарности.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ АССОЦИАЦИЯМИ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

ВЦ ПГУ входит в Ассоциацию волонтерских центров с момента ее создания, руководство ВЦ ПГУ входит в Федеральный экспертный совет по развитию добровольчества, представляя Северо-Кавказский федеральный округ. Алгоритм вхождения в АВЦ указан на сайте <http://авц.рф/about>. В сотрудничестве с АВЦ происходит реализация крупных мероприятий, в числе последних – организация и проведение молодежного форума «Машук-2018», в рамках подготовки к которому АВЦ была выслана и согласована программа работы площадок АВЦ, волонтеры центра, задействованные на форуме, были проинформированы о соответствующих площадках

и направлены на них, а также задействованы в предварительной подготовке данных площадок.

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

В качестве источников финансирования деятельности ВЦ используются только собственные средства образовательной организации. Для реализации проектов ВЦ могут быть использованы грантовые средства физических (активисты ВЦ) и юридических (партнерская НКО) лиц.

Такие источники финансирования, как пожертвования от спонсоров, краудфандинг, пожертвования от физических лиц, НКО-партнеров, не практикуются. Основных источников финансирования достаточно для функционирования ВЦ на заданном уровне и реализации основных проектов. Привлечение дополнительных средств при этом позволило бы увеличить позитивный выхлоп работы организации и повысить социально полезный эффект.

УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ПО ГРАНТАМ/СУБСИДИЯМ

ВЦ имеет достаточный успешный опыт в части получения грантов. Так, только на данный момент в стадии реализации находятся три грантовых волонтерских проекта:

«Неделя детства» (апрель–декабрь) – создание «комнаты детства», обеспечивающей психологическую разгрузку студентов и школьников, в том числе во время сессионных периодов (2014 год, грант – 100 000 рублей);

«Премия «Доброволец СКФО» (август–декабрь) – организация и проведение конкурса за звание обладателя одноименной премии среди лучших волонтеров Северо-Кавказского федерального округа (2017 год, грант – 150 000 рублей);

«Конференция TEDxPSLU» (сентябрь–декабрь) –

организация и проведение конференции во всемирно известном формате TED с выступлением спикеров, темы которых, объединенные лозунгом «По доброй воле», призваны преобразовать этот мир к лучшему (2017 год, грант – 150 000 рублей).

СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ БЮДЖЕТ ЦЕНТРА в виде выплат заработной платы сотрудникам ВЦ составляет около 0,4 млн в год.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Эффективность деятельности центра оценивается решением ректората после представления отчетов с установленной периодичностью на заседаниях ректората. Мониторинг деятельности ВЦ (как и других структурных подразделений ПГУ) ведется в том числе через предоставляемые ежегодные отчеты (форма свободная, с описанием значимых событий за прошедший период и роли ВЦ в них, указанием основных достижений, количественных и качественных показателей) и отчеты о самоанализе (также свободная форма с указанием достижений за отчетный период).

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СРЕДНЕ- И ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА

Специализированных документов, определяющих средне- и долгосрочные планы развития ВЦ, в данный момент не существует. В своей деятельности ВЦ руководствуется общеуниверситетскими документами о стратегическом развитии образовательной организации (в которых волонтерство занимает важное место).

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ИЗ ЧИСЛА МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

Результатом создания ВЦ на базе ПГУ прежде всего стало то, что местное население получило доступную возможность участия в добровольческой деятельности. Функционирование ВЦ, к примеру, приводит к тому, что ежегодно на Гран-при «Формулы-1» отправляется от 70 до 130 волонтеров из регионов Северо-Кавказского федерального округа, что было бы маловероятным без создания ВЦ, его успешного функционирования и развития партнерских связей.

Если говорить о социальном добровольчестве, представить результаты деятельности центра в аспекте благополучателей из числа местного населения с условием их описания за вычетом тех результатов, которые были бы достигнуты и без создания волонтерского центра, представляется проблематичным, так как требует наличия данных, основанных исключительно на предположениях. В то же время функция агломерата добровольчества в ПГУ позволяет располагать следующими сведениями:

- волонтеры ПГУ за год в среднем совершают 20 поездок в детские дома и дома престарелых, а также оказывают адресную помощь 15 ветеранам и пенсионерам, находящимся в трудной жизненной ситуации.

Детальные количественные показатели представить затруднительно, так как их учет не ведется. Из последних примеров, количественные показатели помощи в которых зафиксированы, – помощь в реализации благотворительной акции тренинговой компании «Бизнес-класс», где более 130 детей-инвалидов, одиноких стариков и членов многодетных семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, получили помощь в виде продовольственных подарков к Пасхе.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ МЕСТНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

Примерами результатов деятельности центра в аспекте местных и региональных партнеров являются следующие:

- обучение волонтеров чемпионата Европы по спортивной борьбе и подготовка спортивных волонтеров республики по запросу Министерства физической культуры и спорта Республики Дагестан — обучено и подготовлено около 300 волонтеров;
- проведение праздничных мероприятий в связи с юбилеем Дербента по запросу Министерства по делам молодежи Республики Дагестан — подготовлен корпус волонтеров «Дербент-2000», состоящий из 1000 добровольцев;
- установка мирового рекорда по объятию горы по запросу Молодежной палаты администрации г. Пятигорска — организована расстановка почти 25 тыс. человек по кольцевой дороге вокруг горы Машук (задействовано 160 волонтеров);
- проведение ежегодной конференции «Приоритеты рыночной электроэнергетики в России» по запросу Некоммерческого партнерства «Совет рынка» — организована работа 20 волонтеров на конференции (ежегодно);
- проведение велопарадов, велофестивалей и подобных по запросу спортивно-туристической общественной организации «Велосообщество КМВ Ставропольского края» — организована работа в общей сложности более 60 волонтеров на велособытиях последних пяти лет;
- организация работы стюардов-распорядителей со знанием иностранных языков на Гран-при России «Формулы-1» по запросу Общества с ограниченной ответственностью «Частное охранное

предприятие «ФОРТ-С» — организованы обучение и отправка на Гран-при 40–60 волонтеров-стюардов (ежегодно, 2015–2017 гг.).

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ ГОРОДА И РЕГИОНА

Активисты ВЦ помогают решать конкретные задачи в аспекте развития города и региона: волонтеры осуществляют покраску деревьев, растущих в полосе отвода федеральных трасс, нуждающихся в особом уходе. Например, в 2017 году активисты ВЦ обработали двухкилометровый участок дороги А-165 Лермонтов — Черкесск (в обе стороны).

Представители городской и региональной администрации принимают участие в жизни волонтерского центра. Так, на открытии ВЦ как центра привлечения и подготовки волонтеров XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов присутствовали и участвовали в обсуждении ключевых вопросов подготовки волонтеров из СКФО как одной из важнейших задач, стоящих перед регионом, начальник департамента по реализации общественных проектов аппарата Полномочного представителя Президента Российской Федерации в Северо-Кавказском федеральном округе Т.А. Шершнева, заместитель председателя Правительства Ставропольского края И.В. Кувалдина, заместитель министра, начальник отдела молодежной политики Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края Д.С. Донецкий.

ОПИСАНИЕ БАЗОВОГО ЦИКЛА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕНТРОМ

(годовой цикл)

Базовый цикл работы ВЦ при образовательной организации регламентируется учебным годом, но не ограничивается им.

Управление центром рекомендуется осуществлять с опорой на следующие пункты:

- установочная встреча с активом;
- презентация ВЦ для студентов первых курсов;
- участие в крупных и социально значимых мероприятиях региона;
- направление волонтеров для участия в крупных событиях общероссийского значения, проходящих в домашнем регионе или за его пределами;
- реализация проектов ВЦ/активистов ВЦ;
- участие в организации/направление активистов ВЦ для участия в региональных и межрегиональных форумах;
- подведение итогов года;
- участие в организации/направление активистов ВЦ для участия во всероссийских молодежных форумах летней форумной кампании.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

Годовой план мероприятий должен соответствовать описанному циклу управления центром. В качестве обязательных мероприятий плана мероприятий на год предлагаются следующие:

- установочная встреча с активом (с обсуждением плана на год) — конец августа — сентябрь;
- презентация ВЦ для студентов первых курсов (с демонстрацией текущих достижений в добровольческой деятельности) — первые месяцы учебного года;
- участие в крупных и социально значимых мероприятиях региона — в течение года;
- направление волонтеров для участия в крупных событиях общероссийского значения, проходящих в домашнем регионе или за его пределами, — в течение года;

- реализация проектов ВЦ/активистов ВЦ — в течение года;
- участие в организации/направление активистов ВЦ для участия в региональных и межрегиональных форумах — в течение года;
- встреча с руководством образовательной организации (с вручением благодарственных писем отличившимся волонтерам) — май-июнь;
- годовой отчет (с обязательным анализом динамики развития ВЦ по тем или иным параметрам) — январь-июнь;
- участие в организации / направление активистов ВЦ для участия во всероссийских молодежных форумах летней форумной кампании — июль-август.

ПЕРЕЧЕНЬ И ОПИСАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВ ЦЕНТРА

Для развития кадров ВЦ, а также сплочения волонтерского актива необходимо периодически использовать различные формы организации рабочего и вне рабочего времени.

В рабочее время:

- установочные встречи с активом — встречи, на которых в начале года или важного, нового этапа развития ВЦ волонтерский актив становится обладателем знания о том, что ждет ВЦ впереди;
- проведение тренингов с привлеченными специалистами — различного рода тренинги и мастер-классы от компетентных тренеров (важно, чтобы тренер действительно был компетентен и не рассказывал очевидных или ненужных вещей — волонтеры довольно часто присутствуют на мероприятиях, где проходят обучение, инструктаж, а также имеют большой опыт за плечами, поэтому

подобные тренинги должны быть качественными, чтобы стать интересными);

- участие в специализированных форумах, съездах, слетах.

В нерабочее время:

- организация досуговых мероприятий (подходящим следует признать широкий спектр мероприятий — от совместных прогулок с активом до организаций специальных поездок на море/в горы);
- закрытые волонтерские акции — мероприятия-поощрения за хорошую работу или те собрания работников ВЦ/этапы реализации тех или иных проектов, куда попадают только избранные, самые активные и ответственные волонтеры.

Стоит отметить, что наибольшего сплочения команда волонтеров достигает после участия в организационно сложном мероприятии, где решающую роль как раз играет сплоченность волонтеров, от работы которых напрямую зависит успех мероприятия.

Как средство мотивации/поощрения можно использовать приглашение на встречи с руководством образовательной организации, где будет происходить вручение благодарственных писем отличившимся волонтерам, а также номинирование на получение повышенной стипендии, включение в рейтинги лучших студентов (в любом виде, практикуемом в организации. В случае с ПГУ это «Золотой фонд студенчества ПГУ»).

ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ И ПОДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРОВ

В ВЦ ПГУ исторически не практиковались обучение и подготовка волонтеров в формате

по программе: первые активисты центра получали необходимые знания в рамках обучения, проводившегося не ВЦ, а сторонними организациями, с которыми у АНО «Оргкомитет «Сочи-2014» был заключен контракт на обучение волонтеров. Получив опыт участия в мероприятиях высочайшего уровня (таких как Олимпийские и Паралимпийские игры в Сочи и в Лондоне, соревнования предолимпийских сезонов, чемпионат мира по легкой атлетике в Москве, Универсиада в Казани и др.), актив ВЦ стал передавать приобретенные на обучении и в процессе работы знания и навыки, действуя по принципу наставничества. На текущем этапе функционирования ВЦ новые волонтеры проходят переподготовку к любому крупному мероприятию, которая ведется на базе ПГУ теми, кто имел опыт участия в этих или подобных мероприятиях. Так, например, за неделю до отправки на «Формулу-1» все волонтеры ПГУ проходят инструктаж от тех, кто уже был на Гран-при в прошлом году. Под программу наставничества ежегодно попадает не менее ста новых волонтеров.

В то же время сотрудники ВЦ имеют неоднократный опыт обучения волонтеров к конкретным мероприятиям. Так, последним опытом такого рода обучения стала подготовка 300 дагестанских волонтеров к чемпионату Европы по спортивной борьбе, который успешно состоялся в г. Каспийске.

СИСТЕМА РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ

Система работы с волонтерами в ВЦ ПГУ выстраивается на принципах абсолютной добровольности и наставничества. Первый позволяет вовлекать в добровольчество исключительно тех, кому это интересно (не противоречит тому, что сотрудниками и активистами ведется большая работа по продвижению волонтерства через презентацию интересных

для широкой аудитории его видов), второй позволяет сохранять, передавать и накапливать знания и навыки.

Волонтеры вовлекаются в добровольческое движение ПГУ через такие инструменты информирования, как встречи, объявления и – основной – социальные сети. Непосредственная работа выстроена через «ВК», где существует персонализированная страница волонтера ПГУ («Волонтер ПГЛУ»), которую новые волонтеры добавляют в друзья и через которую создаются беседы с волонтерами тех или иных мероприятий, акций, проектов.

Одним из элементов системной работы является функционирование в каждом институте/высшей школе карьерных менеджеров, помогающих всем студентам сформировать индивидуальные траектории личностного развития, в том числе через включение в волонтерское движение.

Как рейтинговый элемент системы функционирует внутривузовская автоматизированная информационная система «Карта активиста» (<https://card.pgu.ru>), позволяющая фиксировать участие волонтеров (роль и вклад) в тех или иных мероприятиях и выстраивающая на основе внесенных данных рейтинг.

ИНТЕГРАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА В УЧЕБНУЮ/НАУЧНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ

На всех первых курсах каждого направления подготовки в ПГУ введена обязательная образовательная дисциплина «Лаборатория сервисной деятельности, волонтерства, инновационного проектирования и предпринимательства». В рамках курса студенты участвуют в различных проектах, например, «Культурное Ставрополье» – обучение чтению детей в селах, «Экологическая грамотность» – просветительская работа со школьниками, «Приют для бездомных животных» –

проведение исследования проблемы отсутствия приюта в регионе, а также благотворительных ярмарках.

Кроме того, плотную взаимосвязь с практической деятельностью волонтеров имеют студенты направлений подготовки «39.03.02 – социальная работа (профиль «Организационно-управленческие технологии в социальной работе»», «27.03.05 – инноватика (профиль «Управление инновациями в социальной сфере»» и «51.03.03 – социально-культурная деятельность (профиль «Менеджмент социально-культурной деятельности»», организующие поездки в детдома и дома престарелых, а также осуществляющие помощь людям с ограниченными возможностями здоровья, проводящие инклюзивные занятия.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

При организации волонтерского центра на базе образовательного учреждения максимально важно сделать так, чтобы в числе сотрудников ВЦ оказались те студенты-активисты образовательной организации, которые не только могут повести за собой, но и быть хорошим командным игроком, те, кто пользуется авторитетом среди учащихся.

При этом высшее звено в руководстве волонтерского центра должно (желательно) уже занимать высокую должность в иерархии образовательной организации, что позволит структурному подразделению развиваться в правильном русле стратегически, упростит решение административных вопросов и будет создавать вес организации относительно других студенческих объединений или структурных подразделений.

Контактные данные для консультаций коллег

Заместитель директора ВЦ Мхитарьян Григорий Сергеевич: +7 988 747-64-03,
mkhitaryan.gs@gmail.com

ВОЛОНТЕРСКИЙ ЦЕНТР НИ «МОРДОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.П. ОГАРЕВА»

*Дата создания как самостоятельной структуры:
10 марта 2011 г.*

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ

2011 г.

Было принято решение создать отдельную структуру – Студенческий центр волонтеров (далее – СЦВ) с целью отбора и подготовки студентов в качестве волонтеров к Международному спортивному форуму «Россия – спортивная держава», который был проведен в г. Саранске, далее к XXVII Всемирной летней универсиаде – 2013.

2015 г.

Мордовский университет принял участие в конкурсе среди вузов на создание центров подготовки волонтеров к чемпионату мира по футболу FIFA 2018 в России™ и вошел в число победителей.

ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ

Волонтерская деятельность по разным направлениям всегда занимала большое место во внеучебной работе Мордовского университета. Студенты осуществляли ее, входя в состав 17 студенческих общественных организаций, объединяющих около 3000 студентов вуза.

ПРОФИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Многопрофильная специфика, характер и условия обучения и социализации молодежи в вузе предполагают осуществление волонтерской деятельности по различным направлениям: благотворительные акции и помощь нуждающимся, социализация

и адаптация различных возрастных и социальных групп населения, экологические акции и проекты, пропаганда здорового образа жизни, профилактика СПИД, ВИЧ, алкоголизма, наркомании и табакокурения, социально адаптирующая, просветительская и интеллектуально развивающая работа с детьми, организация, проведение и участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях университета, города и республики.

ФУНКЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

В период с 2016 по 2018 год волонтерский центр сформировал следующие направления деятельности: социальное добровольчество, событийное волонтерство, спортивное волонтерство, волонтеры-экологи, волонтеры правовой помощи (юридическая клиника), волонтеры-медики, арт-волонтеры и волонтеры национальной культуры. К концу 2018 года планируется сформировать направление волонтеров чрезвычайных ситуаций и волонтеров финансовой грамотности, объединить корпус «серебряных» добровольцев с корпусом ветеранов труда университета.

Основная цель каждого из направлений – это развитие у волонтеров креативного дизайн-мышления, чтобы при планировании и реализации мероприятий по направлениям они смогли применить именно оригинальные идеи, которые будут отличаться от стандартных решений задач. *Активистам волонтерского центра всегда ставится цель – это возможность увидеть проблему клиентской группы под иным углом и найти решение этой проблемы совершенно уникальным способом.*

К примеру, для каждого волонтерского центра или отдельного волонтера, добровольца и просто

гражданина благотворительные акции являются стандартным и очень добрым мероприятием. Каждый пытается найти возможность помочь ребенку в детском доме, организовать благотворительный сбор, взять не нужные самому вещи, докупить необходимые и привезти детям, закупить сладости, организовать театральную постановку или концерт в доме престарелых. В 2016 году волонтерский центр Мордовского университета взял шефство под Темниковским детским домом-интернатом для детей с физическими недостатками, и волонтеры изначально перед собой поставили цель раскрыть их физические возможности. С одной стороны, совершенно противоречивые задачи, но, с другой стороны, волонтеры имели возможность презентовать и заинтересовать детей командным видом спорта — флорболом. Дети, которые привыкли находиться в инвалидных колясках, открыли для себя новое увлечение и раскрыли свой потенциал с совершенно новой стороны. В следующий раз детям, которые имели физические недостатки верхних конечностей, было предложено совместно с волонтерами испечь новогодние печенье и украсить новогоднюю елку в детском доме.

Дети и волонтеры кроме насыщенной программы посещения всегда имеют возможность пообщаться в неформальной обстановке. И по завершении первого мероприятия дети поделились своими ощущениями, сказав, что к ним никто не приезжает повторно. Ребята имели серьезные физические недостатки и зачастую чувствовали на себе реакцию посещающих. Группа волонтеров в связи с этим выбрала этот дом подшефным, а активисты социального направления добровольчества ввели в свой план работы ежегодные акции, которые позволяют не просто посетить детский дом, а помочь раскрыть

потенциал и детей, и волонтеров. Каждый раз реакция детей на свои новые умения невероятная: они делятся новыми эмоциями, новостями, что происходит с ними после этого, и, конечно, общаются в течение года.

Волонтеры на таких мероприятиях аналогично многое открывают в себе: умение работать в команде, проявлять эмоциональную гибкость, конструктивно обсуждать сложные вопросы и быть стрессоустойчивыми, принимать другие точки зрения. В 2018 году волонтерским центром был проведен опрос, который показал: 39% опрошенных волонтеров отмечают, что благодаря участию в волонтерской программе они увидели, что в мире много интересных людей, с которых хотелось бы брать пример, а 32% говорят, что открыли для себя много интересных занятий. Вследствие этого ряд волонтеров отметили, что стали лучше понимать людей (25%) и больше уделять внимания своим близким (29%)⁵.

Каждое из функциональных направлений деятельности центра помогает не только благополучателям и заинтересованным лицам, которые запрашивают волонтерскую помощь, но и сами волонтеры «прокачивают» свои личные качества и профессиональные компетенции. Именно это и необходимо интегрировать в образовательный процесс студента, особенно если волонтерский центр находится на базе образовательного учреждения, для чего требуется правильно построить организационную структуру.

⁵ Мартынова М.Д., Суркова И.М., Любушкин В.С. *Международное событие как источник личностного роста волонтера: социологический опрос и кейсы. International event as a source of volunteer personal growth: sociological survey and cases/Primo Aspectu.* — № 2 (34). — С. 35–36.

МЕСТО ЦЕНТРА В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ

Волонтерский центр Мордовского университета является структурным подразделением ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева» и подчиняется проректору по внеучебной работе.

Волонтерский центр напрямую взаимодействует с несколькими структурными подразделениями, а именно с учебно-методическим управлением, центром содействия трудоустройству выпускников, финансовым и юридическим управлением вуза.

Волонтерский центр в одной связке работает с учебно-методическим управлением университета, кафедрами институтов/факультетов. По инициативе волонтерского центра внесены изменения в положение о практике, где волонтерская деятельность студента имеет возможность быть засчитана как производственная практика. Студенты, выбирая направление волонтерской деятельности, зачастую останавливаются на том, которое тесно связано со специализацией, а задача волонтерского центра – заинтересовать и объяснить студенту, как могут повыситься его профессиональные компетенции, когда он имеет возможность пройти практику на базе волонтерского центра. Единственное условие – это добровольное желание студента выбрать базой практики волонтерский центр. Никогда не стоит привлекать к этому административный ресурс, потому что это может очень сильно повлиять на дальнейшую репутацию волонтерской деятельности в университете и регионе. По опыту интеграции креативного подхода к реализации волонтерских проектов и возможности пройти практику на базе волонтерского центра количество студентов,

прошедших летнюю практику в 2018 году, превышает 100 человек, 50% из которых проявили желание участвовать в дальнейших проектах волонтерского центра, 20% решили стать авторами проектов. Тем самым возможность выступить базой практики для студентов открывает потенциал увеличения количества волонтеров в образовательном учреждении.

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПО ВОЛОНТЕРСКОМУ ЦЕНТРУ

Приказ о создании, положение о центре, должностные инструкции (приложены к документу).

ЦЕНТР В МЕДИАПРОСТРАНСТВЕ

Медиапространство – это не только площадка для информирования, но целая выстроенная система публикаций и мероприятий, направленных на развитие добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи.

Медиасреда помогает решить серьезные задачи:

- развитие добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи;
- создание условий для деятельности молодежных общественных организаций;
- популяризация общественных ценностей, таких как здоровье, труд, толерантность, права человека, патриотизм, служение Отечеству, ответственность, активная жизненная и гражданская позиция.

Для широкого освещения деятельности волонтерского центра были созданы официальные аккаунты в социальных сетях с качественным контентом, ссылки на которые были растиражированы в аккаунтах молодежных общественных организаций, некоммерческих организаций республики, студенческих сообществах всех вузов Республики Мордовия.

Была разработана и утверждена коммуникационная кампания на три года, сформирована информационная партнерская сеть, а именно региональные телеканалы, радиостанции, печатные издания, студенческое телевидение.

Суммарно в социальных сетях волонтерского центра 10 000 подписчиков.

ВКонтакте: https://vk.com/volunteer_2018

Также большую поддержку и содействие в размещении публикаций и информационных статей оказывает официальный сайт Мордовского государственного университета <https://www.mrsu.ru/>. В зависимости от проведения мероприятий публикуются информационные баннеры на главной странице.

Во всех корпусах университета ежедневно транслируются информационные ролики о деятельности волонтерского центра с контактными данными.

Совместно с АНО «Дирекция города-организатора Саранска по подготовке и проведению чемпионата мира по футболу – 2018» были изготовлены информационные стенды для всех образовательных учреждений г. Саранска, которые дают полную информацию о волонтерском движении и расположены в самых проходимых местах школ, ссузов и вузов.

Совместно с информационными партнерами волонтерского центра был разработан цикл волонтерских передач, которые освещают интересные волонтерские истории студентов и преподавателей университета, реализацию проектов волонтеров, анонсируют крупные волонтерские мероприятия в новостной ленте радио и телеэфирах.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЦЕНТРА

Организационная структура волонтерского центра состоит из директора, заместителя директора,

заместителя директора по коммуникационной кампании, event-специалиста, специалиста по ведению базы данных, руководителей направлений волонтерской деятельности. Директор формирует стратегические цели и долгосрочные планы развития волонтерского центра, представляет и защищает интересы волонтеров на республиканском уровне, взаимодействует с партнерами, выстраивает работу по направлениям волонтерской деятельности и контролирует процессы. На базе семи институтов и девяти факультетов университета созданы волонтерские центры институтов/факультетов, которые имеют руководителя волонтерского центра, smm-волонтеров и активистов. Заместитель директора волонтерского центра взаимодействует с волонтерскими центрами факультетов/институтов, осуществляет мониторинг деятельности центров, взаимодействует со специалистом по ведению базы данных, фиксируя всех активистов, которые входят в волонтерские центры институтов/факультетов. Заместитель директора по коммуникационной кампании осуществляет работу с SMM-волонтерами институтов/факультетов, а также с event-специалистами волонтерского центра, организовывая и освещая мероприятия, которые проводятся по направлениям волонтерской деятельности, волонтерские акции, флешмобы, воркшопы, образовательные тренинги и т. д.

БАЗА ВОЛОНТЕРОВ

Ежегодно в программу адаптивного курса для первокурсников включаются волонтерские уроки, которые освещают деятельность волонтерского центра университета, презентуют все возможности, заинтересовывают и позволяют влиться в волонтерский коллектив.

С апреля 2016 года проведена серия волонтерских уроков с презентацией волонтерской программы с общим охватом более 7500 школьников, 3500 учащихся учреждений СПО и 10 000 студентов вузов ПФО. Также футбольные уроки проведены в детских оздоровительных лагерях Республики Мордовия и Пензенской области, где приняло участие более 4000 человек в возрасте от 7 до 17 лет.

В программу волонтерских уроков интегрированы интерактивы, командообразование, современные технологии, и одним из моментов является *презентация QR-кода, который выводит на формат заполнения Google-формы*, где и формируется база волонтеров, которая структурируется руководителями институтов/факультетов по вкладкам, определяются направления деятельности, статус лица (школьник, студент, корпоративный/«серебряный» волонтер).

Данный QR-код растиражирован в социальных сетях, в 26 корпусах Мордовского университета, Мордовском государственном педагогическом институте, Саранском кооперативном институте, Государственном комитете Республики Мордовия по делам молодежи, Мордовском Республиканском молодежном центре, ссузах и школах г. Саранска, что позволяет упростить форму и привлечь внимание молодежи.

МИССИЯ ЦЕНТРА

Миссия центра — оказывать содействие в реализации прав студентов, волонтеров свободно участвовать в добровольческой деятельности независимо от возраста, социального и физического статуса, гендерной принадлежности, культурных, религиозных и этнических особенностей, в формировании и поддержке стремления волонтеров к непрерывному

обновлению знаний, их интеллектуальной и социальной активности, потребности в служении людям, осознания ответственности за будущее России.

ЦЕЛЬ

Целью деятельности центра является развитие и популяризация волонтерского движения в университете, на территории Республики Мордовия и Российской Федерации.

ЗАДАЧИ ЦЕНТРА

- привлечение и обучение волонтеров для организации и проведения волонтерских проектов;
- продвижение и пропаганда волонтерских ценностей, привлечение жителей региона к волонтерской деятельности;
- повышение качества работы волонтеров;
- увеличение объемов и видов выполняемых работ социальной направленности;
- поддержка и развитие студенческих волонтерских объединений в университете, оказание им организационной, методической и практической помощи;
- расширение взаимодействия с организациями, предприятиями и учреждениями по вопросам добровольческой деятельности;
- реализация республиканской программы «Развитие добровольческого (волонтерского) движения в Республике Мордовия на 2015–2020 годы», которая определяет порядок организации привлечения жителей региона к добровольческой деятельности и здоровому образу жизни на период 2016–2020 гг. в рамках сохранения наследия волонтерской программы чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™;

- обобщение опыта реализации волонтерских проектов и подготовка предложений руководству университета по дальнейшему развитию волонтерской деятельности.

АЛГОРИТМ РАБОТЫ С НКО

Партнерские отношения некоммерческих организаций в университете начали выстраиваться задолго до создания волонтерского центра. С 2000 года волонтерство приобрело статус необходимого и действенного социально-культурного явления, вносящего значительный вклад в решение социальных и экономических проблем республики и города. Традиции добровольчества и волонтерства сформировались еще в советское время, когда на базе комсомольской организации вуза осуществлялись различные акции и проводились мероприятия, направленные на привлечение внимания к каким-либо социальным проблемам и их решению. Волонтерская деятельность в этот период носила, как правило, культурно-просветительский характер (выездные шефские концерты, чтение публичных лекций), оказание помощи различным группам населения (инвалидам, ветеранам ВОВ и др.). Волонтерская деятельность велась общественными организациями и движениями, как имеющими официальную регистрацию, так и незарегистрированными, которые создавались на базе подразделений по внеучебной работе университета либо в структуре факультетов и институтов, системы студенческого самоуправления. Также в Историко-социологическом институте была открыта специальность «Социальная работа» и кафедра социальной работы, студенты и преподаватели которой в силу специализации и профиля обучения принимали и принимают активное участие в качестве волон-

теров в социальной жизни города и республики, сотрудничают с социальными и образовательными учреждениями, администрацией городов и муниципальных образований и т. д.

В настоящее время взаимоотношения волонтерского центра как структурного подразделения и некоммерческих организаций вуза и республики можно разделить на две больших сферы деятельности:

- системная и регулярная работа общественных организаций, объединений, движений по тем направлениям, которые являются профильными для этих организаций (например, работа с детьми — СГМОО «Союз педагогических отрядов МГУ имени Н.П. Огарева», МРМОО «Ассоциация педагогических отрядов ИСИ» и др.);
- участие студентов и преподавателей вуза в социальных, спортивных, культурных городских и республиканских мероприятиях в качестве организаторов, участников, зрителей.

В 2015 году, когда стало известно об участии в конкурсе на создание центров подготовки волонтеров к чемпионату мира по футболу FIFA 2018™, было принято решение официально закрепить партнерскую сеть. В состав партнеров волонтерского центра со стороны НКО вошло 14 организаций.

СГОО «Ассоциация интеллектуально творческой молодежи» — одна из самых масштабных по количеству участников в республике, и важно было заручиться поддержкой данной организации для проведения масштабной информационной кампании. Кроме этого, на первоначальных этапах реализации волонтерской программы чемпионата мира

по футболу FIFA 2018™ эта организация совместно с СГМОО «Содружество педагогических отрядов» активно принимала участие в мероприятиях и акциях, которые были посвящены празднованию «1000 дней до старта чемпионата мира по футболу FIFA 2018™»: проводила информационную кампанию, предоставляла волонтеров для масштабных акций, которые проводились на стадионе и площадях. В свою очередь, волонтерский центр выступал экспертом в их проектах, тем самым оказывая методическую и организационную помощь.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С КОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

В период с 2015 по 2018 год количество волонтеров в волонтерском центре активно увеличивалось за счет широкого освещения деятельности в СМИ, социальных сетях, кроме этого, ежегодно проводились волонтерские уроки в образовательных учреждениях и на коммерческих предприятиях, привлекая корпоративных волонтеров к проекту. Волонтерское движение в Республике Мордовия при подготовке к чемпионату мира по футболу FIFA 2018™ становилось новым и модным общественным движением, амбициозно заявляло о себе с помощью проведения различных акций. Активно распространялись видеоролики в социальных сетях: они рассказывали о людях, которые захотели стать волонтерами, но никогда об этом ранее не задумывались. Саранск — достаточно маленький город, и в нем легко рассказывать о добрых проектах, главное — формировать правильный контент.

Благодаря широкой коммуникационной кампании и волонтерским урокам, которые были проведены на предприятиях, руководители коммерческих организаций, зачастую маркетинговые

отделы организаций сами выходили с предложениями о сотрудничестве. К примеру, к ежегодным акциям «Новогодняя сказка», «Новогодние елки» присоединилась кондитерская фабрика «Ламзурь». Она бесплатно предоставляла сладкие подарки во все детские дома, в которые ездили волонтеры. Были и иные проекты, когда волонтеры сами искали партнеров и спонсоров для своих мероприятий. Тогда они точно выходили на коммерческую организацию и просили благотворительную помощь или организационную поддержку. Таким образом, тесные партнерские отношения завязались с одним из кафе, студией аниматоров и организаторами детских праздников, автомобильными салонами для транспортировки волонтеров в места проведения мероприятий на территории Республики Мордовия. За данный период времени ни одна коммерческая организация не отказала волонтерам в помощи, потому что волонтеры к ним приходили с адекватными запросами, устраивались встречи с руководством. Активисты волонтерского центра рассказывали о сути своих проектов, конечно, предлагая в ответ информационное освещение участия партнеров в СМИ, социальных сетях, социальных аккаунтах волонтерского центра, указывали наименование организаций в пресс/пост-релизах, показывая данные организации социально ориентированными. Следует заметить, что многие коммерческие организации отказывались от рекламы, просто помогая доброму делу.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С МУНИЦИПАЛЬНЫМИ И РЕГИОНАЛЬНЫМИ АДМИНИСТРАЦИЯМИ

Волонтерскую деятельность в республике активно поддерживают все органы республиканской власти. Во многом это определено республиканской

программой, которая была утверждена в 2015 году (описывалась ранее), но, кроме этого, волонтерский центр активно приглашает к участию в своих мероприятиях первых лиц региона, обязательно руководство университета. Направляются официальные письма в Администрацию главы и Правительство Республики Мордовия, руководство волонтерского центра обсуждает мероприятия с отделом протокола, рассказывает и согласовывает план участия. В период с 2015 по 2018 год глава Республики Мордовия принял участие в мероприятиях, которые были инициированы и организованы волонтерами не менее 10 раз. В Год экологии совместно с главой Республики Мордовия, председателем правительства, председателем Государственного собрания Республики Мордовия, руководителями министерств и ведомств по инициативе волонтеров была высажена березовая аллея в новом микрорайоне Саранска. Администрация городского округа Саранск и лично мэр города ежегодно совместно выходят на субботники. В этих мероприятиях главное — увидеть открытый диалог с властью региона, потому что волонтерам важно понимать, что их инициативы поддерживают не просто на словах, но присоединяются к их мероприятиям и акциям. С другой стороны, власти важно пообщаться с людьми, которые небезразличны к будущему своего региона и проявляют инициативы. Именно для этого необходимо использовать все возможности, в том числе открытые диалоги.

Ежегодно глава Республики Мордовия в своем послании Государственному собранию Республики Мордовия уделяет внимание волонтерскому движению, его возможностям и проектам. Акцентирует внимание на кадровом потенциале волонтеров, ставит задачи по развитию добровольчества среди населения пожилого возраста. Поднимает вопро-

сы о необходимости создания команды единомышленников главы Республики Мордовия из молодого поколения волонтеров. Данная идея направлена на омоложение управленческих кадров региона в области образования, органов государственной власти и бизнеса, а также на реализацию социально значимых проектов в регионе.

Для университета и органов власти региона важно, что волонтеры готовят реальные проекты, целью которых является решение вопросов по развитию туризма, массового спорта, благоустройству городской, сельской, а также природной среды, создание креативных музеев, театров, выставочных комплексов. Стоит отметить, что реализация большинства волонтерских проектов возможна без финансирования — это еще раз подчеркивает высокий потенциал профессиональных и личностных компетенций волонтеров.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ АССОЦИАЦИЯМИ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

При реализации волонтерской программы чемпионата мира по футболу FIFA 2018 была выстроена тесная работа между волонтерскими центрами 11 городов-организаторов. Она позволяла воспользоваться наработанным опытом при реализации волонтерской программы иных крупных спортивных мероприятий, которые были проведены в нашей стране в прошлые годы. На данный момент для волонтерских центров на базе образовательных учреждений существует реальная возможность перенимать опыт, советоваться, находить общие решения, участвовать в федеральных проектах вступлением в Ассоциацию волонтерских центров.

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

ФГБОУ ВО МГУ имени Н.П. Огарева, принимая решение о создании на своей базе такого структурного подразделения, как волонтерский центр, сразу понимало, что будет использовать в финансировании собственные средства университета. Поэтому важно было выстроить правильные отношения с руководством университета, показав, какая выгода будет для образовательного учреждения, если оно примет решение о создании такого структурного подразделения, как волонтерское.

УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ПО ГРАНТАМ/СУБСИДИЯМ

Безусловно, собственных средств бюджета недостаточно для организации деятельности волонтерского центра. В связи с этим возникла необходимость участия в программе развития деятельности студенческих объединений Министерства образования РФ в 2015–2018 годах.

Были реализованы Всероссийский волонтерский проект «Навстречу чемпионату мира по футболу 2018 года», Межрегиональная школа-семинар «Проведение коммуникационной кампании по привлечению волонтеров для сопровождения Кубка Конфедераций FIFA 2017 в России™ и чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™», которая пригласила к участию коллег из Пензенской, Ульяновской областей и Республики Марий Эл. Впоследствии вузы данных регионов стали партнерами волонтерского центра в реализации волонтерской программы чемпионата мира по футболу FIFA 2018™ в г. Саранске, познакомились с методикой работы, образовательной программой, программой мотивации волонтеров и имеют все навыки для создания своих центров подготовки волонтеров в своих регионах.

Волонтерский центр активно принимает участие в конкурсах Росмолодежи, республиканских субсидиях.

СРЕДНЕГОДОВОЙ БЮДЖЕТ ЦЕНТРА: 1,5 млн рублей.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Эффективность деятельности волонтерского центра оценивается отчетом в программу действий Правительства Республики Мордовия по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному собранию и Послания главы Республики Мордовия Государственному собранию.

Ежегодно формируется план мероприятий волонтерского центра, который входит в план мероприятий внеучебной деятельности университета. Динамика их выполнения и результаты деятельности волонтерского центра оцениваются по количеству реализованных мероприятий, количеству новых волонтеров в организации, реализации коммуникационного плана и отчета публикаций с ссылками на информационные источники по кварталам.

Основной результат деятельности волонтерского центра Мордовского университета за последние три года работы — реализация волонтерской программы чемпионата мира по футболу FIFA 2018™ в городе-организаторе Саранске. Этот турнир является одним из крупнейших организационных событий в мире и потребовал значительного сосредоточения комплекса кадровых, управленческих, технических, информационных и материальных ресурсов.

Ключевым фактором успешного проведения чемпионата стала высокоэффективная, квалифицированная работа волонтеров за счет единых подходов к подготовке и организации работы волонтеров во всех 11 городах. Для этого было необходимо провести большую предварительную работу в части привлечения, качественного отбора и обучения волонтеров. Также требовалось определить единый подход к организации сервисов для волонтеров (питание, экипировка, проезд от места проживания до места работы и обратно, медицинская страховка, сотовая связь и пр.), к системе мотивации. Очень важным моментом являлось определение и внедрение эффективной системы управления волонтерами в период проведения чемпионата. На мероприятия в рамках проведения и подготовки чемпионата в Саранске планировалось привлечь не менее 2000 волонтеров разного профиля, занятых на обслуживании объектов.

Рекомендуемая миссия волонтерской программы: «Формирование профессиональной команды волонтеров, демонстрирующих российское радушие и гостеприимство». Волонтерская программа была нацелена на достижение таких стратегических целей чемпионата, как:

- формирование позитивного образа России через демонстрацию истинного гостеприимства путем превышения ожиданий всех категорий гостей в духе истинного российского гостеприимства;
- развитие здоровья нации через футбол через обеспечение широкого участия населения в чемпионате путем максимального вовлечения любителей футбола в подготовку и проведение футбольного праздника в объединяющей дружеской атмосфере;

- развитие регионов через безупречную организацию чемпионата путем четкой и эффективной организации всех мероприятий в соответствии с требованиями FIFA и на основе общечеловеческих ценностей.

Проведенный обзор российских волонтерских и добровольческих организаций показал высокую активность и численность молодежных волонтерских и добровольческих центров, созданных на базе образовательных учреждений. Это объясняется как растущим стремлением молодежи внести свой вклад в развитие общества, так и большой организационной и инфраструктурной поддержкой образовательными учреждениями волонтерского и добровольческого движения. Студенты по возрасту наиболее близки к среднему целевому возрасту волонтеров чемпионата, поэтому в волонтерских центрах, образованных на базе вузов и учреждений среднего профессионального образования, можно было быстро организовать процессы привлечения волонтеров, так как источник привлечения (студенты) находится в том же учреждении и зачастую в одном месте. Волонтерские центры, действующие как структурные подразделения в вузах, и волонтерские центры в форме некоммерческих организаций на базе вузов — это управляемые и, самое главное, стабильные формы волонтерских организаций. Волонтерские организации на базе образовательных учреждений после окончания чемпионата, имея опыт, могут продолжить свою деятельность и будут заниматься развитием и поддержкой наследия волонтерской программы чемпионата на примере того, как это уже делалось после завершения волонтерской программы Сочи-2014. В связи с этим

вариант создания волонтерских центров на базе образовательных учреждений являлся предпочтительным⁶.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СРЕДНЕ- И ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА

Республиканская программа «Развитие добровольческого (волонтерского) движения в Республике Мордовия на период 2015–2020 гг.», которая определяет порядок организации привлечения жителей региона к добровольческой деятельности и здоровому образу жизни на указанный период в рамках сохранения наследия волонтерской программы чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ИЗ ЧИСЛА НАСЕЛЕНИЯ

Мировой опыт показывает, что волонтеры и добровольческие организации оказывают существенный вклад в решение многих экономических и социальных задач. Одна из сфер деятельности, которую на сегодняшний день трудно представить без активного участия волонтеров, — крупные спортивные и событийные мероприятия, а именно: организация и проведение крупномасштабных турниров, примерами которых являются Универсиада, Олимпиада, чемпионат.

Саранск — город, в котором проживает чуть более 300 000 человек, самый маленький из городов — организаторов чемпионата. Для формирования

положительного имиджа и реализации заявочной кампании для выборки 2300 волонтеров была проведена широкая коммуникационная программа, которая освещала сервисы, мотивационную программу, полный функционал волонтеров. В свою очередь, от волонтеров зависели радушие, гостеприимство и помощь клиентским группам, которые они должны были проявить в период проведения турнира. В Саранске это ощущалось вдвойне, потому что объекты находились друг от друга в пешей доступности, и по факту волонтеры были крайне заметны на улицах маленького города.

Перед волонтерским центром стояла задача не просто отобрать, но и подготовить качественный волонтерский корпус, понимая, что каждый из 2300 волонтеров будет на виду, представляя республику и нашу страну. Подготовку волонтеров чемпионата лично контролировал посол волонтерской программы — ректор и уделял особое внимание глава Республики Мордовия. Волонтерский центр Саранска принял более 10 000 заявок из 54 стран и 180 городов. Тем самым правильная реализация информационной, коммуникационной кампании дали свои результаты в виде привлечения населения республики к социально значимой деятельности добровольно, без применения административного ресурса, показывая правильное отношение к людям, которого мы ждали от волонтеров в отношении гостей и болельщиков чемпионата. Из 10 000 заявок только 7% подали иногородние и иностранные волонтеры. В республике сформировался корпус «серебряных» добровольцев. На данный момент 112 человек старше 55 лет проявили желание быть волонтерами, самому старшему волонтеру в Саранске — 85 лет, Лидия Никитична Волкова.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ ГОРОДА И РЕГИОНА

Волонтерская программа предусматривает наличие уважения, энтузиазма и заботы. Это означает формирование эффективных методов работы и представление волонтерского движения как силы, воздействующей на процессы развития человеческих ресурсов. Тем самым волонтерское движение гарантирует внимательное и теплое отношение волонтеров ко всем участникам процессов. Принимая во внимание тот факт, что деятельность волонтеров будет связана в первую очередь с общением с гостями и участниками, волонтеру важно обладать следующим набором личностных качеств и умений: доброжелательность; толерантность; коммуникативность; умение работать в команде; качества лидера и организатора; широкий кругозор; стрессоустойчивость; высокий уровень мотивации; культурологическая компетентность; лингвистические способности; культура самопрезентации; владение речевой культурой⁷.

Участие волонтеров в организации международного события оказывает значительное воздействие на их личностный рост и развитие социокультурных и профессиональных компетенций. Определяющими факторами выступают осознание причастности к организации события международного уровня, понимание высокого уровня ответственности, осознание важности собственной деятельности, получение

признания собственной значимости, получение опыта интенсивной деятельности в сплоченном коллективе⁸.

Приобретая бесценный жизненный опыт, волонтеры расширяют свое восприятие жизни, избавляясь от многих идеализированных представлений о своей профессии, лучше понимают, чего хотят от жизни, по сути, становятся зрелыми людьми, что дает им преимущество в глазах потенциального работодателя. Трехступенчатая образовательная программа, интенсивные лингвистические курсы, участие в иных крупных масштабных событиях, которые были проведены за период реализации волонтерской программы, сформировали пул клиентоориентированных волонтеров. За три года насыщенной работы волонтерская программа Саранска не имела никаких инцидентов, всегда находилась в зеленой зоне мониторингов, за период проведения чемпионата мира по футболу не имела ни одного негативного комментария со стороны клиентских групп и публикаций в средствах массовой информации и социальных сетях. В то же время с помощью реализации волонтерской программы были решены следующие задачи: качественная подготовка кадров для проведения чемпионата мира по футболу FIFA, повышение уровня владения иностранными языками населения республики, разработка и внедрение республиканской программы «Развитие добровольческого (волонтерского) движения в Республике Мордовия на 2015–2020 годы», которая определяет порядок организации привлечения жителей региона к добро-

⁷ Уразметова Д.И. Методическое обеспечение реализации проекта «Подготовка волонтерского движения к Универсиаде-2013» [Электронный ресурс]/Д.И. Уразметова//Режим доступа: <http://www.fan-nauka.narod.ru/2009.html>, свободный (0,5 п. л.).

⁸ Вандышева Л.В. Эмоциональный труд волонтеров: анализ опыта реализации / Л.В. Вандышева // *Фундаментальные исследования*. – 2014. – № 9. – Ч. 4. – С. 838–842. – Режим доступа: URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=34938>

вольческой деятельности и здоровому образу жизни на период 2016–2020 гг. в рамках сохранения наследия волонтерской программы чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™.

Таким образом, вовлечение студентов в спортивное волонтерство способствует решению ряда задач молодежной политики и задач личностного развития населения. Очевидно, что построение сообщества волонтеров для организации и проведения международных событий содействует развитию гражданского общества, поскольку формируется добровольческое объединение. Традиционно участие в международных событиях возбуждает патриотические чувства и одновременно вырабатывает устойчивую привычку вкладывать свои силы и знания в социальную практику делания добра, оказания помощи, что повышает социальное самочувствие людей и укрепляет позитивную атмосферу в повседневной жизни общества. Система взаимодействия в сообществе волонтеров обеспечивает развитие социокультурных и профессиональных компетенций участников. Оно выступает сообществом практики, где формируется особая эмоциональная атмосфера, участники приобретают особые компетенции, поскольку складывается команда, готовая слаженно работать и эффективно сотрудничать друг с другом. Спортивные волонтеры — участники международного события — выступают тем сообществом, которое организывает сложное действие в непредсказуемых условиях, что демонстрируют многие кейсы и что находит отражение в многочисленных публикациях и репостах в социальных сетях. В дальнейшем сообщество спортивных волонтеров может быть успешно использовано для решения социальных проблем и развития местной территории⁹.

ПРОБЛЕМЫ НА СТАРТЕ РАБОТЫ ВЦ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ

Проблемы, с которыми изначально столкнулся волонтерский центр на старте деятельности	Пути решения
Создание структурного подразделения и инфраструктура волонтерского центра	Необходимо организовать встречу с руководством университета, показать стратегический план развития волонтерской деятельности в университете, как будет развиваться студенческое сообщество, какие выгоды будет получать университет от данного структурного подразделения, опираясь на примеры иных образовательных учреждений, федеральные программы и политику развития
Взаимодействие с региональным органом исполнительной власти	Необходимо составить официальное письмо с обращением о поддержке деятельности, «дорожной картой» и стратегическим планом развития. Выступить инициатором организации Республиканского совета по добровольческой деятельности, куда войдут все волонтерские организации, потенциальные партнеры, НКО, которые готовы будут поддерживать волонтерское движение в регионе. Разработать и утвердить региональную программу развития добровольческой деятельности минимум на пять лет, описав все элементы взаимодействия
Защита интересов волонтеров	Необходимо описать все правила взаимодействия с волонтерами, порядок обращения в волонтерский центр, обязательные сервисы и мотивационную программу, основываясь на Федеральном законе от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (в ред. Федерального закона от 5 февраля 2018 г. № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»)

⁹ Мартынова М.Д., Суркова И.М., Любушкин В.С. *Международное событие как источник личностного роста волонтера: социологический опрос и кейсы. International event as a source of volunteer personal growth: sociological survey and cases / Primo Aspectu. — № 2 (34). — С. 35–36.*

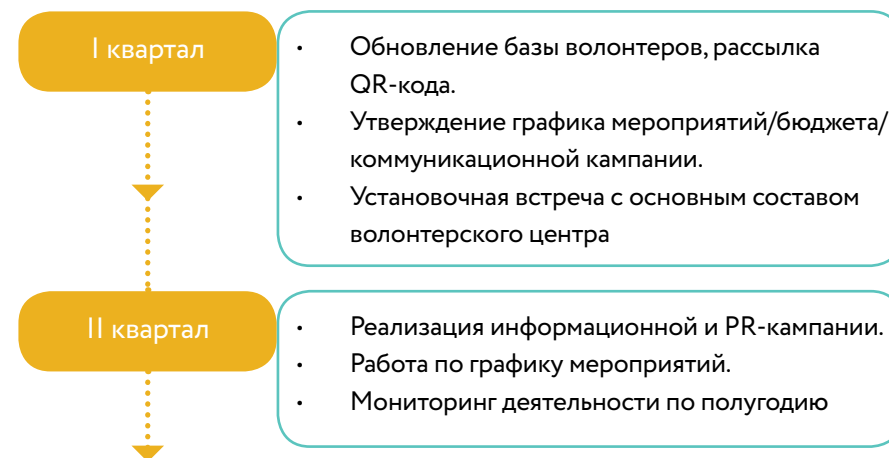
Повышение мотивации волонтеров	Разработать программу образовательных мастер-классов и тренингов от известных тренеров региона, проработать видеоконтент «Волонтером быть модно» с узнаваемыми личностями региона, которые будут рассказывать о своих добрых делах. Организовать встречу с учебно-методическим управлением о защите волонтерской деятельности как практики, дополнительных баллах при поступлении в магистратуру. Включить в план мероприятий открытые диалоги с руководством университета, региона
Освещение мероприятий в СМИ	Для широкого освещения в СМИ и социальных сетях требуется качественный контент. На стадии планирования мероприятия проработайте, что будет являться информационным поводом вашего мероприятия, интересно ли это будет журналистам, убедитесь в количестве участников и честно прописывайте все в пресс-релизе, чтобы у журналистов не было неоправданных ожиданий от мероприятия и они захотели к вам вернуться вновь. Обратитесь к руководству местных телеканалов и радиостанций для запуска волонтерской передачи или волонтерских историй в уже существующие передачи, приходите уже с подготовленным контентом и всегда думайте о том, что будет интересно узнать жителям о вашей деятельности. Не забывайте в своих интервью выражать благодарность тем, кто вам помогает (университет, регион, партнеры и т. д.)

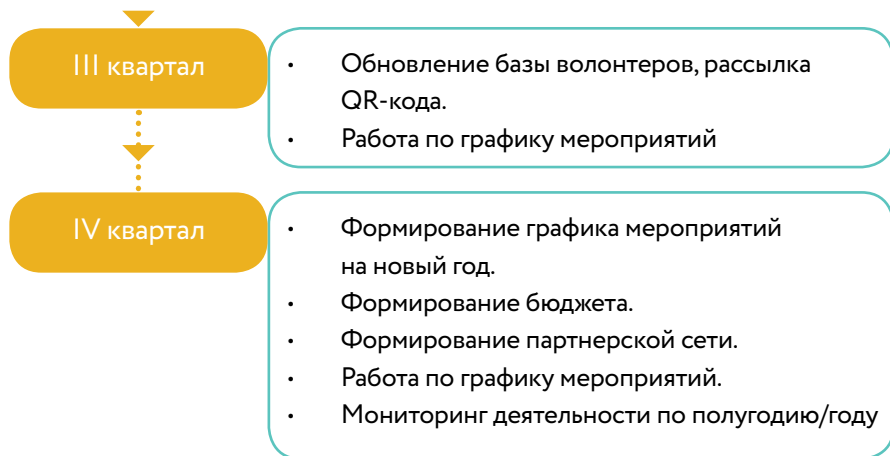
ПРОБЛЕМЫ, КОТОРЫЕ СТОЯТ НА ТЕКУЩИЙ МОМЕНТ, И ПЛАНЫ ПО ИХ РЕШЕНИЮ

На данный момент в республике стоит вопрос создания МРОО «Ресурсный центр Республики Мордовия», который объединил в себе волонтерский центр чемпионата мира по футболу FIFA 2018™ (функционирующий в Мордовском государственном университете имени Н.П. Огарева) и Центр подготовки городских волонтеров (АНО «Дирекция

«Саранск-2018»), которые в связи с завершением чемпионата мира по футболу FIFA 2018™ ликвидируются, но имеют наработанный волонтерский корпус не менее 5000 человек, которые готовы продолжить добровольческую деятельность в регионе. Для эффективной работы необходимо всем желающим волонтерам предоставить новую республиканскую площадку для возможности реализации своих добровольческих идей и потенциала, чтобы волонтерская программа чемпионата мира по футболу не стала единоразовым проектом для тех, кто только начал свой волонтерский опыт и не готов к самостоятельной реализации добровольческих проектов. В республике важно объединить накопленный опыт волонтерского центра Мордовского университета и волонтерской программы чемпионата, чтобы поддерживать и координировать волонтерские инициативы и предоставить волонтерам возможность участия в различных проектах.

ОПИСАНИЕ БАЗОВОГО ЦИКЛА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕНТРОМ (годовой цикл)





ПЕРЕЧЕНЬ И ОПИСАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВ ЦЕНТРА

С целью изучения волонтерской деятельности как источника личностного роста и развития, мотивации и поддержки студента был проведен опрос тимлидеров волонтерского центра чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™ в городе-организаторе Саранске и представлен его анализ.

Спортивное волонтерство — особое направление волонтерской деятельности¹⁰. Учитывая, что в него вовлечено большое количество студентов, важно выяснить, как оно влияет на личностный и профессиональный рост молодежи. Здесь следует учитывать как личное мнение волонтера, так и ситуации (кейсы), с которыми ему приходится сталкиваться и которые оказывают на него влияние. Идеальная причастность к международному событию значительно меняет у волонтера восприятие самого

себя: он осознает, что именно от него зависит успех события¹¹. Опрос тимлидеров волонтеров — студентов-участников волонтерской программы чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™ в городе-организаторе Саранске (80 человек) — о потенциале международного события для личностного роста волонтера показал, что у студентов расширяется видение мира, они начинают осознавать, что в этой практике приобретаются определенные умения и навыки, у многих изменяется отношение к будущей профессиональной деятельности, они начинают по-другому — более бережно и терпеливо — относиться к окружающим, вырабатывают у себя полезные привычки, например, «быть приветливым и дружелюбным». Спортивное волонтерство отличается от других видов волонтерской деятельности и по мотивам. С целью консолидации этого сообщества, формирования стойкого интереса к волонтерской деятельности проводится масштабная предваряющая международное мероприятие событийная волонтерская программа, все акции которой тематически привязаны к международному мероприятию, популяризации волонтерской деятельности, повышению имиджа и мотивации волонтеров. Так, например, волонтерский центр чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™ в городе-организаторе Саранске в течение трех лет реализовал масштабную событийную программу для регионального сообщества и близлежащих регионов — Пензенской и Ульяновской областей, Республики Марий Эл. Было проведено более 500 футбольных уроков, волонтерских презентаций с участием медийных личностей,

¹⁰ Adams A. & DEANE J. Exploring formal and informal dimensions of sports volunteering in England. *European Sport Management Quarterly*, 9, 119-140. — 2009.

¹¹ Anderson J.C. & Moore L.F. The motivation to volunteer/*Journal of Voluntary Action*. — Research 7. — pp. 51-60.

послов города-организатора, пиар-акций, флеш-мобов, благотворительных марафонов с участием известных футболистов и спортсменов, экскурсий на строительные объекты чемпионата мира по футболу FIFA 2018™, создание и активное наполнение аккаунтов волонтерской программы в социальных сетях, широкое освещение данных мероприятий в средствах массовой информации. Особый интерес вызывали футбольные уроки как у волонтеров, так и у школьников.

Особенностью волонтерского сообщества является то, что это большое сообщество организаторов с плотной загрузкой активностей в отличие от многих студенческих мероприятий. Коллективный драйв международного события обеспечивает личностное принятие на себя пропагандируемого имиджа «Волонтер — это лицо страны/проекта/мероприятия». Со стороны официальных лиц, руководства волонтерского центра, менеджеров, супервайзеров, тимлидеров происходит постоянная поддержка положительной оценки волонтерской деятельности, а каждая слабая сторона является не объектом критики, а зоной для улучшения, что не позволяет демотивировать волонтеров.

Так, например, волонтерам давали четкие установки на тренингах не делать селфи на объекте во время смены. После мероприятия в социальных сетях была обнаружена фотография волонтера на объекте с отвлечением от своих функциональных обязанностей. Супервайзер данной функции еще раз напомнил всем волонтерам о важности соблюдения норм, правил и инструкций. К следующему объектовому тренингу был разработан наглядный материал с примером, какие фотографии можно делать и когда, а какие запрещено, и разосланы правила на электронную почту всех волонтеров центра. С во-

лонтером, который совершил проступок, была сделана совместная фотография с менеджером функции в разрешенном месте и в соответствующее время.

Влияние на поведение волонтера осуществляется посредством демонстрации социально одобряемой модели поведения, с тем чтобы сохранить дружественные отношения в команде. Это сказывается на общей атмосфере взаимодействия. Так, опрос показал, что члены волонтерской команды воспринимают друг друга как надежных единомышленников. Им было предложено выбрать из списка определения, которые они могли бы отнести к своим партнерам по волонтерской команде. В списке были представлены как положительные, так и отрицательные определения. Ни одно из отрицательных определений не было указано. Улучшение формата взаимодействия и эффективного управления волонтерской командой обсуждается исключительно с тимлидерами или супервайзерами для выстраивания новых брифов, которые основаны на опыте реальных волонтерских кейсов. Данная форма позволяет не испугать волонтера его неправильными действиями, а задуматься и показать, как важно соблюдать установленные правила и не отходить от норм и инструкций.

Именно позитивное мышление влияет на дух команды: участники ощущают свое волонтерское сообщество как единый механизм, они получают постоянное подтверждение важности их деятельности. Используются такие формы подтверждения, как благодарность руководства после проведения мероприятий, массовое оповещение после завершения мероприятия от диктора «Спасибо волонтерам», публикации в СМИ и социальных сетях с благодарностями волонтерам, после завершения смен массовые флешмобы и фотографирование. Тем самым формируется команда в несколько сотен человек, которая

готова взаимодействовать с разными людьми, проявляя гибкость. В процессе опроса студенты отмечают, что благодаря такому опыту развились определенные качества: ответственность, дружелюбие, коммуникабельность, уважение мнения других людей, настойчивость, дисциплинированность.

ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ И ПОДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРОВ

Подготовка волонтера осуществляется многоступенчато, начиная с общих знаний о событии, образовательной мотивационной программы и заканчивая разбором кейсов для поддержки важности следования установленным правилам события. В процессе освоения образовательной мотивационной программы волонтеры изучают правила оказания помощи службам, подрядчикам, которые организуют и сопровождают международное мероприятие. Однако правила воспринимаются, но не активируются волонтером до тех пор, пока не произойдет практическое применение в ситуации и активное обсуждение кейса в волонтерских сообществах.

Зачастую, чтобы ознакомить группу волонтеров с правилом и закрепить его, во время обучения используется реальная ситуация, в которую попадал волонтер. Например, взаимодействие с маломобильными группами населения. Можно долго объяснять, показывать фильмы, что главной проблемой при взаимодействии с данной клиентской группой является проблема снятия ограничений и отказ от предрассудков по отношению к инвалидам. Большинство волонтеров это понимает, однако гораздо ярче воспринимается рассказ о том, что один из волонтеров столкнулся с проблемой при общении с другим волонтером — инвалидом-колясочником. Предложение помочь донести ланч-боксы до необ-

ходимого места вызвало неоднозначную реакцию, но волонтер-колясочник доставил их до нужного места в разы быстрее, потому что был на электрической инвалидной коляске и обладал отличным чувством юмора. После этого между ними завязалась волонтерская дружба. Именно посредством таких волонтерских кейсов снимаются барьеры понимания и подробно запоминаются рекомендации.

Участие в волонтерской программе позволяет осваивать тайм-менеджмент, значительно повышать коммуникабельность и стрессоустойчивость, развивать операционную реакцию, поскольку волонтер постоянно находится в ситуации многозадачности. Уже проведение тестовых матчей предоставило большое количество кейсов для рассмотрения с целью повышения мобильности и операционной реакции волонтеров. В первую очередь это кейсы согласованности действий с организациями, обслуживающими проведение международного события. Так, например, взаимодействие с силовыми ведомствами, органами безопасности, медицины, охранных предприятий, СМИ и другими клиентскими группами. Каждая ситуация, которая может произойти, требует оперативной реакции и точных действий согласно объектовым и функциональным тренингам волонтеров, а также практического и жизненного опыта, знания делового этикета.

Еще одним достижением участия в волонтерской программе является воспитание у волонтеров открытости, любезности и дружелюбия. Волонтерам напоминают, что важно быть отзывчивым, приветливым, его настраивают на взаимодействие с улыбкой, чтобы подарить гостям праздник, который запомнится всем на всю жизнь, и у людей будет желание возвращаться на спортивные арены снова. Оргкомитет — это мозг объекта, а волонтеры — его душа и сердце. Зача-

стью именно эта формулировка помогает выработать дружелюбие к разным клиентским группам. Волонтеров во многом узнают не только по экипировке, но и по улыбке, формальный слоган и жест «Дай пятеру волонтеру» вырабатывают привычку приветливо улыбаться и демонстрировать дружелюбие в повседневной жизни. Особенно это отмечают волонтеры, которые ранее не имели такой привычки. Многие гости спортивного праздника ассоциируют волонтеров с данным слоганом.

ИНТЕГРАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА В УЧЕБНУЮ/НАУЧНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В свою очередь, и сама волонтерская практика влияет на отношение студента к своей будущей профессии. Во время опроса на вопрос «Изменились ли твои планы на будущую профессиональную жизнь?» 45% ответили утвердительно, 53% ответили, что «в какой-то степени «да», 11% студентов-волонтеров приняли решение поменять профессию, 24% указывают, что поняли необходимость дополнительно получить второе высшее образование.

Участие в волонтерской программе важно для студента с точки зрения его будущей карьеры. Здесь он получает возможность познакомиться с высокопоставленными людьми, продемонстрировать свои организаторские и профессиональные качества. Нередко хорошая карьера молодого человека начиналась именно таким образом. Студентам было предложено оценить свой лидерский потенциал по 10-балльной шкале до участия в волонтерской программе и после участия в ней. Подавляющее большинство (79%) отметило у себя рост лидерского потенциала, у 50% произошло, по их собственным оценкам, значительное его повышение (разница от 3 до 5 пунктов). На вопрос «Какую роль ты выбирал

чаще всего до волонтерской программы: исполнителя или организатора?» 39% ответили «исполнителя», 61% студентов ответили «организатора». После волонтерской программы 84% студентов выбирают роль организатора.

Контактные данные для консультаций:

Директор ВЦ Суркова Иркям Маратовна:
+7 960 335-00-05, +7 834 247-39-29,
irkyam_surkova@mail.ru

ВОЛОНТЕРСКИЙ ЦЕНТР «ЭНЕРГИЯ МОЛОДЫХ» ГАПОУ «УФИМСКИЙ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

*Дата создания как самостоятельной структуры:
1 декабря 2013 г.*

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ

2008–2013 гг.

Работа волонтерских групп из числа студентов колледжа на мероприятиях различного уровня.

2013 г.

Студенческий совет колледжа обратился к администрации с предложением о создании волонтерского центра как отдельного структурного подразделения колледжа.

Численность волонтерского актива — 30 человек.

2014 г.

Вступление в Ассоциацию волонтерских центров. Численность волонтерского актива — 50 человек.

2015 г.

Участие волонтеров в 42 мероприятиях различного уровня. Волонтерский центр стал оператором

фестиваля талантливой молодежи «Ломая барьеры». Участие членов волонтерского центра в международном волонтерском форуме «Доброфорум», Всероссийском форуме «Доброволец-2015» в г. Сочи. Разработка системы мотивации волонтеров. Численность волонтерского актива — 65 человек.

2018 г.

Разработка и внедрение автоматизированной системы выявления обучающихся, желающих принять участие в волонтерской деятельности центра (в мониторинге приняли участие 3184 студента). Численность волонтерского актива — 120 человек.

ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ

С 2008 года обучающиеся работали волонтерами на мероприятиях различного уровня, но деятельность эта была стихийна и не имела системности. Возникла насущная необходимость в создании координационного центра, выступающего отдельной структурой и занимающегося вопросами набора, обучения, защиты интересов, учета реализованных проектов и т. д.

ПРОФИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Основным направлением центра является событийное волонтерство. Кроме того, центр реализует проекты по следующим направлениям:

- социальное волонтерство;
- экологическое волонтерство;
- медиаволонтерство;
- патриотическое волонтерство.

ФУНКЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

- обучение (включает в себя привлечение обучающихся, первичное консультирование, сопро-

вождение и подготовку волонтерских команд и участников; подготовку волонтеров по профилю мероприятий, отбор тренеров из числа сотрудников колледжа или сторонних организаций для обучения волонтеров);

- организация проектной деятельности (реализация на базе волонтерского центра локальных проектов, направленных на привлечение жителей г. Уфы и Республики Башкортостан к волонтерской деятельности, привлечение обучающихся, сотрудников колледжа к общественно полезной деятельности);
- продвижение добровольческого движения (осуществляется через раздачу полиграфии, расклейку плакатов, съемку видеороликов, работу в социальных сетях);
- организация и проведение мероприятий (привлечение обучающихся, преподавателей, сотрудников колледжа к общественно полезной деятельности);
- волонтерский центр входит в состав структурного подразделения «Воспитательная часть», действует на основании положения о волонтерском центре «Энергия молодых».

ЦЕНТР В МЕДИАПРОСТРАНСТВЕ

Профиль на сайте «Добровольцы России»

ВКонтакте: https://vk.com/vc_em

Официальный аккаунт в социальной сети «ВКонтакте» является элементом коммуникации с волонтерами (размещение информации о предстоящих мероприятиях, планах работы, размещение ссылок регистрации участников).

Инстаграм: @utec_ufa

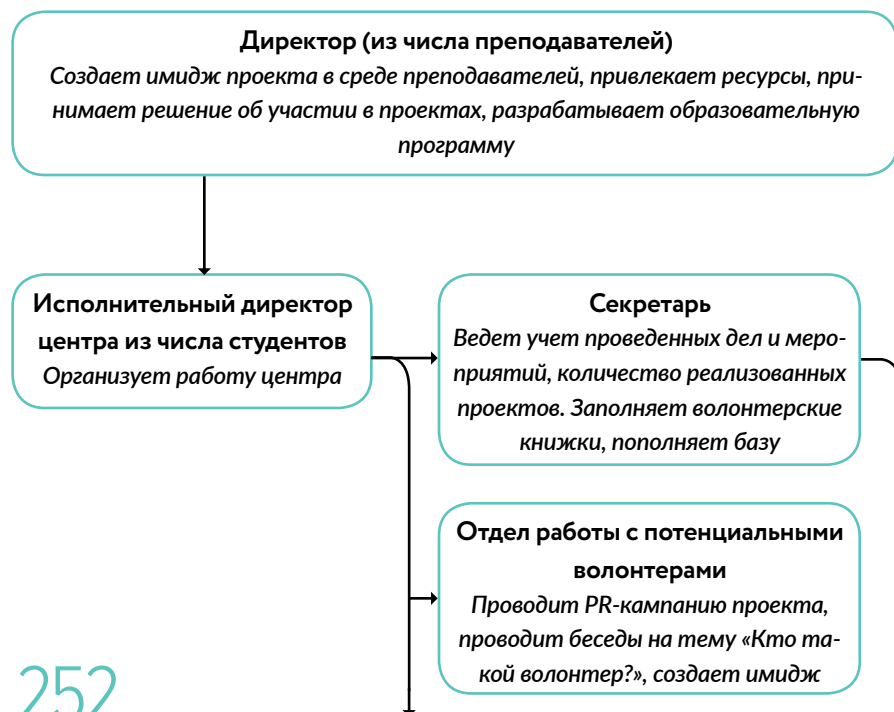
Информация о проведенных мероприятиях публикуется на официальной странице в Инстаграм.

Охват постов составляет от 900 до 1600 уникальных пользователей с индексом вовлеченности 9,1, что помогает распространять информацию о деятельности центра и привлекать новых волонтеров (в том числе не обучающихся в колледже).

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЦЕНТРА

Общим руководством центра занимается директор из числа сотрудников колледжа. Остальные сотрудники центра работают на добровольной основе и являются обучающимися колледжа.

Организационная структура центра представлена на рис. 1.



Отдел координации волонтеров
Координирует распределение волонтеров по профильным группам. Подбирает и координирует работу волонтеров в отдельных

Руководители проектов
Осуществляют контроль за жизненным циклом проектов центра

Отдел информационного сопровождения деятельности центра
Написание пресс- и пост-релизов, связь со СМИ, обновление информации на сайтах, создание роликов о реализации проектов участников центра

Участники проекта

Отдел работы с потенциальными волонтерами производит PR-сопровождение деятельности центра, проводит часы общения с обучающимися на волонтерскую тематику, создает имидж центра в студенческой среде.

Отдел координации волонтеров координирует распределение волонтеров по профильным группам, подбирает и координирует работу волонтеров в отдельных проектах.

Отдел информационного сопровождения деятельности центра StudInfo — написание пресс- и пост-релизов, связь со СМИ, обновление информации на сайтах, создание роликов о реализации проектов участников центра, фото-, видеосъемка.

Руководители проектов осуществляет контроль за жизненным циклом проектов центра.

Секретарь ведет учет проведенных дел и мероприятий, количество реализованных проектов. Заполняет волонтерские книжки, пополняет базу данных.

БАЗА ВОЛОНТЕРОВ реализована в форме документа Excel, автоматически формирующаяся при заполнении Google-формы.

МИССИЯ ЦЕНТРА

Формирование профессионально значимых качеств личности каждого молодого специалиста путем создания условий для вовлечения в волонтерскую деятельность каждого студента колледжа на основе сознательного выбора.

ЦЕЛЬ

Создание условий вовлечения учащейся молодежи во Всемирное добровольческое движение.

ЗАДАЧИ ЦЕНТРА

- проведение разъяснительной работы по волонтерскому движению, продвижение и популяризация волонтерских ценностей;
- развитие волонтерского движения в колледже;
- курирование руководителей волонтерских групп, оказание им практической и методической помощи;
- координация деятельности волонтерских групп с организациями, курирующими мероприятия, в которых участвуют волонтеры;
- обобщение опыта реализации волонтерских проектов и подготовка предложений руководству колледжа по дальнейшему развитию волонтерской деятельности.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ПАРТНЕРАМИ

Работа с партнерами волонтерского центра любой формы собственности и ведомственной принадлежности осуществляется по следующему алгоритму (рис. 2):



1. Определение условий взаимодействия (условия работы волонтеров, функциональные обязанности, продолжительность рабочего дня, обеспечение питанием, формой, возможность предоставления благодарственных писем по итогам реализации проектов, возможность привлечения к реализации проектов несовершеннолетних).

2. Заключение договора о сотрудничестве. Определение ответственных за коммуникацию между заказчиком и волонтерского центра.
3. Получение технического задания.
4. Определение исполнителей и координаторов из числа участников волонтерского центра, составление графиков работы, оформление необходимой документации (заявки, согласие на обработку персональных данных и т. д.), проведение инструктажей.
5. Реализация проекта.
6. Анализ результатов, заполнение отчетной документации.

Некоммерческие организации являются основным заказчиком услуг волонтерского центра. Взаимодействие с ними происходит на основании письма, направленного в адрес администрации колледжа, и заключенного договора о сотрудничестве.

Ежегодно участники центра принимают участие в более чем 20 проектах, реализуемых НКО. Наиболее значимыми из них явились: благотворительная акция детей, оставшихся без попечения родителей, организованная фондом «Наши дети», форум социально ориентированных некоммерческих организаций «Башкортостан — территория согласия и развития города Уфы» при поддержке Общественной палаты Республики Башкортостан.

На протяжении пяти лет волонтерский центр осуществляет организационную поддержку и предоставление волонтеров в проекты региональной общественной организации родителей детей с инвалидностью «СоДействие»: «День инклюзии», «Спорт во благо!», «Фестиваль параспорта», «Семейный фестиваль».

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С КОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

1. Проект «1000 дней до Олимпиады» компании МС «Моторс» — официального дилера «Шкода» в г. Уфе. Волонтерский центр предоставлял 15 волонтеров, которые выполняли различные функции. Суть проекта заключалась в организации 15 площадок с активностями для детей от 7 до 17 лет. В ответ на помощь в организации мероприятия компания предоставила призы для конкурса «Волонтер года УТЭК».
2. Корпоративные соревнования профессионального мастерства оперативного персонала ТЭС с поперечными связями Группы «Интер РАО» учебно-технического комбината «Башкирэнерго». Волонтеры принимали участие в организации конкурсных испытаний. Работа волонтеров была высоко оценена организаторами, в адрес центра было направлено благодарственное письмо.
3. Межрегиональный фестиваль детского творчества «Ломая барьеры» компании «Газпром». Волонтеры помогали в организации, сопровождали участников (дети с ограниченными возможностями здоровья), были тимлидерами команд.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С МУНИЦИПАЛЬНЫМИ И РЕГИОНАЛЬНЫМИ АДМИНИСТРАЦИЯМИ

Партнерство с муниципальной администрацией выстраивается на основе взаимодействия с Комитетом по делам молодежи районной администрации. Раз в полугодие администрация запрашивает сведения о количестве волонтеров и реализуемых проектах. Это дает возможность привлечения волонтеров центра к мероприятиям, организуемым администрацией района и города. Ежегодно волонтеры

колледжа работают на экологических акциях «Разноцветный субботник», «Чистая Уфа», «Всемирный день чистоты», «Антиспайс», республиканской акции «Моя республика», проведении культурно-спортивных мероприятий «Кросс наций», «Лыжня России».

Примеры взаимодействия с федеральными ассоциациями и общественными объединениями

1. Самым масштабным проектом, организованным общественным объединением, стала работа корпуса общественных наблюдателей проекта «Зачестный ЕГЭ». Более 100 добровольцев прошло обучение и выступило в качестве наблюдателей на едином государственном экзамене во всех районах республики. Оператором проекта в Республике Башкортостан было региональное отделение всероссийской общественной организации «Российский союз молодежи».
2. Уфимская городская организация инвалидов «Мир» ежегодно привлекает волонтеров для проведения соревнований по бильярду. Волонтеры центра проводят регистрацию и сопровождают участников.
3. Волонтеры проводили регистрацию участников и фиксировали результаты соревнований Спартакиады пенсионеров, организованной Союзом пенсионеров России по Республике Башкортостан.

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

Финансирование волонтерского центра осуществляется полностью за счет образовательной организации (помещение, материалы и оплата труда).

СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ БЮДЖЕТ ЦЕНТРА составляет 100 000 рублей.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦЕНТРА

№	Критерий	Показатель
1.	Удовлетворенность организацией партнеров услугами волонтерского центра	Наличие благодарственных писем
2.	Расширение сети организаций-партнеров	Количество новых организаций-партнеров, привлеченных за год
3.	Увеличение числа волонтеров	Количество привлеченных добровольцев за год
4.	Вовлечение добровольцев в социально полезную деятельность	Количество мероприятий, проведенных за год
5.	Условная стоимость социальных услуг или работ, осуществленных добровольцами	Сумма (рублей)
6.	Повышение эффективности работы	Количество благополучателей

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СРЕДНЕ- И ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА

Программа развития и модернизации колледжа ГАПОУ УТЭК до 2021 года. Согласно программе модернизации к 2021 году более 60% (более 2500) студентов колледжа должно быть вовлечено в социальные практики.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ИЗ ЧИСЛА МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

- Суммарный охват благополучателей волонтерского центра составляет более 50 000 человек.
- Одним из любимых мероприятий горожан является чемпионат Европы «Мотогонки на льду». Волонтерский центр ежегодно принимает

участие в подготовке данного мероприятия. Количественный охват людей, посетивших мероприятие, составляет от 5000 до 10 000 человек.

- В рамках проекта «Быть человеком» состоялось более десяти выездов в дом престарелых, библиотеку для слепых и слабовидящих. Суммарный охват благополучателей – 250 человек. Стоит отметить, что волонтерский центр является единственной организацией, сотрудничающей с данными социальными учреждениями.
- В рамках проекта «Спорт вместе. По-настоящему!» проведено 15 уроков параспорта с суммарным охватом аудитории более 3000 человек (детей с ОВЗ, родителей, педагогов). Волонтерский центр выступил основным партнером проведения мероприятий, и без непосредственного участия волонтеров эти проекты не были бы реализованы.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ МЕСТНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

- Волонтерский центр – активный партнер Министерства молодежной политики и спорта. При непосредственном участии добровольцев колледжа проводились в разные годы Слет регионального движения молодежи, конкурс лидеров и руководителей детских молодежных объединений «Лидер XXI века», всероссийский конкурс на лучшего работника учреждения государственной молодежной политики, республиканский форум по профилактике экстремизма в молодежной среде. Охват участников данных мероприятий составляет более 1000 человек.
- Главным партнером на муниципальном уровне является Администрация Орджоникидзевского района г. Уфы. Волонтерский центр активно уча-

ствует в проведении «Кросса наций», «Лыжни России», спортивно-оздоровительного праздника «День физкультурника», организуемого администрацией района. В Орджоникидзевском районе благополучателями опосредованно являются жители района, которых на 01.01.2017 насчитывалось более 170 000 человек.

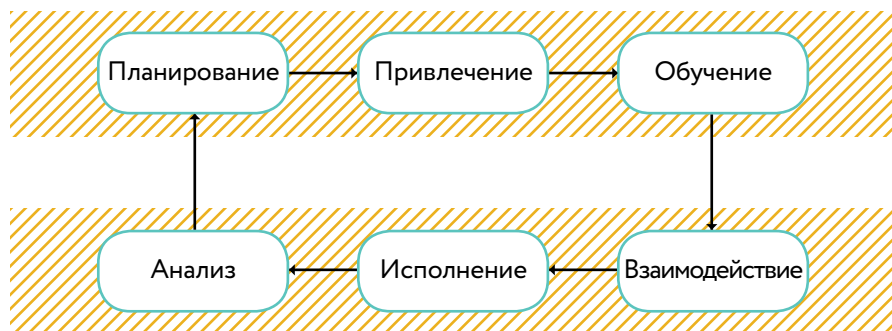
РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ ГОРОДА И РЕГИОНА

В рамках реализации программы «Обеспечение общественной безопасности в Республике Башкортостан» волонтерским центром «Энергия молодых» совместно с муниципальными и региональными администрациями проводились следующие мероприятия:

- подготовка и размещение в СМИ материалов антитеррористического содержания (конкурсы плакатов, листовок);
- проведение форумов по профилактике экстремизма (в 2018 году был проведен Республиканский форум по профилактике терроризма Республики Башкортостан, интерактивная программа по профилактике экстремизма);
- проведение в образовательных организациях мероприятий, посвященных Дню солидарности в борьбе с терроризмом (акция «Белая лента» – проведение тематических площадок);
- противодействие незаконному обороту наркотических средств, психотропных веществ (акция «Антиспайс»);
- проведение социологических исследований наркотической ситуации в молодежной среде (акция «Здоровое поколение»);
- подготовка агитационной группы (Фестиваль

- здоровья «СвЕТ – свобода, единство, творчество»);
- организация в общеобразовательных учреждениях антинаркотических мероприятий и акций (акция «Здоровое будущее», «Молодежь за ЗОЖ», общие классные часы, обучающие семинары).

БАЗОВЫЙ ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ ЦЕНТРОМ (годовой цикл)



- Планирование деятельности волонтерского центра (миссия, цели, задачи, направления работы).
- Привлечение волонтеров осуществляется из числа студентов и жителей города отделом работы с потенциальными волонтерами (презентация деятельности центра, проведение собеседования, проведение анкетирования, обработка данных, информирование волонтеров о предстоящих мероприятиях).
- Обучение является важным этапом развития волонтерства. Получение новых знаний и навыков позволяет осваивать компетенции и участвовать в более значимых мероприятиях.

- Взаимодействие с государством, бизнесом, НКО для обеспечения решения актуальных социальных проблем.
- Исполнение целей, задач, проектов центра.
- Проведение анализа позволяет увидеть, какие направления деятельности способствуют профессиональной ориентации, и выстроить работу волонтерского центра.

ПЕРЕЧЕНЬ И ОПИСАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВ ЦЕНТРА

День активиста

Ежеквартальная ярмарка активностей, в ходе которой не только презентуется каждое подразделение центра, но и выполняются задания, направленные на сплочение волонтерского актива. Заканчивается программа чаепитием. Неформальное проведение мероприятия позволяет участникам раскрыться, лучше узнать волонтеров центра и приобрести новых друзей.

Игра-квест «Волонтерские игры»

Это абсолютно живая игра для команд, состоящих из нескольких человек. Волонтерам предлагается погрузиться в детективную историю и с помощью логики разгадать шифры, связанные с добровольческой деятельностью, за короткий промежуток времени. Как правило, квест проводится в вечернее время после наступления темноты. Это позволяет полностью погрузиться в атмосферу таинственности и получить новые эмоции.

Вечер настольных игр

Позволяет завязать новые знакомства, способствует созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ И ПОДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРОВ

Обучение и подготовка волонтеров осуществляются на основе разработанной программы «Рекурсивная подготовка волонтеров «Трамплин возможностей».

Цель: подготовка волонтеров к квалифицированной и самостоятельной работе (индивидуальной или в команде), тем самым обеспечение высокого качества оказываемых услуг, которые отвечают интересам центра и его партнеров.

Задачи:

- создание условий для включения молодежи в социально значимую деятельность;
- формирование у студентов УТЭК общих представлений о целях, задачах, содержании деятельности волонтерского центра;
- вовлечение каждого волонтера в социальную работу в колледже и за его пределами;
- формирование у волонтеров проектной культуры;
- выработка партнерских и лидерских качеств, повышение коммуникативных и организаторских способностей у членов волонтерского центра;
- привлечение новых волонтеров в ВЦ «Энергия молодых».

Первичный курс «Быть волонтером»

После собеседования волонтеры проходят первичную подготовку, программу которой составляют цели, задачи, проекты, направления, методы работы, нормы и правила волонтерского центра. Далее волонтер обучается первичным навыкам, необходимым для работы в качестве волонтера. Обучение включает знакомство с возможностями добровольческого движения, развитие позитивных отношений

с сотрудниками и волонтерами, навыки избавления от страхов и усталости.

Проекты волонтерского центра «Энергия молодых»

Волонтеры знакомятся с проектами центра и мероприятиями партнеров (НКО, коммерческие организации, администрация, федеральные ассоциации и общественные объединения).

Повышение квалификации

По итогам работы после определения интересов волонтера целесообразно направлять на специализированные курсы вне организации (профилактика ВИЧ, работа с детьми в детском доме, пожилыми в доме престарелых, формирование здорового образа жизни). Факт о прохождении обучения подтверждается выдачей сертификатов.

Мотивационные сессии

Для избежания «перегорания» волонтера проводятся периодические мотивационные сессии.

Плановое обучение для повышения квалификации волонтера и сплочения актива

Выездная учеба

По итогам обучения проводится выездная учеба актива, которая является площадкой для взаимодействия всех волонтеров и руководителей центра. Курс выездной учебы представляет собой систему взаимосвязанных творческих заданий и деловых игр, в ходе которых участники проекта будут анализировать и моделировать ситуации, идентифицировать и классифицировать вопросы и проблемы, рассматривать различные варианты, высказывать и защищать различные точки зрения, участвовать

в дискуссиях и обсуждениях, делать выводы и принимать решения.

Формы обучения:

- Тренинги командообразования (программа, способствующая развитию коммуникативных навыков участников и позволяющая успешно функционировать в качестве волонтера или лидера команды). Тренинги разрабатывают и проводят педагоги-психологи ГАПОУ УТЭК. Занятия необходимы для того, чтобы волонтеры чувствовали себя комфортно на протяжении всего цикла обучения, могли свободно высказывать свои мысли, могли оказать поддержку друг другу.
- Игры на принятие командных решений. Игры этого формата дают группам людей техники и знания для решения вопросов в команде. Они помогают превратить группу людей в единый организм, оперативно принимающий эффективные решения. Волонтеры учатся адекватно ставить общие цели, конструктивно разрешать конфликты, понимать происходящие в команде процессы, управлять ими и, наконец, использовать творческие ресурсы группы во благо каждого, а творческие ресурсы каждого — во благо команды.
- Дебаты. Эта технология обеспечивает развитие у волонтеров критического мышления для решения различных проблем в профессиональной деятельности и в практических жизненных ситуациях, то есть тех навыков, которые не могут дать или дают в недостаточной степени традиционные школьные программы. Использование технологии дебатов позволяет решать следующие задачи:
обучающие — помогают закреплению, актуализации полученных ранее знаний, овладению новыми знаниями, умениями и навыками;

развивающие — способствуют развитию интеллектуальных, лингвистических качеств, творческих способностей, развивают логику, критическое мышление, позволяют сформировать системное видение проблемы, наличие взаимосвязей событий и явлений, различных аспектов их рассмотрения;

воспитательные — формируют культуру спора, терпимость, признание множественности подходов к решению проблемы.

- Арт-тренинг и тренинг креативности преследуют следующие цели: развитие способности студентов находить новые нестандартные (креативные) решения рабочих задач; налаживание коммуникативных связей внутри рабочих групп.
- Социальное проектирование «Мы хотим...», в ходе которого выявляются проблемы, разрабатываются проекты, направленные на их решение.
- Мастер-классы, семинары, творческие лаборатории: ораторское мастерство, тайм-менеджмент, работа со СМИ.
- Работа в интернете, включающая в себя коммуникативную (передача данных, обмен информацией, автоматизация и упрощение работы, интеграция сообществ и сред) возможность, возможность использования интернета как СМИ и как механизм для краудсорсинга по проектам и инициативам.
- Коуч-сессия — интенсивная работа с коучем, направленная на получение конкретного результата. Данный метод позволяет определить последовательность действий, которые приведут к желаемой цели.
- Мотивационная сессия — вдохновляющая беседа, имеющая своей целью сформировать у участников

позитивные ожидания от предстоящих мероприятий, мотивация на достижение успешного результата.

- Проектная сессия — интенсивный тип производственного совещания, который позволяет за несколько дней продвинуть проект вперед.

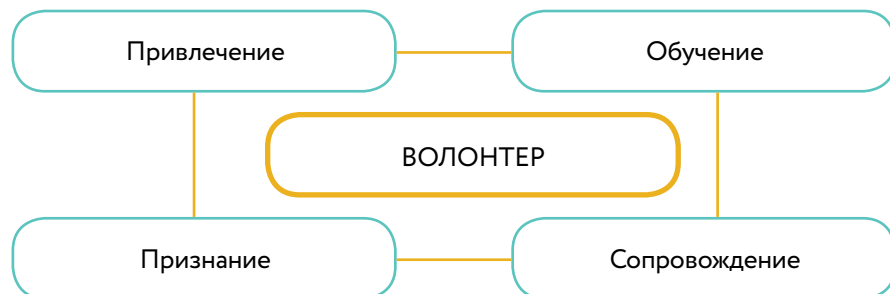
- Форсайт-сессия — технология, которая позволяет центру определить желаемое будущее, а также договориться об инструментах и планах достижения этого будущего.

СИСТЕМА РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ

При работе с добровольцами необходимо понимать, что волонтеры — это прежде всего люди, движимые внутренними личными мотивами. Это не бесплатный ресурс исполнителей, их невозможно направить только по требованию администрации помимо их воли, поскольку даже у самого ответственного и замотивированного человека есть ограничение по времени.

Волонтер — это человеческий ресурс, требующий вложения сил, эмоций, времени, знаний и внимания. Лишь при таком отношении возможно получить отзывчивую, эффективно работающую команду.

Система работы с волонтерами включает в себя привлечение, отбор, обучение, мотивацию, координацию и поощрение волонтеров.



Привлечение

Наиболее эффективными способами привлечения волонтеров являются объявления на сайтах, в социальных сетях и через друзей и знакомых. С 2018 года внедрена автоматизированная система выявления обучающихся, желающих принимать участие в волонтерской деятельности центра. После обработки данных потенциальные волонтеры приглашаются на собеседование, что позволяет не только руководителю познакомиться с кандидатом, выявить интересы и навыки, но и рассказать о целях, задачах, проектах центра. На первой встрече волонтерами заполняются анкета и соглашение на обработку данных.

Обучение

Не позднее чем через неделю после успешного собеседования волонтера более подробно знакомят с центром, командой, планами и направлениями работы. В рамках рекурсивной подготовки волонтерского актива «Трамплин возможностей» вновь прибывшие добровольцы проходят обучение на вводном тренинге, который позволяет получить минимальные навыки и знания, необходимые для начала работы. Данная программа также предназначена для более опытных волонтеров (обмен опытом, планирование и оценка результатов и качества работы, участие в форумах, конференциях, изучение методических рекомендаций). По итогам обучения выдаются сертификаты и свидетельства.

Сопровождение

Очень важно постоянно поддерживать связь с волонтером (беседы с руководителем, совместная работа, встречи волонтерских групп, обмен опытом). Это позволяет судить о моральном и эмоциональном

состоянии добровольца, приобретенном опыте и возникающих проблемах, которые могут сказаться на дальнейшей его деятельности. Необходимо выяснять, получает ли он удовольствие от своей работы, что ему больше нравится, соответствует ли его ожиданиям, есть ли вопросы или темы, вызывающие тревогу, как складываются отношения с руководителями и волонтерами.

Признание

Признание — «плата» волонтеру за проделанную работу. По итогам мероприятия добровольцу хочется услышать слова благодарности как от тех, кому волонтер оказал помощь, так и от руководителей и волонтеров. Немаловажным является и признание в виде благодарственных писем, грамот, небольших подарков (билеты в кино или на концерт, футболки, магниты, ручки, блокноты).

Контактные данные для консультаций:

Директор ВЦ Атнагулова Алиса Викторовна:
+7 987 491-47-77,
89874914777@mail.ru

ВОЛОНТЕРСКИЙ ЦЕНТР ФГБОУ ВО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

*Дата создания как самостоятельной структуры:
11 мая 2011 г.*

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ

2011 г.

Численность сотрудников волонтерского центра составляла 50 человек, включая директора волонтерского центра.

2012 г.

В преддверии проведения XXII зимних Олимпийских игр в Сочи — 2014, а также XI зимних Паралимпийских игр число волонтеров увеличилось до 500 человек.

2015 г.

На базе центра осуществляет свою деятельность региональное отделение Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики» в Краснодарском крае. Последние два года оно становится победителем Всероссийского конкурса «Доброволец России»; в 2017 году заняло 1-е место в номинации «Лучшее региональное отделение Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики» в России». Не раз отмечено положительными отзывами и благодарностями.

2017 г.

Волонтерский центр КубГМУ выиграл право стать центром привлечения и подготовки волонтеров XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов. В октябре 2017 года состоялся XIX Всемирный фестиваль молодежи и студентов, где присутствовало более 500 студентов Кубанского государственного медицинского университета.

2018 г.

Количество волонтеров составляет более 1000 студентов. В состав волонтерского центра Куб-ГМУ входит 3000 человек. Общее количество студентов – 100%, из них привлекаются к волонтерской деятельности 54%.

ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ

- укрепление гражданского общества, повышение гражданской ответственности и активности людей как членов общества;
- развитие, продвижение и поддержка добровольцев в г. Краснодаре в целях содействия органам государственной власти и местного самоуправления;
- формирование качественного общественного взаимодействия между государственными органами и сектором добровольцев в решении социальных задач и проблем;
- создание благоприятных правовых, социальных условий и возможностей для реализации прав полноценного участия граждан, в особенности молодежи, в общественно полезной жизни городского округа;
- вовлечение и мобилизация всех ресурсов для развития местных сообществ, решения социальных проблем российского общества;
- оказание услуг в области здравоохранения, образования, экономики, культуры, науки, права, физкультуры и спорта и социальной защиты.

7 декабря 2010 года в Москве состоялась церемония подведения итогов общероссийского конкурса среди вузов и ссузов на право создания центров подготовки волонтеров для участия в организации и проведении Олимпийских и Паралимпийских игр

в Сочи в 2014 году. Кубанский государственный медицинский университет стал одним из 26 победителей конкурса, причем сразу по двум лотам – «Медицина» и «Допинг-контроль». В связи с этим 10 мая 2011 года был создан волонтерский центр (далее – центр) Кубанского государственного медицинского университета.

ОТРАСЛЕВАЯ ПОДЧИНЕННОСТЬ ЦЕНТРА – медицина.

В рамках направления Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики»:

1. Санитарно-профилактическое просвещение.
2. Профориентация школьников в медицину.
3. Популяризация кадрового донорства.
4. Здоровый образ жизни.
5. Помощь медицинскому персоналу.
6. Медицинское сопровождение спортивных и массовых мероприятий.

Функциональная или отраслевая специфика

Добровольческая деятельность в сфере здравоохранения направлена на повышение качества медицинской помощи на всех ее этапах: профилактическом, лечебном и реабилитационном.

Существует четыре основных направления медицинского волонтерства:

1. Добровольчество в лечебно-профилактических учреждениях;
2. Добровольчество в рамках медицинского сопровождения массовых и спортивных мероприятий;
3. Добровольческая санитарно-профилактическая работа;

4. Добровольчество в донорской службе.

Профориентация школьников в медицину. Данное направление на агитацию школьников в медицину помогает детям определиться с будущей профессией.

ПРОФИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

1. медицинское направление;
2. социальное;
3. культурное;
4. спортивное;
5. патриотическое воспитание;
6. эковолонтерство.

МЕСТО ЦЕНТРА В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ

Является структурным подразделением ФГБОУ ВО «КубГМУ» МЗ РФ. Подчиняется Министерству здравоохранения РФ. Информация об иерархии подчинения отражена в основных нормативных документах центра.

ЦЕНТР В МЕДИАПРОСТРАНСТВЕ

Страница на сайте университета: http://www.ksma.ru/studencheskaja_zhizn/volonter

ВКонтакте: https://vk.com/kubgmu_volunteer_centre,
https://vk.com/volmedic_krasnodar

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЦЕНТРА

Волонтерский центр располагается на базе ФГБОУ ВО «КубГМУ» МЗ РФ под руководством ректора университета. Центр имеет в своем составе директора, заместителя директора, 10 штатных и 25 внештатных сотрудников, а также более 500 добровольцев. Каждый штатный сотрудник ответствен за определенное функциональное направление центра.

БАЗА ВОЛОНТЕРОВ

База волонтеров находится в социальной сети. Существует два чата в социальных сетях. В первом чате состоят все активисты университета. Во втором чате состоят школьники-активисты, реализующие программу «Формирование школьного отряда», цель которого — ранняя, углубленная профориентация школьников в медицину. Также работа ведется через официальные чаты в социальных сетях, созданные для оперативного информирования старост всех курсов и факультетов университета.

Существует две официальные группы в социальных сетях, одна из задач которых — привлечение новых волонтеров к деятельности центра. Дополнительно работа ведется через портал «Добровольцыроссии.рф», где публикуется информация о новых мероприятиях, а также заведена личная учетная запись на каждого волонтера.

МИССИЯ ЦЕНТРА

Состоит в том, чтобы способствовать укреплению медицинского образования, гражданского общества, повышению социальной активности российских граждан (с акцентом на молодежь) путем развития института добровольчества и общественно-государственного партнерства для решения общественно значимых социальных проблем.

ЦЕЛЬ

Развитие, продвижение и поддержка добровольцев в г. Краснодаре в целях содействия органам государственной власти и местного самоуправления.

ЗАДАЧИ ЦЕНТРА

- укрепление гражданского общества, повышение гражданской ответственности и активности людей как членов общества;

- формирование качественного общественного взаимодействия между государственными органами и сектором добровольцев в решении социальных задач и проблем;
- создание благоприятных правовых, социальных условий и возможностей для реализации прав полноценного участия граждан, в особенности молодежи, в общественно полезной жизни городского округа;
- вовлечение и мобилизация всех ресурсов для развития местных сообществ, решения социальных проблем российского общества;
- оказание услуг в области здравоохранения, образования, экономики, культуры, науки, права, физкультуры и спорта и социальной защиты.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ПАРТНЕРАМИ

Взаимодействие с партнерами (НКО) осуществляется согласно следующему алгоритму:

1. Поиск партнера, удовлетворяющего поставленным задачам центра.
2. Достижение устного согласия на сотрудничество.
3. Разработка соглашения о сотрудничестве с указанием планируемых результатов взаимодействия.
4. Подписание соглашения.
5. Совместная работа для достижения поставленных результатов.

Волонтерский центр КубГМУ систематически посещает Детский реабилитационный центр в поселке Ахтырском. Делегация университета всегда устраивает подопечным Реабилитационного центра маленький праздник. Волонтеры приезжают к ребятам с концертной программой и подарками, купленными на средства, собранные на добровольной основе в КубГМУ. После представлений проводится

конкурсная часть. Никто из участников праздника не остается без памятного подарка.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С КОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Фонд «ОРБИ» — первый и единственный фонд, борющийся с проблемой инсульта. В числе его приоритетов не точечные решения, а системные программы, которые направлены на сокращение случаев инсульта и уменьшение тяжести их последствий.

Совместно со Всероссийским общественным движением «Волонтеры-медики» фонд по борьбе с инсультом «ОРБИ» преследует определенные цели и задачи:

- пропагандировать здоровый образ жизни как профилактику инсульта и других сосудистых катастроф;
- обучить максимальное количество людей, как предупредить инсульт или вовремя распознать его, чтобы последствия были минимальными;
- обучать родственников правильному уходу за больным, перенесшим инсульт;
- оказывать психологическую помощь больным и членам их семей;
- обеспечивать родственников информацией по оформлению инвалидности, улучшению условий лечения и получению социальных льгот для пациентов.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С МУНИЦИПАЛЬНЫМИ И РЕГИОНАЛЬНЫМИ АДМИНИСТРАЦИЯМИ

Совместно с Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края волонтерский центр КубГМУ развивает в муниципальных учреждениях санитарно-профилактическое

просвещение населения по вопросам социально значимых заболеваний с целью привлечения активистов в развитие данного направления. Проведение тематических лекций, интерактивный формат общения представителей Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики» с учащимися школ, с учащимися средних образовательных учреждений, ссузов, вузов, детских оздоровительных центров, направленные на ознакомление с работой Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики», и привлечение в ряды добровольцев.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ АССОЦИАЦИЯМИ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

При поддержке Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики» и Ассоциации волонтерских центров с 2015 года на базе центра осуществляет свою деятельность региональное отделение Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики» в Краснодарском крае.

Последние два года отделение становится победителем Всероссийского конкурса «Доброволец России»; в 2017 году заняло 1-е место в номинации «Лучшее региональное отделение Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики» в России». Не раз отмечено положительными отзывами и благодарностями.

Всероссийское общественное движение «Волонтеры-медики» оказывает региональному движению методическую помощь, предоставляя методические рекомендации по проведению того или иного мероприятия, и организационную поддержку в сфере здравоохранения.

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

Волонтерский центр КубГМУ на реализацию своей деятельности получает средства только за счет грантов, субсидий, выигранных на ежегодных форумах. Однако главным источником финансирования является вуз: вуз — 70%, гранты, субсидии — 30%.

СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ БЮДЖЕТ ЦЕНТРА составляет 300 000 рублей.

Штат сотрудников — 25 человек (12 штатных и 13 внештатных сотрудников). Стабильная ежемесячная заработная плата сотрудника волонтерского центра составляет 2500 рублей (на ¼ ставки).

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Критериями оценки деятельности волонтерского центра являются проведение обратной связи с участниками в тестовой форме (в электронном и в письменном виде), проведение тестирования по контролю повышения компетенции в сфере волонтерской деятельности как участников, так и организаторов.

На примере Всероссийской акции «Школа волонтера-медика» эффективность работы центра можно оценить с помощью подсчета количества заинтересовавшихся деятельностью Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики» после проведения каждого из этапов акции. Подсчет лиц, прибывших на лекции, посвященные тематике санитарно-профилактического просвещения. Построение организационного менеджмента и качественный анализ деятельности каждого из направлений на основе обратной связи, собранной по итогам проведенного взаимодействия с целевой аудиторией.

Качество, информативное содержание и популяризация публичных отчетов также являются оценкой эффективности деятельности центра.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ИЗ ЧИСЛА МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

1. «Твори добро не ради славы»

Цели и задачи: обучение волонтеров-медиков профессиональным навыкам в процессе добровольческой деятельности, повышение качества медицинской помощи, оказываемой в ЛПУ одиноким тяжелобольным людям, формирование правильных социально-нравственных установок у студентов медицинских вузов.

Результаты: привлечение молодежи в ряды добровольцев, повышение компетенции волонтеров в сфере здравоохранения.

Количество участников: более 350 человек.

2. «УникУм»

Цели и задачи: данный проект направлен на раннюю углубленную профориентацию школьников в медицину, ознакомление ребят школьного возраста с деятельностью младшего и среднего медицинского персонала, помощь в выборе профессии.

Результаты: формирование у школьников объективного представления об обучении в медицинском вузе, просвещение в вопросах перспектив работы в сфере здравоохранения, помощь в выборе профессии, широте возможностей в аспекте выбора профильного направления, изменение состава абитуриентской среды университета, в которой будет наблюдаться увеличенный коэффициент целенаправленно поданных заявлений.

Количество участников: 200 человек за весь период реализации проекта.

3. «Аптека XXI века»

Цели и задачи: ознакомить участников с основами рационального применения различных лекарственных средств, показать важность информированности гражданина в вопросах, касающихся фармацевтической продукции.

Результаты: повышение грамотности населения на примере школьников и студентов в вопросах рационального употребления различных лекарственных препаратов, акцентирование важности вопросов, которые касаются употребления фармацевтической продукции.

Количество участников: более 200 человек за весь период реализации проекта.

4. «Безграничные возможности в мире с условными границами»

Цели и задачи: основная цель проекта — создание безбарьерного доступа для населения с ограниченной подвижностью к социально значимым объектам инфраструктуры города; изменение модели социализации людей с дополнительными потребностями.

Количество участников: исследование более чем 300 социально значимых инфраструктурных единиц города, просвещение более чем 250 волонтеров.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ ГОРОДА И РЕГИОНА

Задача: улучшение качества оказываемых услуг в сфере здравоохранения, повышение уровня жизни населения города, развитие инфраструктур города и региона.

1. Школа первой помощи детям

Повышение готовности работников образовательных учреждений, инструкторов детско-юношеского и инструкторов-проводников спортивного туризма, туристского актива Краснодарского края к оказанию первой помощи детям при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях, угрожающих жизни и здоровью.

Результаты: 100 человек получили знания и умения по оказанию первой помощи, научились самостоятельно оценивать состояние пострадавшего, своевременно оказывать первую помощь, предупреждать угрожающие жизни осложнения при бытовых или производственных травмах, отравлениях и иных несчастных случаях.

2. Формирование добровольных студенческих медицинских групп

Увеличение доступности своевременного оказания первой помощи пострадавшим для предупреждения ухудшения состояния организма при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях, угрожающих жизни и здоровью, во время проведения массовых мероприятий.

Результаты: в Краснодарском крае при проведении массовых мероприятий работает группа студентов-спасателей в составе 20 человек, снабженная комплектами для оказания первой помощи, имеющими порядка 20 наименований средств и расходного материала. Студенты-добровольцы могут оценивать состояние пострадавшего, своевременно оказывать первую помощь и проводить эвакуацию на носилках. Примерное количество случаев оказания помощи при участии в мероприятии 1 млн человек составляет от 100 до 200. В дальнейшем планируется увеличение числа мобильных бригад за счет обуче-

ния студентов-спасателей других студенческих спасательных отрядов вузов Кубани.

3. «Твори добро не ради славы»

Акция направлена на поддержание патриотического духа среди населения г. Краснодара. В рамках данного мероприятия проводятся встречи с ветеранами на территории Военного госпиталя ветеранов войн г. Краснодара, организуются различные тематические концерты.

Результаты: привлечение молодого поколения для участия в патриотических акциях, сохранение истории нашего государства, поддержание традиций.

4. Правовые и социальные последствия наркомании

Ознакомить студентов с влиянием наркотических и психотропных веществ на организм человека. Предупредить употребление наркотиков как следствие и вероятность зависимости.

Результаты: собран материал для проведения открытых уроков среди школьников и студентов.

5. Участие в акции, посвященной Всемирному дню борьбы со СПИДом

Предоставить возможность узнать анонимно и бесплатно свой ВИЧ-статус. Риск заражения, пути передачи инфекции.

Результаты: состоялись профилактические беседы о СПИДе и ВИЧ-инфекции.

6. Исследование доступной среды для инвалидов

Узнать о наличии пандусов перед зданиями аптек, установить их соответствие нормам ГОСТа.

Результаты: даны рекомендации по оснащению пандусами тех аптек, где были установлены несоответствия требованиям ГОСТа.

Решение приоритетных задач города и региона

Приоритетными задачами, которые решает центр, являются повышение качества жизни населения, фармацевтической грамотности, улучшение состояния системы обслуживания в сфере здравоохранения, создание безбарьерного доступа для населения с ограниченной подвижностью к социально значимым объектам инфраструктуры города, изменение модели социализации людей с дополнительными потребностями.

БАЗОВЫЙ ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ ЦЕНТРОМ

(годовой цикл)

1. **Планирование** — условие управления, которое необходимо для детального развития центра. Реализовать эту функцию можно на основе анализа ситуации и прогноза ее развития. Затем формулируются текущие и перспективные цели и задачи, разрабатывается стратегия действий, составляются планы и программы.
2. **Организация работы** — установление порядка и последовательности действий. Функция реализуется через проектирование и создание волонтерской базы, определение порядка их функционирования и взаимодействия, обеспечение деятельности необходимой документацией.
3. **Мотивация** — стремление кого-либо удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности. Мотив — ожидаемый результат. Функция реализуется через определение интересов работников и выбор наиболее подходящего в данной ситуации способа воздействия на них.
4. **Контроль** — количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации.

Функция реализуется через определение результатов деятельности волонтерского центра.

5. **Принятие решений** — анализ информации и принятие на ее основе управленческих решений составляют технологию годового развития добровольческой деятельности.
6. **Коммуникация** — это метод, посредством которого в организации вызываются действия, обеспечиваются контроль и координация, общение с добровольцами, партнерами и т. д. Система коммуникаций образует строение самой организации.
7. **Лидерство** — способность влиять на людей, чтобы побудить их действовать в направлении достижения поставленных целей и выполнения миссии организации в целом.

ПЕРЕЧЕНЬ И ОПИСАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВ ЦЕНТРА

Привлечение волонтеров проводится систематически путем организации проекта «Школа волонтера». Подобного рода мероприятия способствуют популяризации добровольчества среди молодежи, повышению уровня медицинской грамотности среди населения, а также формированию активной гражданской позиции подрастающего поколения. Поддержка и мотивация волонтеров — неотъемлемая часть нашей деятельности. Каждого, кто начинает свой путь, мы обучаем, объясняем правильное выполнение той или иной работы, что впоследствии отражается на качестве работы волонтера.

СИСТЕМА РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ

- планирование и осуществление набора волонтеров;
- определение, в каких областях деятельности будут задействованы волонтеры;
- подготовка описания работы для каждой волонтерской должности;
- проведение собеседования, отбор и закрепление волонтеров за видами деятельности и непосредственными руководителями;
- планирование и осуществление ориентации и обучения волонтеров;
- поиск и предоставление волонтерам ресурсов для работы;
- ведение волонтерской документации;
- поддержка волонтеров по мере необходимости (дополнительное обучение, консультирование, информация);
- оценка организации работы с волонтерами;
- распространение среди общественности информации о деятельности волонтеров и поддержка связей с другими организациями и подопечными.

ИНТЕГРАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА В УЧЕБНУЮ/НАУЧНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ

Волонтеры-медики дважды в год проходят уникальный сертифицированный образовательный курс по профилактике социально значимых заболеваний от НМИЦПМ Министерства здравоохранения Российской Федерации для последующего проведения просветительской работы с населением. Обучение осуществляется в режиме онлайн. За три образовательных курса выпускниками центра стали более 750 волонтеров-медиков из 52 субъектов Россий-

ской Федерации. Партнер: Федеральное государственное бюджетное учреждение «Национальный медицинский исследовательский центр профилактической медицины» Минздрава России.

Контактные данные для консультаций

Общий контакт центра: +7 861 268-32-84,
corp@ksma.ru

ОБЩЕСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «ВОЛОНТЕРСКИЙ ЦЕНТР СФУ» ФГАУ ВО «СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Дата создания как самостоятельной структуры:
2012 г.

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ

2012 г.

Год создания центра. В 2012 году был проведен саммит стран Азиатско-Тихоокеанского экономического сообщества (АТЭС) во Владивостоке. Конкурсный отбор своими силами прошли 22 студента СФУ. После успешной поездки было решено организовать школу волонтеров, куда пригласили студентов, посетивших мероприятие во Владивостоке, для обмена опытом.

Следующим ключевым шагом стало участие в XXII зимних Олимпийских играх и XI зимних Паралимпийских играх в Сочи. Далее проводились текущие разовые мероприятия, например, такие как «Благотворительная акция, посвященная Всемирному дню распространения информации об аутизме», «Первый открытый турнир по художественной гимнастике «Весенний кубок» и др. Затем волонтеры

университета приняли участие во XXVII летней Всемирной универсиаде – 2013 в Казани.

2015 г.

Направление «Добровольчество» перешло в ведомство Отдела молодежных проектов СФУ, и именно здесь при помощи сотрудников отдела начала зарождаться структура студенческой организации, ее основные цели и задачи. С этого времени волонтерский центр СФУ начал развиваться как проект. В 2016 году прошло одно из важных мероприятий – спортивный форум «Студенческий спорт 2.0. Перегрузка», куда привлекалось около 150 волонтеров.

Ресурсами центра стал пользоваться университет, и не только. В студенческую организацию также обращались сторонние фирмы. На этапе становления организации большие силы были брошены на внутреннюю политику (структура взаимодействия, набор и обучение волонтеров, система мотивации, документооборот и т. п.).

ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ

В 2012 году после успешной поездки на саммит стран Азиатско-Тихоокеанского экономического сообщества численность волонтеров и их интерес к деятельности возрастали с каждым днем. Тогда и возникла идея создать отдельную общественную организацию, которая смогла бы добровольно объединить обучающихся ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» для волонтерской деятельности. В 2012 году был создан волонтерский центр СФУ. Ежегодно в его деятельности участвует более 480 человек.

ФУНКЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Направления деятельности центра

Все направления деятельности центра являются важными для развития волонтерского центра СФУ.

1. *Сопровождение мероприятий*

Цель: волонтерское сопровождение значимых для вуза, города и края мероприятий.

Форматы работы:

- волонтерское сопровождение университетских, городских и международных мероприятий (событийное волонтерство);
- обучение и подготовка волонтеров сопровождения.

2. *Экологическое*

Цель: формирование бережного отношения к окружающей среде у студентов и сотрудников СФУ.

Форматы работы:

- сопровождение партнерских экологических мероприятий, акций;
- организация просветительских мероприятий экотематики;
- проведение информационной кампании экологической направленности.

3. *Социальное*

Цель: содействие в социализации, оказание социально-бытовой помощи нуждающимся группам людей.

Форматы работы:

- поездки в детский дом, проведение игр для малышей, развивающих занятий по самоопределению для подростков;

- поездки в пансионат для пожилых (общение, мастер-классы);
- социальные акции (собственные и партнерские).

4. *Международное*

Цель: развитие кросс-культурного взаимодействия с иностранными студентами СФУ, навыков взаимодействия волонтеров с представителями различных культур.

Форматы работы:

- помощь в бытовой, социальной адаптации иностранцам;
- организация мероприятий, популяризирующих изучение иностранного языка (тематические англоязычные квесты, встречи с иностранцами).

5. *Антинаркотическое*

Цель: пропаганда здорового образа жизни.

Форматы работы:

- профилактика употребления психоактивных веществ;
- просветительская деятельность (проведение интерактивных лекций, создание раздаточного материала и т. п.);
- участие в спортивных мероприятиях.

Функции центра:

- рекрутинг (набор волонтеров в течение всего учебного года при помощи онлайн-заявки на сайте СФУ, последовательное привлечение волонтеров к мероприятиям, перед которыми проводятся собеседования с тимлидерами направления);
- обучение волонтеров (с помощью семинаров и мастер-классов для направлений, многодневного погружения в волонтерскую деятельность

на школе волонтеров СФУ и предоставление возможности активистам посещать различные образовательные форумы по добровольчеству);

- организация проектной деятельности (предоставление возможности волонтерам реализовать свои идеи и проекты по добровольчеству за счет средств университета и различных всероссийских грантов. Сопровождение и координирование реализации проектов волонтеров);
- поощрение и мотивация волонтеров (ежегодная церемония награждения волонтеров волонтерского центра СФУ, предоставление возможности активистам посещать различные образовательные форумы по добровольчеству).

МЕСТО ЦЕНТРА В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ

Руководитель волонтерского центра подчиняется специалисту отдела молодежных проектов, координирующему добровольческую деятельность в СФУ, который, в свою очередь, подчиняется начальнику отдела молодежных проектов Управления молодежной политики университета.

ЦЕНТР В МЕДИАПРОСТРАНСТВЕ

Сайт университета: <http://structure.sfu-kras.ru/VC>

ВКонтакте: https://vk.com/volunteers_sibfu

Социальные сети — важный инструмент распространения информации для волонтеров и студентов СФУ. Группа ВКонтакте является эффективным способом привлечения к волонтерской деятельности.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЦЕНТРА

Специалист отдела молодежных проектов

Обязанности:

1. Осуществление деятельности, направленной на пропаганду добровольчества и волонтерства среди студентов.
2. Поддержка и развитие социально значимых проектов в сфере добровольчества.
3. Координация работы общественной организации «Волонтерский центр СФУ». Во главе волонтерского центра СФУ стоит руководитель. Волонтерский центр разделяется на три структурных единицы: общий отдел, руководители (лидеры) направлений, отдельные проекты.

Руководитель волонтерского центра СФУ — студент СФУ, который под координированием сотрудника отдела молодежных проектов осуществляет руководство общественной организацией, утверждает планы деятельности каждого отдела и направления, разрабатывает внутренние программы и мероприятия волонтерского центра.

Руководитель волонтерского центра СФУ

Руководитель центра выполняет следующие обязанности:

1. Проведение собрания руководителей направления.
2. Представление интересов центра, взаимодействие с администрацией университета, руководством государственных, муниципальных структур, коммерческих организаций.
3. Организация обучающих мероприятий для членов центра, направленных на личностный рост,

развитие навыков и компетентностей, необходимых для эффективной деятельности в рамках центра.

4. Организация агитационной кампании по привлечению обучающихся к волонтерской деятельности.
5. Осуществление контроля за деятельностью членов центра.
6. Подготовка отчетных документов и представление итогов деятельности.
7. Осуществление совместной деятельности с организациями на основе взаимовыгодного сотрудничества, не противоречащего целям и задачам центра.
8. Организация поощрения и стимулирования членов центра.
9. Организация информирования общественности о деятельности центра.
10. Подготовка плана работы и ориентировочной сметы расходов, согласование.
11. Обеспечение преемственности в деятельности центра: ответственное хранение документации, контактных данных и пр.

Состав общего отдела:

1. Руководитель общего отдела волонтерского центра — человек, отвечающий за работу отдела, является основным связующим звеном между руководителем и всем отделом. *В его обязанности входит:* планирование деятельности отдела и каждого члена отдела, организация деятельности (управление процессами и ресурсами, людьми), контроль результатов работы, совершенствование системы работы отдела. Помимо вышеперечисленного руководитель информирует членов отдела обо всех новостях

- и предоставляет отчетность деятельности отдела руководству волонтерского центра СФУ.
2. Секретарь (помощник) — человек, отвечающий за прием заявок на вступление в волонтерский центр СФУ, распределяет новых волонтеров по направлениям, осуществляет ведение базы данных и занимается составлением справок, перечней достижений и другой документации, подтверждающей деятельность волонтеров.
 3. Ответственный за обучение волонтеров — человек, занимающийся организацией образовательных мероприятий, направленных на адаптацию, на повышение компетенций волонтеров и т. п., например, семинары для направлений, школа волонтеров и т. д.
 4. Координатор корпоративных событий — человек, отвечающий за организацию мероприятий, направленных на сплочение и командообразование, мероприятий, приуроченных к общим праздникам, и устоявшимся крупным мероприятиям волонтерского центра, например, церемония награждения «Лучший волонтер».
 5. Руководитель информационного обеспечения — человек, отвечающий за деятельность пресс-центра и медиацентра, за полное информационное сопровождение волонтерского центра СФУ.

В его обязанности входит: планирование деятельности каждого члена информационного сопровождения (пресс-центра и медиацентра), организация и контроль деятельности, предоставление отчетности информационного обеспечения руководителю волонтерского центра СФУ.

Члены пресс-центра:

1. Главный редактор группы ВКонтакте и новостей для СМИ СФУ.
2. 2–3 редактора группы, отвечающие за рубрики.

Члены медиацентра:

1. Фотографы (4–5 человек).
2. Видеомонтажеры (1–2 человека).
3. Видеооператоры (2–3 человека).
4. Дизайнеры (1–2 человека).

В каждом направлении структура выглядит следующим образом:

1. **Лидер направления** — человек, ответственный за деятельность всего направления.

В его обязанности входит:

- организация мероприятий волонтерского центра СФУ;
- составление плана деятельности на учебный семестр;
- организация и координация волонтеров направления;
- организация корпоративных мероприятий и общих собраний для актива направлений волонтерского центра;
- взаимодействие с другими лидерами направлений волонтерского центра;
- взаимодействие со сторонними организациями, с которыми сотрудничает волонтерский центр СФУ;
- предоставление отчетности деятельности направления каждую неделю руководителю волонтерского центра СФУ;
- посещение общих собраний лидеров направлений волонтерского центра.

2. *Тимлидеры* — это студенты, которые отвечают за отдельный вид деятельности в своем направлении, следовательно, ведут небольшую группу волонтеров своего направления.

В их обязанности входит:

- заниматься организационными вопросами направления;
- посещать общие собрания актива волонтерского центра СФУ;
- посещать собрания своего направления;
- передавать всю необходимую информацию волонтерам;
- набирать волонтеров на мероприятия;
- проводить адаптационные мероприятия для новых волонтеров в этом направлении.

3. *Волонтеры* — группа студентов, осуществляющих добровольную волонтерскую деятельность на основе личного волеизъявления.

В деятельность актива волонтеров направления входят:

- организация и участие в мероприятиях направлений волонтерского центра;
- систематическое участие в мероприятиях, школах, квизах и т. д., проводимых общим отделом волонтерского центра СФУ;
- посещение собраний и командообразующих мероприятий, проводимых лидером направления;
- разработка новых идей, проектов по совершенствованию деятельности волонтерского центра.

В каждом направлении необходимо наличие одного лидера. Количество тимлидеров и волонтеров в каждом направлении различно и может варьироваться.

БАЗА ВОЛОНТЕРОВ

База волонтеров ведется с помощью программы Excel. В нее входят: список всех волонтеров с их личной информацией, списки волонтеров по направлениям работы, реестр мероприятий, рейтинг волонтеров.

МИССИЯ ЦЕНТРА

Создание благоприятных условий для молодых людей, желающих добровольно помогать окружающим в решении социально значимых проблем.

ЦЕЛЬ

Вовлечение обучающихся университета в волонтерскую, социально значимую деятельность (выполнение работ, оказание услуг без расчета на денежное вознаграждение).

ЗАДАЧИ ЦЕНТРА

- популяризация идей добровольчества в среде обучающихся;
- привлечение обучающихся и организация их участия в добровольческой безвозмездной деятельности на базе университета в рамках совместной деятельности с учреждениями, службами города и края;
- организация систематической работы в рамках утвержденных направлений деятельности центра;
- организация обучающихся, развивающих, досуговых мероприятий для участников центра.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ПАРТНЕРАМИ

Упор на партнерство со сторонними некоммерческими организациями на данный момент не является приоритетной задачей центра. Это объясняется

особенностью существования волонтерского центра в структуре университета, и в приоритете выполнение задач университета. Взаимодействие чаще осуществляется по инициативе сторонней организации.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С КОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Коммерческие организации центр привлекает на различные крупные мероприятия. Перед каждым событием при распределении зон ответственности назначается один волонтер, который ищет партнеров под данное мероприятие. Например, на церемонии награждения волонтеров такими партнерами стали: красноярский кинотеатр «Эпицентр», кофейня «Британские ученые», Центральный парк — парк культуры и отдыха имени А.М. Горького, сеть ресторанов быстрого питания, кафе и доставок «Сёгун», контактный зоопарк «Енотия».

Партнеры предоставляют нам различные подарки в виде сертификатов, билетов, купонов и т. п. Волонтерский центр, в свою очередь, предоставляет партнерам рекламу в группах в социальных сетях, размещает логотип на видеороликах мероприятия, на баннерах.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С МУНИЦИПАЛЬНЫМИ И РЕГИОНАЛЬНЫМИ АДМИНИСТРАЦИЯМИ

При работе с данными партнерами ответственным назначается лидер или тимлидер направления, который самостоятельно ищет партнеров и при согласовании с руководителем волонтерского центра проводит переговоры и обсуждает условия сотрудничества.

Например:

- КГКУ «Есауловский детский дом» — организация и проведение познавательно-развлекательных

мероприятий волонтерами социального направления волонтерского центра СФУ для детей. Встречи проходят два раза в месяц на базе детского дома.

- Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Железнодорожного района г. Красноярска — адресная помощь гражданам пожилого возраста и инвалидам по мере необходимости. Помощь может быть в виде уборки квартиры, садового участка, в доставке картофеля, в сопровождении на мероприятия или в другие службы и т. п.
- МБУ СО «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда» — совместная организация и проведение различных мероприятий для детей из неблагополучных семей Железнодорожного района: мастер-классы, новогодние праздники, Хеллоуин и т. п. Встречи проходят на базе центра по составленному заранее организационному плану.
- Школы Красноярска (МБОУ «СШ № 36»; МБОУ «СОШ № 82»; МБОУ «Лицей № 1»; МАОУ «Гимназия № 13»; МБОУ «СОШ № 39») — проведение профилактических бесед по антинаркотическому направлению.
- КГБУ СО «Пансионат «Ветеран» (Красноярск) — организация совместных мероприятий для пожилых людей на базе пансионата.

АЛГОРИТМЫ РАБОТЫ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ АССОЦИАЦИЯМИ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

Лесной попечительский совет (FSC) — участие в «FSC-пятнице» волонтеров экологического направления волонтерского центра СФУ.

Приглашение представителей совета в качестве экспертов, получение сувенирной продукции.

«FSC-пятница» — ежегодный праздник ответственного отношения к лесу, проводимый во многих странах мира в последнюю пятницу сентября. Впервые празднование «FSC-пятницы» состоялось в Великобритании в 2008 году по инициативе FSC Великобритании. В глобальном масштабе «FSC-пятница» была впервые отмечена в 2009 году и с тех пор широко отмечается во всем мире.

Всемирный фонд дикой природы (WWF) — привлечение на мероприятия экологического направления волонтерского центра СФУ. Приглашение представителей совета в качестве экспертов, получение сувенирной продукции.

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

95% — средства СФУ, 5% — грантовые средства.

УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ПО ГРАНТАМ/СУБСИДИЯМ

Проект «Серия мероприятий «Связь поколений» для постояльцев детских домов Красноярского края и домов для пожилых людей г. Красноярск»

Проект реализован за счет средств Всероссийского конкурса молодежных проектов (Росмолодежь).

Волонтерский центр СФУ выиграл грант Всероссийского конкурса молодежных проектов и реализовал проект по объединению поколений, проведя серию мастер-классов и общее мероприятие для постояльцев детских домов Красноярского края и домов для пожилых людей. На первом этапе прошел мастер-класс для детей из детских домов, где они разрисовали подушки и написали приглашение на концерт для пожилого человека. После этого волонтеры провели мастер-класс для пожилых людей, где они сделали интересные упаковки для сладостей

своими руками для детей из детских домов. На итоговом праздничном концерте дети и пожилые люди выступили со своими номерами, познакомились, обменялись подарками и пообщались в непринужденной обстановке. Этот проект укрепил социальные отношения между одинокими людьми пожилого возраста и детьми-сиротами и получил положительную обратную связь от участников проекта и организаторов — волонтеров волонтерского центра СФУ.

СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ БЮДЖЕТ ЦЕНТРА отсутствует. Все сотрудники центра являются волонтерами.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА

Эффективность деятельности центра оценивается с помощью подведения общих итогов на церемонии награждения лучших волонтеров волонтерского центра СФУ. С помощью обратной связи от студентов и администрации СФУ. Обратную связь волонтерский центр получает на различных собраниях, встречах и мероприятиях.

Критерии оценки:

- реализация планов деятельности волонтерского центра;
- увеличение количества активных волонтеров волонтерского центра;
- увеличение количества мероприятий, в которых принимают участие волонтеры волонтерского центра СФУ (внутри университета и за его пределами);
- повышение качества проведения мероприятий внутри волонтерского центра;
- реализация качественных проектов волонтеров волонтерского центра;

- увеличение качества знаний о добровольческой деятельности волонтеров центра через обучение;
- интеграция волонтерского центра в учебную деятельность;
- примеры воспитания кадров из числа волонтеров волонтерского центра.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ИЗ ЧИСЛА МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

«Местным населением» в данном контексте необходимо считать обучающихся СФУ и администрацию вуза, так как волонтерский центр организован на базе университета и в большей степени работает на университет.

Качественные результаты:

- организация обучающих мероприятий для волонтеров (лекции, тренинги, выездные школы, семинары и т. п.);
- организация участия волонтеров в грантовых конкурсах (и способствование успешной реализации проектов);
- волонтерский центр как кадровый резерв, из которого вырастают потенциальные сотрудники университета, а также сторонних компаний.

Количественные результаты:

- более 480 волонтеров, участвующих в деятельности, ежегодно;
- более 20 человек в структуре волонтерского центра;
- более 80 мероприятий сопровождают волонтеры волонтерского центра ежегодно;
- более 20 раз осуществление адресной помощи ежегодно;

- более 15 поездок в детский дом ежегодно.

Без создания волонтерского центра

- не было бы возможности реализации потенциала студентов в добровольческой деятельности через общественную организацию;
- не было бы единого окна обращения в случае необходимости волонтерского сопровождения;
- не было бы качественного сопровождения мероприятий внутри университета и за его пределами;
- не была бы осуществлена помощь некоторым незащищенным слоям населения г. Красноярска.

ПЕРЕЧЕНЬ И ОПИСАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВ ЦЕНТРА

1. Командообразующие игры внутри направлений и всего волонтерского центра, совместные поездки, прогулки и т. п.
2. Семинары для направлений по повышению уровня компетентности в волонтерской деятельности с привлечением экспертов из внешних организаций-партнеров.
3. Школа волонтеров – многодневное погружение для обучения волонтерской деятельности, для создания новых проектов, сплочения команды.
4. Награждение лучших волонтеров дипломами, подписанными ректором и начальником Управления молодежной политики СФУ, начальником отдела молодежных проектов и руководителем волонтерского центра СФУ, а также сувенирной продукцией волонтерского центра.
5. Личные встречи и беседы с руководителем волонтерского центра.

ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ И ПОДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРОВ

Школа волонтеров

Цели школы:

1. Развитие каждого направления в отдельности, повышение уровня компетенций волонтеров и расширение их кругозора.
2. Создание проекта от каждого направления в соответствии с осуществляемой деятельностью.
3. Формирование команды и командного духа волонтерского центра СФУ.

Задачи по достижению целей:

1. Проведение образовательной программы для каждого направления в отдельности, проведение интерактивных лекций, общих для всех, а также проведение мастер-классов с правом выбора темы.
2. Проведение интерактивной лекции, посвященной социальному проектированию, работа над проектами с кураторами направлений, подготовка к проведению презентации проектов.
3. Проведение культурно-творческих и спортивных мероприятий, зарядка.

Особенности школы:

- за каждым направлением закреплены два куратора;
- на школе рейтинговая система для каждого участника лично и для всей команды;
- приглашены спикеры извне, которые являются специалистами в конкретной сфере;
- для каждого участника подготовлен раздаточный материал (специально разработанная рабочая тетрадь для записей прикреплена отдельным файлом).

БАЗОВЫЙ ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ ЦЕНТРОМ (годовой цикл)

1. Набор волонтеров: осуществляется с помощью мероприятий – ознакомительная площадка волонтерского центра СФУ на 1 сентября, подробная презентация волонтерского центра СФУ обо всех направлениях деятельности.
2. Создание команды: проведение командообразующих игр, встреч.
3. Начало деятельности: мероприятия волонтерского центра, университета.
4. Обучение волонтеров: семинары, школа для волонтеров.
5. Продолжение деятельности: мероприятия волонтерского центра, университета, города, края, всероссийские.
6. Награждение лучших: церемония награждения «Волонтер года».
7. Повышение по статусу: лучшие волонтеры становятся тимлидерами, лидерами направлений.

СИСТЕМА РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ

Непосредственно с волонтерами работают тимлидеры направлений. Тимлидер направления курирует небольшую группу волонтеров и находится под руководством лидера направления.

Задачи тимлидера:

1. Оповещает обо всех событиях, мероприятиях, наборах, собраниях волонтеров волонтерского центра.
2. Координирует деятельность актива.
3. Сплачивает команду.
4. Отслеживает активность каждого волонтера.
5. Дает обратную связь по мероприятиям и деятельности команды.

6. Исключает волонтеров за систематическое неучастие в мероприятиях волонтерского центра СФУ.

ИНТЕГРАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА В УЧЕБНУЮ/НАУЧНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ

1. Конференция волонтерского центра СФУ.
Во время подведения итогов учебного года у актива волонтерского центра СФУ есть возможность представить доклады о результатах своей деятельности, что помогает им адаптироваться к публичным выступлениям, развивает навыки ораторского искусства, навыки составления речи для выступлений и опыт в описании ключевых результатов деятельности.
2. Во время проведения школ для волонтеров многие активисты волонтерского центра СФУ выступают в качестве спикеров, готовят свои мастер-классы, изучают новый материал, учатся преподавать материал кратко, емко и доступно для любой аудитории.
3. Прохождение практики по соответствующей специальности. При согласовании с преподавателями кафедры студенты таких направлений обучения, как «Управление персоналом», «Социальная работа» и т. д., могут проходить практику в волонтерском центре СФУ.

Контактные данные для консультаций

Специалист отдела молодежных проектов, руководитель общественной организации «Волонтерский центр СФУ» Бродовская Юлия Игоревна:
+7 391 246-98-74,
vc@sfu-kras.ru

4.2. Лучшие практики волонтерских центров

В данном разделе подробно описаны успешные практики волонтерских центров по разным функциональным направлениям.

Реализация программы привлечения волонтеров

Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный медицинский университет»

На сегодняшний день в добровольческом сообществе под привлечением волонтеров, или рекрутингом, понимается процесс поиска и отбора людей, желающих стать участниками в реализации определенных программ деятельности волонтерского объединения. Гарантию успеха данного процесса может обеспечить лишь качественная организация трех важных составляющих: мотивационной, организационной и информационной.

Мотивационная составляющая — это, в свою очередь, активация энергетических ресурсов волонтера, его стремление к участию. Организационный компонент обеспечивает стандарт работы и вектор ее движения. И, наконец, информационный компонент вскрывает причинно-следственные связи, которые следует учитывать для разумного использования ресурсов и эффективной реализации замыслов.

При наборе волонтеров необходимо учитывать их мотивацию к занятию добровольческой деятельностью. Это может вызвать сложности ввиду нематериальной природы поощрений. Характер мотивации должен быть подобран с упором на конкретную аудиторию. Например, волонтерский центр КубГМУ

является структурным подразделением медицинского вуза, целевая аудитория которого — студенты-медики. Для привлечения их в ряды добровольцев необходимо уделять внимание профильным направлениям деятельности центра, таким как медицинское. Мотивацией к участию в данном случае будет служить возможность получить ценный опыт работы, увеличить вероятность трудоустройства, реализовать свое желание заниматься конкретной специальностью, приобрести новые знакомства в сфере здравоохранения, улучшить свои практические навыки и многое другое. Определение ключевой мотивации поможет организаторам отобрать лучших из числа потенциальных кандидатов и оценить осознанность их выбора.

Важное условие начала отбора кандидатов — понимание потенциальными волонтерами и организаторами плана предстоящей работы, содержащего описание требований к кандидату, его прав и обязанностей, характера и режима работы, способов оценки качества ожидаемых результатов. Для этого волонтерским центром КубГМУ создана официальная группа в социальных сетях, в которой публикуется информация о предстоящих и прошедших мероприятиях, требованиях к волонтерам, участвующим в них, и методах поощрения, если таковые имеются. С целью информирования других слоев населения о деятельности волонтерского центра используются раздаточные материалы и информационные стенды на мероприятиях.

Одна из ведущих методик информирования волонтеров в Кубанском медицинском университете — чтение тематических лекций для студентов младших курсов и сбор заявок на прохождение первичного отбора. Первичный отбор проводится ежегодно для всех желающих в формате двухдневного тренинга, направленного на выявление индивидуальных качеств

волонтера. Посредством данного тренинга организаторы отбирают самых активных участников из потенциальных кандидатов и предлагают им возможность участия на временной основе в качестве испытательного срока на два месяца. В случае успешного завершения испытательного срока волонтер становится штатным активистом центра и занимается любой интересной ему деятельностью.

Практика показывает, что весомый вклад в привлечение волонтеров вносят контакты действующих и потенциальных участников конкретных проектов.

Кроме вышеперечисленных методов привлечения волонтерским центром используются и другие возможные пути набора потенциальных кандидатов, такие как: выступление в школах, колледжах и университетах — приглашение потенциальных добровольцев, рассылка приглашений на школьные и университетские порталы, объявления о добровольческих акциях во всех социальных сетях, красочные флаеры — приглашение на запланированные работы с указанием времени, места и описания группы, получающей помощь.

Общественное объединение «Волонтерский центр СФУ» ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет»

Привлечение добровольцев в волонтерский центр — это одна из самых важных задач общественных организаций, осуществляющих решение социально значимых проблем общества.

Поиск замотивированных добровольцев сложнее, чем поиск оплачиваемых работников. Здесь требуются детально проработанная система, план мероприятий и личный пример актива организаторов

добровольческого движения. В план стоит включить и проработку системы мотивации волонтеров. Миссией волонтерского центра должно стать создание благоприятных условий для молодых людей, желающих добровольно помогать окружающим в решении социально значимых проблем. Ведь добровольцы — это те люди, которые хотят принимать участие в волонтерской деятельности и тратить свое время и энергию на помощь обществу.

В волонтерском центре Сибирского федерального университета есть программа мероприятий, которая направлена на привлечение студентов в волонтерскую деятельность и позиционирование волонтерского центра СФУ как интересной и перспективной для развития общественной организации.

ПЕРВЫЙ ЭТАП — это участие в мероприятии 1 сентября «День знаний СФУ».

Благополучатели: студенты.

Описание:

Ежегодно 1 сентября для всех первокурсников университета проходят праздничные мероприятия, посвященные началу нового учебного года. Одним из главных мероприятий университета является вечернее мероприятие, где общественные организации Сибирского федерального университета организуют свои площадки, и в завершение устраивается масштабный концерт (участниками которого становится более 3000 студентов). Волонтерский центр также организует собственную площадку для популяризации своей организации и привлечения нового актива.

Этапы реализации:

1. Собрание активистов — продумывание идей

площадки, распределение зон ответственности, установление сроков подготовки.

2. Составление организационного плана в онлайн-форме (задание — отметка о выполнении).
3. Подготовка к площадке — выполнение заданий.
4. Организация площадки — непосредственная реализация плана мероприятия 1 сентября на «Дне знаний СФУ».

Например, в 2017 году темой 1 сентября стала Универсиада-2019, и все направления волонтерского центра были представлены в виде спорта: биатлон, баланс-борд, хоккей и т. п. На площадке также была организована регистрация в волонтерский центр для первокурсников.

Источники финансирования: СФУ.

Результаты: более 60 заполненных заявок на вступление в волонтерский центр СФУ.

ВТОРОЙ ЭТАП ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВОЛОНТЕРОВ — презентация волонтерского центра СФУ.

Благополучатели: студенты.

Описание:

Торжественное начало учебного года, где активисты волонтерского центра СФУ встречаются с первокурсниками и рассказывают о деятельности центра, о направлениях работы. Знакомятся с ребятами, рассказывают о своих проектах, показывают видеоролики и фото в качестве отчета о деятельности для привлечения большего количества активных и инициативных студентов.

Презентация проходит в начале сентября, количество зрителей превышает 70 человек.

Этапы реализации:

1. Собрание для лидеров направления — обсуждение задач и формата презентации.
2. Составление организационного плана — распределение зон ответственности: информационное сопровождение мероприятия, медиасопровождение, подготовка презентации и фото-, видеоматериалов, создание формы регистрации, закупка необходимых материалов.
3. Итоговое собрание лидеров направлений и других организаторов презентации активистов.
4. Организация презентации волонтерского центра СФУ — непосредственная реализация плана мероприятия презентации волонтерского центра.

Источники финансирования: СФУ.

Результаты: помощь новым волонтерам в определении направления деятельности, получение новых заявок на вступление в волонтерский центр (более 50).

Реализация программы мотивации и удержания волонтеров

Волонтерский центр «Энергия молодых» ГАПОУ «Уфимский топливно-энергетический колледж»

Программа мотивации волонтеров — необходимый и важный этап развития любого волонтерского центра. О вопросе мотивации волонтеров руководство ВЦ «Энергия молодых» задумывалось практически с основания центра. Важным было не сводить мотивацию к материальному стимулированию, тем самым уничтожая сам принцип добровольческой

деятельности, но создать условия, для того чтобы, один раз поучаствовав в проектах волонтерского центра, обучающиеся вернулись вновь.

Обучение в колледже захватывает период позднего пубертата и ранней юности, когда для развития человеку требуется общение со сверстниками. Создание пространства межличностной коммуникации, возможность неформального общения, новые знакомства стали основой идеи программы мотивации волонтеров ВЦ «Энергия молодых».

Кроме необходимых (обучение, тренинги) встреч жизнь центра насыщена неформальными мероприятиями. Стоит отметить, что программа не имеет четкого плана: мероприятия планируются на квартал и реализуются в зависимости от потребностей, стадии развития и проблем коллектива.

Одним из самых ярких и эффективных механизмов вовлечения обучающихся в активную социальную деятельность является интерактивный праздник «День активиста», проводимый раз в квартал. «День активиста» — своеобразная ярмарка активностей: каждое подразделение или общественное объединение, работающее на базе колледжа, презентует себя в ходе интерактивной игры. После регистрации на основе случайного выбора формируется несколько команд, которые выполняют задания интерактивного квеста. Заканчивается квест общим чаепитием. К участию приглашаются все желающие, и это ни к чему не обязывает. Однако после каждого «Дня активиста» команда волонтерского центра пополняется минимум на 10 человек.

Игра-квест «Волонтерские игры» — еще один проверенный временем инструмент. В отличие от предыдущей игры он реализуется только для участников ВЦ.

Вечер настольных игр, позволяющий завязать новые знакомства, способствующий созданию благоприятного психологического микроклимата в коллективе.

Одним из главных, осязаемых стимулов участия в волонтерской деятельности является формирование портфолио. Согласно федеральным государственным образовательным стандартам у обучающихся должен быть сформирован целый ряд компетенций. Среди них есть общекультурные, уровень сформированности которых сложно оценить в ходе квалификационных экзаменов. Поэтому на каждый квалификационный экзамен начиная с 3-го курса обучающиеся колледжа представляют свое портфолио. К формированию этого материала студенты относятся с вниманием. Работа в проектах ВЦ пополняет портфолио благодарственными письмами, руководитель ВЦ готовит письма-отзывы о работе волонтера, где указывает, как проявилась та или иная компетенция.

Материальное стимулирование волонтеров осуществляется на основе положения колледжа «О материальном стимулировании обучающихся».

Общественное объединение «Волонтерский центр СФУ» ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет»

Мотивация и удержание волонтеров — это очень сложный процесс, который требует больших затрат, но он неотъемлем в деятельности любого волонтерского центра. У студента, занимающегося общественной деятельностью, есть активная жизненная позиция и стремление приносить благо обществу, но даже такие человеческие качества необходимо постоянно подпитывать и разжигать с новой силой.

Мотивация — это индивидуально: кому-то достаточно благодарности и улыбок благополучателей, кому-то нужна обратная связь, возможность получить подарок и т. д. Но все же общая система мотивации и удержания волонтеров в организации должна быть.

Волонтерский центр СФУ практикует следующие виды мотивации и удержания активистов:

1. Присуждение титула «Волонтер года волонтерского центра СФУ»

Описание: в конце каждого года центр подводит итоги, где при многочисленном составе волонтерского центра и администрации университета награждают лучших из лучших, присуждая им различные титулы. Студенты награждаются благодарственными письмами, сувенирной продукцией и продукцией партнеров.

Источник финансирования: СФУ.

2. Сувенирная продукция

Описание: волонтеры центра за свои заслуги получают вознаграждение в виде сувенирной продукции волонтерского центра СФУ. Это могут быть как небольшие подарки, такие как значки, браслеты, так и довольно крупные: статуэтки, одежда с брендовой символикой и т. д.

Источник финансирования: СФУ.

3. Возможность карьерного роста

Описание: любой активный волонтер центра может подниматься вверх по карьерной лестнице общественной организации, стать лидером или руководителем, что, несомненно, дает ему очень хороший опыт и возможность проявить себя и стать сотрудником университета в будущем.

4. Возможность участия во всероссийских форумах

Описание: волонтер, который активно занимается деятельностью центра, разрабатывает новые идеи для развития волонтерского центра, организует масштабные события волонтерского центра, является надежным и ответственным человеком, может быть вознагражден поездкой на всероссийский форум по волонтерской деятельности.

Источник финансирования: СФУ.

5. Возможность прохождения курсов повышения квалификации

Описание: волонтер, который активно занимается деятельностью центра, разрабатывает новые идеи для развития волонтерского центра, организует масштабные события волонтерского центра, является надежным и ответственным человеком, может быть вознагражден прохождением курсов повышения квалификации.

6. Возможность получения финансирования для реализации идей

Описание: волонтеры центра могут получить финансирование для реализации своего проекта, если его цель входит в рамки развития волонтерского центра.

Источник финансирования: СФУ.

7. Благодарность

Описание: волонтер, который активно занимается деятельностью центра, может получить благодарственное письмо с подписью ректора и начальника Управления молодежной политики университета, начальника отдела молодежных проектов, руководителя волонтерского центра СФУ.

Удержание волонтеров может осуществляться и путем создания команды внутри коллектива цент-

ра: с помощью командообразующих игр, совместных прогулок, походов и т. п.

Для удержания и мотивации также используются различные обучающие программы.

Создание команды волонтерского центра

Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный медицинский университет»

Отбор сотрудников, волонтеров, активистов в штат волонтерского центра КубГМУ осуществляется путем собеседований с потенциальными кандидатами с целью определения их личностных качеств, выявления профессиональных навыков, необходимых для постоянной работы в добровольческой организации. Цель собеседования — не только определить, подходит ли организации волонтер, а также подобрать ему такое занятие, которое удовлетворит как его нужды, так и организации.

Проведение собеседования важно, поскольку именно от правильного подбора подходящего человека на соответствующее место зависит успех волонтерской программы. Более того, принимая волонтера и поручая ему выполнение работы, организация тем самым разделяет с ним ответственность за его действия. Следовательно, каждый человек, который хочет быть волонтером в организации, должен проходить собеседование независимо от того, как хорошо вы его знаете и кто его рекомендовал. Кроме того, это наилучший и самый быстрый способ познакомиться с волонтером (узнать о его навыках и интересах, лучше понять, какая деятельность будет ему наиболее интересна). Кандидату в волонтеры собеседование дает возможность больше узнать о цели и задачах организации и о том,

что от него ожидают. Волонтер получает возможность открыто взвесить все «за» и «против» и только затем принять решение, подходит ли ему ваша организация и то, что ему предлагают. Волонтер должен быть уверен в том, что он будет заниматься полезным делом и что те навыки, которыми он владеет, найдут достойное применение. Таким образом, собеседование позволяет сделать дальнейшее сотрудничество успешным и уберечь от возможных неприятностей организацию, пользователей предоставляемых ею услуг, сотрудников и самих волонтеров.

Собеседование проводится комиссией, состоящей из директора волонтерского центра, регионального координатора Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики», заместителя регионального координатора и волонтера-активиста.

Особенностью данного вида отбора является то, что люди, принимающие собеседования, должны обладать не только необходимыми знаниями об организации и информацией о предстоящей работе, но и иметь хорошие коммуникативные навыки общения с людьми с различным уровнем культуры, образования, экономического положения, возраста, умение внимательно выслушать, понять собеседника, умение правильно интерпретировать реакцию, сомнения, невысказанные пожелания другого человека, умение направлять разговор и затрагивать сложные темы, сохраняя при этом чуткость и доброжелательность, умение выявить скрытые возможности и сильные стороны кандидата, иметь опыт работы волонтерами, проявлять толерантность к мнению других людей.

В большинстве случаев собеседование с кандидатом в волонтеры значительно отличается от собеседования с кандидатом на должность штатного сотрудника, хотя цель у таких собеседований общая — отобрать наиболее подходящих из числа всех

кандидатов. Основное отличие заключается в том, что собеседование с кандидатом в волонтеры должно проводиться в более неформальной и свободной обстановке, что требует приложения больших усилий. Собеседование следует проводить не позже, чем в течение первых двух недель, после того как потенциальный волонтер обратился в организацию. Более длительное ожидание может привести к формированию у кандидата негативного впечатления об организации, которая даже не способна найти время, чтобы встретиться с человеком, который предлагает ей свои услуги.

Собеседования проходят непосредственно в волонтерском центре КубГМУ. Перед началом готовится необходимый список вопросов. Потенциальному волонтеру также предоставляется анкета волонтера, чтобы уже иметь начальную информацию о кандидате и более продуктивно провести собеседование, информация обо всех не занятых на данный момент волонтерских должностях, желательно в форме подробных описаний работ, и печатная информация об организации.

Беседа с кандидатом проводится в три этапа: начало, основная часть, завершение.

Начало собеседования подразумевает первичное знакомство с кандидатом. Необходимо ознакомить его с тем, как именно будет проходить интервью (вопросы приветствуются, могут вестись краткие записи, продолжительность от 30 мин. до часа). После этого стоит узнать, что привело кандидата к вам и что он/она ожидает от этой беседы, имеет ли кандидат опыт работы волонтером, если да, то какой, что кандидат знает о волонтерском центре и его программах (даст возможность понять, насколько детальной должна быть беседа). Закончить этот блок можно рассказом об организации, ее принципах, программах и причинах.

Основную часть следует начинать с вопроса о том, какая работа интересна кандидату, и, соответственно, рассказа о работе, которая может быть предложена кандидату. Используя описание работ, следует обсудить с кандидатом, насколько его устраивает эта работа и имеет ли он для этого необходимые знания, опыт и возможности. Потенциальному сотруднику также предоставляется информация о системе поддержки и обучения.

В завершение собеседования — ответы на имеющиеся вопросы, обмен контактами, выдача печатных материалов об организации и ее деятельности.

После собеседования составляется краткий письменный отчет, содержащий в себе ответы на поставленные вопросы, впечатления о коммуникабельности, опыте, доброжелательности волонтера, рекомендации по работе волонтера в организации.

Во время проведения собеседования возникают и проблемные ситуации: кандидатов слишком много, ожидания кандидата не соответствуют тому, что предлагается, недостаток информации о кандидате в волонтеры, кандидат еще не готов стать волонтером, кандидат не подходит.

При объявлении о приеме волонтеров следует быть готовым к тому, что процесс набора волонтеров может сопровождаться необходимостью отказа от услуг некоторых из кандидатов. Это может происходить, если кандидатов слишком много, кандидаты не соответствуют предъявляемым требованиям или когда существует угроза безопасности клиентов, например, если стало известно о противоправных действиях кандидата по отношению к целевой группе. При первых двух причинах отказа пригодится информация о других программах и организациях, где также требуются волонтеры. Кандидату предоставляются координаты этих программ и организаций. В любом

случае лучше, чтобы решение об отказе было принято не одним человеком, а согласовано с руководством организации и с другими сотрудниками, а самому кандидату объяснили причину отказа.

Кандидат в волонтеры может прийти с ожиданиями, которые вы не сможете оправдать, например, с просьбой послать его помогать бездомным детям в Африке. В этом случае необходимо рассказать о том, что организация может предложить, и если это не заинтересует кандидата, то поблагодарить его за проявленный им интерес к организации и предложить контакты других программ и организаций, где он, возможно, найдет ту деятельность, которая будет ему интересна.

Кандидат в волонтеры при собеседовании может быть застенчивым, малоразговорчивым или скрытным (стараться обходить некоторые темы). И в результате трудно получить достаточно информации о кандидате, что затрудняет принятие решения об его возможной деятельности в организации. В таких случаях нужно дать кандидату возможность собраться с мыслями перед ответом на вопросы. Если волонтер затрудняется с ответом, вновь объяснить процесс собеседования, использовать метод активного слушателя. В противном случае можно перенести собеседование на другой день.

Кандидат в волонтеры может иметь проблему физического или психологического характера или находиться в тяжелой жизненной ситуации, препятствующей тому, чтобы занять соответствующую должность или стать волонтером в данный момент. В этом случае следует объяснить, какие знания и навыки нужно иметь кандидату, чтобы занять должность, сохранять доброжелательное отношение, проявлять симпатию, стремление помочь, но не брать на себя ответственность за поиск решений личных проблем кандидата

в волонтеры, порекомендовать специалистов или общественные организации, которые могут помочь. Если кандидата в волонтеры посещает социальный работник или врач, спросить, можно ли связаться с ними, и получить дополнительную информацию или организовать совместную встречу, чтобы поговорить о возможной работе для волонтера и когда он к ней сможет приступить, обратиться к специалистам по тем вопросам, в которых вы не ориентируетесь, следуя советам и сотрудничая с ними.

Может случиться так, что квалификация кандидата не соответствует деятельности, а обучение не предусмотрено или кандидат не заинтересован в прохождении обучения, а также если кандидат преследует личные цели или интересующие кандидата должности уже заняты. В одной из вышеперечисленных ситуаций нужно иметь под рукой описания других волонтерских программ, имена и номера телефонов руководителей волонтеров, хранить информацию о волонтере на случай появления возможностей в будущем.

В любом из этих случаев важно не оставлять кандидата в волонтеры без альтернативного варианта действий и объяснить причину отказа.

Общественное объединение «Волонтерский центр СФУ» ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет»

Создание команды волонтерского центра — очень важный шаг в становлении и развитии организации. От того, насколько сплочена команда, насколько правильно подобраны руководители, распределены обязанности, зависит продуктивность в деятельности волонтерского центра. Формирование определенной

структуры — первый пункт в создании волонтерского центра.

В волонтерском центре СФУ есть структура, которая выглядит следующим образом:

- 1) Во главе волонтерского центра СФУ стоит руководитель.
- 2) Волонтерский центр разделяется на три структурных единицы: общий отдел, руководители (лидеры) направлений, проект «Штаб Универсиады СФУ».
- 3) **Руководитель волонтерского центра СФУ** — студент СФУ, который под координированием сотрудника ОМП осуществляет руководство общественной организацией, утверждает планы деятельности каждого отдела и направления, разрабатывает внутренние программы и мероприятия волонтерского центра.
- 4) **Состав общего отдела:**
 1. Руководитель общего отдела волонтерского центра — человек, отвечающий за работу отдела, являющийся основным связующим звеном между руководителем и всем отделом. **В его обязанности входит:** планирование деятельности отдела и каждого члена отдела, организация деятельности (управление процессами и ресурсами, людьми), контроль результатов работы, совершенствование системы работы отдела. Помимо вышеперечисленного руководитель информирует членов отдела обо всех новостях и предоставляет отчетность деятельности отдела руководству волонтерского центра СФУ.
 2. Секретарь (помощник) — человек, отвечающий за прием заявок на вступление в волонтерский центр СФУ, распределяет новых волонтеров по направлениям, осуществляет ведение базы данных

и занимается составлением справок, перечней достижений и другой документации, подтверждающей деятельность волонтеров.

3. Ответственный за обучение волонтеров — человек, занимающийся организацией образовательных мероприятий, направленных на адаптацию, на повышение компетенций волонтеров и т. п., например, семинары для направлений, школа волонтеров и т. д.
 4. Координатор корпоративных событий — человек, отвечающий за организацию мероприятий, направленных на сплочение и командообразование, мероприятий, приуроченных к общим праздникам, и устоявшихся крупных мероприятий волонтерского центра, например, церемония награждения «Лучший волонтер».
 5. Руководитель информационного обеспечения — человек, отвечающий за деятельность пресс-центра и медиацентра, за полное информационное сопровождение волонтерского центра СФУ.
В его обязанности входит: планирование деятельности каждого члена информационного сопровождения (пресс-центра и медиацентра), организация и контроль деятельности, предоставление отчетности информационного обеспечения руководителю волонтерского центра СФУ.
- 5) В каждом направлении структура выглядит следующим образом:
1. Лидер направления — человек, ответственный за деятельность всего направления.
В его обязанности входит:
 - организация мероприятий волонтерского центра СФУ;
 - составление плана деятельности на учебный семестр;

- организация и координация волонтеров направления;
 - организация корпоративных мероприятий и общих собраний для актива направления волонтерского центра;
 - взаимодействие с другими лидерами направлений волонтерского центра;
 - взаимодействие со сторонними организациями, с которыми сотрудничает волонтерский центр СФУ;
 - предоставление отчетности деятельности направления каждую неделю руководителю волонтерского центра СФУ;
 - посещение общих собраний лидеров направлений волонтерского центра.
2. Тимлидеры — это студенты, которые отвечают за отдельный вид деятельности в своем направлении, следовательно, ведут небольшую группу волонтеров своего направления.

В их обязанности входит:

- заниматься организационными вопросами направления;
 - посещать общие собрания актива волонтерского центра СФУ;
 - посещать собрания своего направления;
 - передавать всю необходимую информацию волонтерам;
 - набирать волонтеров на мероприятия;
 - проводить адаптационные мероприятия для новых волонтеров в этом направлении.
3. Волонтеры — группа студентов, осуществляющая добровольную волонтерскую деятельность на основе личного волеизъявления.
В деятельность актива волонтеров направления входит:
 - организация и участие в мероприятиях направлений волонтерского центра;

- систематическое участие в мероприятиях, школах, квизах и т. д., проводимых общим отделом волонтерского центра СФУ;
- посещение собраний и командообразующих мероприятий, проводимых лидером направления;
- разработка новых идей, проектов по совершенствованию деятельности волонтерского центра.

Все члены волонтерского центра работают на добровольной основе.

Этапы отбора в команду волонтерского центра:

1. Тимлидером может стать волонтер центра или активный студент не из волонтерского центра, прошедший собеседование с лидером направления и испытательное мероприятие.
2. Лидер направления назначается руководителем волонтерского центра из числа тимлидеров или активных студентов извне в случае успешного прохождения собеседования с руководителем волонтерского центра СФУ.
3. Руководители направлений общего отдела назначаются руководителем волонтерского центра СФУ из числа волонтеров или других активных студентов в случае успешного прохождения собеседования с руководителем волонтерского центра СФУ.
4. Стать руководителем волонтерского центра СФУ может любой желающий, кто предварительно прошел собеседование с действующим руководителем и начальником отдела молодежных проектов. Смена руководителя центра осуществляется при необходимости замены или объявления руководителя об уходе с поста.

Смена руководителей/лидеров направлений осуществляется по необходимости таким же порядком.

Остальные позиции (фотографы, видеооператоры, дизайнеры, редакторы группы и др.) набираются в волонтерский центр по необходимости и посредством публикации объявления в группе ВКонтакте, где любой желающий студент может оставить заявку. Помощник или руководитель волонтерского центра рассмотрят их и пригласят кандидатов на собеседование, после чего принимается решение.

Система подготовки волонтеров

Общественное объединение

«Волонтерский центр СФУ»

ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет»

Профессионализм волонтеров, высший уровень качества проведения мероприятий, модернизация проектов, развитие центра, удержание актива зависит от того, какая система подготовки и обучения предоставляется возможной для волонтеров волонтерского центра.

Обучающие программы повышают компетентность волонтеров в добровольческой деятельности, развивают их как личность, дают новые знания, идеи, опыт. Поэтому очень важно включать обучающие программы в любой волонтерский центр.

В волонтерском центре СФУ существует два вида обучающих программ:

1. Образовательные семинары для направлений волонтерского центра

У каждого направления волонтерского центра своя специфика деятельности, которую необходимо изучить подробно. Для этого в центре существует программа обучения, которая состоит из серии обучающих семинаров направлений.

Этапы реализации:

- 1) Лидер волонтерского центра собирает пожелания и предложения волонтеров своего направления на тему того, что интересно им будет послушать, какие навыки получить, какие страхи преодолеть и т. п.
- 2) В зависимости от запроса волонтеров лидер и руководитель волонтерского центра составляют обучающую программу, в которой определяют конкретные темы для обучения.
- 3) После того как темы определены, лидер и руководитель ищут спикера, который сможет раскрыть данную тематику, обучить волонтеров и ответить на все вопросы. Лидеры и тим-лидеры направления также могут освоить материал тем, которые не требуют специфической подготовки, и самостоятельно передать знания волонтерам своего направления.
- 4) Далее назначаются время и место, куда приходят все волонтеры и проходят обучающий семинар или мастер-класс.
Финансирование (если необходимо) осуществляется университетом.

2. Школа волонтеров волонтерского центра СФУ

Описание: школа волонтеров направлена на развитие умений и навыков волонтерской деятельности у студентов и активистов волонтерского центра СФУ.

Работа в школе осуществляется по всем направлениям волонтерского центра. Для каждого направления разработана отдельная образовательная программа, направленная на повышение уровня знаний и навыков волонтерской деятельности. Также с помощью метода решения кейсов ребята

учатся находить выход из нестандартных и непривычных ситуаций в волонтерской деятельности.

В школе участники разрабатывают собственные проекты по каждому из шести направлений работы школы. Так, например, на последней школе волонтеры защитили девять проектов, часть из которых реализовали на базе волонтерского центра СФУ.

По итогам школы наиболее активные участники и команды получают подарки от организаторов и сертификаты.

Организаторами школы выступают активные члены волонтерского центра (лидеры, руководители, тимлидеры), руководитель волонтерского центра СФУ, координатор добровольческой деятельности в СФУ и отдел молодежных проектов.

Цели школы:

1. Развитие каждого направления в отдельности, повышение уровня компетенций волонтеров и расширение их кругозора.
2. Создание проекта от каждого направления в соответствии с осуществляемой деятельностью.
3. Формирование команды и командного духа волонтерского центра СФУ.

Задачи по достижению целей:

1. Проведение образовательной программы для каждого направления в отдельности, проведение интерактивных лекций, общих для всех, а также проведение мастер-классов с правом выбора темы.
2. Проведение интерактивной лекции, посвященной социальному проектированию, работа над проектами с кураторами направлений, подготовка к проведению презентации проектов.
3. Проведение культурно-творческих и спортивных мероприятий, зарядка.

Особенности школы:

- за каждым направлением закреплены два куратора;
- в школе рейтинговая система для каждого участника лично и для всей команды;
- приглашены спикеры извне, которые являются специалистами в конкретной сфере;
- для каждого участника подготовлен раздаточный материал (специально разработанная рабочая тетрадь для записей).

Темы образовательной программы школы на примере последней выездной школы волонтерского центра СФУ:

сопровождение мероприятий — имидж, публичное выступление, значимые факты о городе и СФУ и т. д.;

социальная — способы делать добро, кому и как можно помочь, как найти подход к определенной категории людей, топ-10 правил при работе с детьми и пожилыми людьми и т. д.;

экологическая — экологические проблемы современности, бережное отношение к природе, форматы экологических мероприятий и т. д.;

иностранный — русский народ: культура, традиции и обычаи, межкультурные особенности, значимые факты о городе и СФУ и т. д.;

антинаркотическая — проблема современной молодежи: зависимость от ПАВ. Причины и их последствия. Статистика, формы, методы и виды профилактических мероприятий антинаркотической направленности, организованные студенческими антинаркотическими объединениями.

Волонтерский центр «Энергия молодых» ГАПОУ «Уфимский топливно-энергетический колледж»

Обучение волонтеров является необходимым элементом деятельности любого волонтерского центра. Важно строить процесс обучения, основываясь на принципах доступности, системности, вариативности.

Обучение и подготовка волонтеров осуществляются на основе разработанной программы «Рекурсивная подготовка волонтеров «Трамплин возможностей»».

Цель: подготовка волонтеров к квалифицированной и самостоятельной работе (индивидуальной или в команде), тем самым обеспечение высокого качества оказываемых услуг, которые отвечают интересам центра и его партнеров.

Задачи:

- создание условий для включения молодежи в социально значимую деятельность;
- формирование у студентов УТЭК общих представлений о целях, задачах и содержании деятельности волонтерского центра;
- вовлечение каждого волонтера в социальную работу в колледже и за его пределами;
- формирование у волонтеров проектной культуры;
- выработка партнерских и лидерских качеств, повышение коммуникативных и организаторских способностей у членов волонтерского центра;
- привлечение новых волонтеров в ВЦ «Энергия молодых».

1. Первичный курс «Быть волонтером»

После собеседования волонтеры проходят первичную подготовку, программу которой составляют

цели, задачи, проекты, направления, методы работы, нормы и правила волонтерского центра.

Далее волонтер обучается первичным навыкам, необходимым для работы в качестве волонтера. Обучение включает знакомство с возможностями добровольческого движения, развитие позитивных отношений с сотрудниками и волонтерами, навыки избавления от страхов и усталости.

2. Проекты волонтерского центра «Энергия молодых»

Волонтеры знакомятся с проектами центра и мероприятиями партнеров (НКО, коммерческие организации, администрация, федеральные ассоциации и общественные объединения).

3. Повышение квалификации

По итогам работы после определения интересов волонтера целесообразно направлять на специализированные курсы вне организации (профилактика ВИЧ, работа с детьми в детском доме, пожилыми в доме престарелых, формирование здорового образа жизни). Факт о прохождении обучения подтверждается выдачей сертификатов.

4. Мотивационные сессии

Во избежание «перегорания» волонтера проводятся периодические мотивационные сессии.

5. Плановое обучение для повышения квалификации волонтера и сплочения актива

6. Выездная учеба

По итогам обучения проводится выездная учеба актива, которая является площадкой для взаимодействия всех волонтеров и руководителей центра.

Курс выездной учебы представляет собой систему взаимосвязанных творческих заданий и деловых игр, в ходе которых участники проекта будут анализировать и моделировать ситуации, идентифицировать и классифицировать вопросы и проблемы, рассматривать различные варианты, высказывать и защищать различные точки зрения, участвовать в дискуссиях и обсуждениях, делать выводы и принимать решения.

Формы обучения:

- тренинги командообразования;
- игры на принятие командных решений;
- дебаты;
- арт-тренинг и тренинг креативности;
- социальное проектирование;
- работа в Интернете;
- коуч-сессия;
- мотивационная сессия;
- проектная сессия;
- форсайт-сессия.

Важной качественной характеристикой данной программы является то, что подготовка рекурсивная, то есть самовозобновляемая. Опытные волонтеры обучают новичков, которые впоследствии обучают следующее поколение, при этом используя актуальные технологии для каждой конкретной группы обучающихся. Это позволяет организовать реализацию программы на основе лично-ориентированного и деятельностного подхода.

Развитие партнерских взаимоотношений за пределами образовательной организации

*Ресурсный координационный центр добровольческих инициатив
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»*

С этой целью необходимо налаживать партнерское взаимодействие с профильными департаментами, учреждениями и ведомствами.

Важным стимулирующим развитием отношений фактором выступают письма, направленные со стороны вышестоящих органов государственной власти, определяющие приоритеты развития.

Еще одним немаловажным фактором выступают различные национальные программы, проекты, стратегии. Определенная в них повестка диктует условия и важность развития тех или иных отношений.

Далее необходимо принять рамочное соглашение, в котором определяются направления сотрудничества, права и обязанности сторон.

Для развития и расширения спектра деятельности ресурсного центра следует разработать проект типового соглашения со стейкхолдерами, которое будет способствовать осознанию ответственности, а также вклада каждой из сторон в реализацию совместных проектов.

На основании заключенных соглашений возможно составление планов и стратегий развития, разработка проектов, определение количественных и качественных показателей деятельности.

Следует учитывать тот факт, что каждая организация имеет свои особенности, свою иерархию подчиненности, ведения делопроизводства. Для реализации тех или иных мероприятий уместной будет

подготовка официальных писем обращения, в которых указывается важность проведения акции, а также (в случае необходимости) список ответственных лиц или состав группы волонтеров для проведения мероприятия.

Некоторые учреждения, такие как УФСИН, имеют режимные особенности нахождения на территории. В таких случаях следует отдельно согласовать конспекты и сценарии проводимых мероприятий.

Для развития социального волонтерства рекомендуем заключить соглашения с учреждениями социальной защиты населения.

Так, например, для оказания помощи одиноким пожилым в уборке дома необходимо согласовать с УСЗН список нуждающихся адресатов, с участием социальных работников договориться о времени встречи, которая должна проводиться волонтерами обязательно в сопровождении социальных работников (с целью предотвращения мошеннических действий).

В настоящее время активно реализуется Федеральная программа «Ты решаешь!» по созданию школьных волонтерских отрядов. Для участия в программе необходимо заключение соглашения с Министерством образования региона. Каждое посещение образовательного учреждения должно быть отражено в официальном письме-документе.

Проблемы и риски: непринятие со стороны органов власти; бюрократизация документооборота; невыполнение условий соглашения.

Возможные способы решения: реализация стратегии совместной подготовки чиновников и волонтеров; отслеживание актуальных писем-обращений.

Сегодня, когда волонтерство выступает, пожалуй, самым важным направлением государственной молодежной политики, привлечение как можно большего количества обучающихся к социально-позитивной деятельности становится актуальной задачей для каждой образовательной организации. В этой связи развитие сети партнерских отношений, поиск партнеров является важной частью работы волонтерских центров при образовательных организациях. К тому же оказание добровольческой помощи при проведении мероприятий дает волонтеру возможность попробовать себя в новой роли, что способствует развитию его общекультурных компетенций.

Опыт взаимодействия волонтерского центра «Энергия молодых» Уфимского топливно-энергетического колледжа показывает, что в помощи добровольцев при реализации проектов нуждаются предприятия различного масштаба и организационной структуры:

1. Государственные и муниципальные структуры (Министерство молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, Министерство образования Республики Башкортостан, Администрация Орджоникидзевского района г. Уфы и т. д.).
2. Некоммерческие организации (Благотворительный фонд «Наши дети», РООДИ «Содействие», Общественный фонд развития г. Уфы и т. д.).
3. Коммерческие организации («МС-моторс» — официальный дилер «Шкода» в г. Уфе, ПАО «Сбербанк», «Башнефть-информ» и т. д.).

Важно, чтобы организация-партнер принимала волонтерский центр равным участником проекта: это залог обеспечения достойных условий труда и хорошего отношения со стороны организаторов. Партнерство возможно и будет эффективным только при учете интересов каждой из его сторон. Опыт плодотворного сотрудничества более чем с 50 организациями показывает, что еще до заключения договора о сотрудничестве важно определить, что:

- ВЦ — не хранилище волонтеров. Студенты приходят в волонтерский центр на добровольной основе и участвуют только в тех проектах, которые им интересны. Набор волонтеров осуществляется для каждого мероприятия и с учетом его специфики;
- волонтерский центр не может предоставлять людей без письма, направленного в адрес администрации колледжа, с указанием мероприятия и количества добровольцев. Письмо необходимо направлять не позднее, чем за три дня до старта проекта;
- волонтеры работают по зову сердца, и это значит, что условия труда должны быть достойными: волонтерская смена не более 4 часов (в отдельных случаях — 6), обеспечение питьевого режима и питания, при работе на улице в зимнее время предоставление отапливаемого помещения для перерывов;
- добровольцы работают безвозмездно, но в случае удачного завершения проекта и отсутствия нареканий в сторону волонтеров волонтерский центр просит документальное свидетельство с оценкой проделанной работы: письмо-отзыв, благодарственное письмо и т. д.

Только зарегистрировав эти четыре принципа, можно переходить к заключению договора о сотрудничестве и рассмотрению технического задания.

Работа с партнерами волонтерского центра любой формы собственности и ведомственной принадлежности осуществляется по следующему алгоритму:

1. Определение условий взаимодействия (условия работы волонтеров, функциональные обязанности, продолжительность рабочего дня, обеспечение питанием, формой, возможность предоставления благодарственных писем по итогам реализации проектов, возможность привлечения к реализации проектов несовершеннолетних).
2. Заключение договора о сотрудничестве. Определение ответственных за коммуникацию между заказчиком и волонтерского центра.
3. Получение технического задания.
4. Определение исполнителей и координаторов из числа участников волонтерского центра, составление графиков работы, оформление необходимой документации (заявки, согласие на обработку персональных данных и т. д.), проведение инструктажей.
5. Реализация проекта.
6. Анализ результатов, заполнение отчетной документации.

Защита интересов волонтеров, участвующих от волонтерского центра в мероприятиях внешнего организатора

*Волонтерский центр
НИ «Мордовский государственный университет
имени Н.П. Огарева»*

Внеучебная деятельность образовательного учреждения и органы исполнительной власти имеют тесное взаимодействие при реализации молодежной политики региона.

Волонтерский центр принимает активное участие в организации добровольческой программы региональных проектов, открывая возможности участия волонтеров в разнонаправленных мероприятиях выше университетского уровня и решая приоритетные задачи города или региона.

Для выстраивания взаимоотношений с внешними партнерами необходимо внести изменения в нормативную документацию волонтерского центра, которые устанавливали бы основы правового регулирования деятельности волонтеров. Следует описать все правила взаимодействия с волонтерами, порядок обращения в волонтерский центр, обязательные сервисы и мотивационную программу, основываясь на Федеральном законе от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (в ред. Федерального закона от 5 февраля 2018 г. № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»).

Порядок привлечения волонтеров к участию в мероприятиях должен определяться письменным

уведомлением (заявкой) от организаторов мероприятия не позднее, чем за пять дней до начала мероприятия. В заявке должно быть указано количество задействованных волонтеров, функционал деятельности, время и график деятельности, мотивационная программа, ответственные лица со стороны организаторов мероприятия.

Волонтер имеет право получать от организатора добровольческой деятельности, волонтерского центра информацию о целях, задачах и содержании осуществляемой им волонтерской деятельности, а также данные об организаторе добровольческой деятельности, получать в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации или договором, заключенным с организатором добровольческой деятельности, волонтерским центром: поддержку в форме предоставления ему питания, форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплаты проезда до места назначения и обратно, уплаты страховых взносов на добровольное медицинское страхование волонтера (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья или в форме возмещения понесенных добровольцем (волонтером) расходов на приобретение указанных товаров или услуг.

Важно объяснить заказчику волонтерской деятельности, что требуется создать волонтеру все необходимые условия труда. А со стороны волонтерского центра разъяснять волонтеру его права и обязанности, обеспечивать безопасность волонтера (провести инструктаж по технике безопасности или, в случае если деятельность может представлять угрозу жизни и здоровью волонтера, обеспечить его медицинское страхование), предоставлять волонтеру необходимую для выполнения им заданий информацию о де-

ятельности организации, учреждения, предприятия, разрешать конфликтные ситуации, возникающие в процессе волонтерской деятельности, проводить семинары и тренинги, способствующие выполнению определенного вида волонтерской деятельности, и, конечно, вести учет волонтеров.

Волонтерский центр вправе отказать в запросе любой организации, если понимает, что ущемляются права волонтеров, но для выстраивания партнерских отношений возникает необходимость в налаживании взаимопонимания между организацией, которая запрашивает волонтеров, организацией, которая управляет волонтерами, и самими волонтерами для успешной деятельности и удовлетворения запросов всех клиентских групп.

Руководство образовательного учреждения и волонтерского центра должны понимать, что при нарушении интересов волонтеров и при проведении следующего мероприятия волонтер может отказаться от участия, сравнивая условия, которые ему были предоставлены ранее, тем самым может произойти отток и демотивация волонтеров, а также ухудшение имиджа волонтерской деятельности.

Важно выстраивать партнерские отношения, сотрудничать со всеми организациями, которые обращаются с запросами, чтобы развивать профессиональные и личностные компетенции волонтеров, партнерскую сеть, быть социально ориентированной организацией, но в то же время не бояться апеллировать и обосновывать все требования к созданию условий для успешной волонтерской деятельности, чтобы увеличивать количество добровольцев в организации.

*Общественное объединение
«Волонтерский центр СФУ»
ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет»*

В начале деятельности волонтерские центры часто сталкиваются с проблемой недопонимания функции волонтеров организаторами. Очень много заявок на помощь в мероприятиях приходит извне, поэтому каждому центру необходимо установить свои правила для организаторов мероприятий.

Например, в волонтерском центре СФУ действуют следующие правила для партнеров:

1. Все волонтеры работают безвозмездно, эта деятельность НЕ оплачивается.
2. В случае если волонтер занят больше 4 часов, организатор мероприятия обеспечивает питание волонтеров (горячий обед, кофе-брейк или сухой паек).
3. Волонтерский центр НЕ участвует в акциях и мероприятиях, не предоставляет волонтеров в следующих случаях:
 - для мероприятий, связанных со сбором и передачей денег третьим лицам;
 - для мероприятий, где требуется переносить предметы весом больше 3 кг;
 - для работы в ростовых куклах, официантами, для раздачи рекламной продукции;
 - для уборки помещений, фото- и видеосъемки в коммерческих целях;
 - для работы с тяжелобольными людьми, людьми с физическими и психическими отклонениями (в первую очередь это связано с некомпетентностью волонтеров в данной области).

Такие правила существуют, для того чтобы избежать конфликтных ситуаций и обеспечить комфорт-

ную работу для каждого волонтера. Они размещены в общем доступе на сайте СФУ.

Также после каждого мероприятия тимлидеры направлений получают обратную связь от организаторов и волонтеров. Если отзывы негативные или существует конфликт со стороны организаторов совершенно необоснованно, волонтерский центр вправе прекратить дальнейшие взаимодействия с данной организацией.

Волонтерский центр детально просматривает заявки и предварительно связывается с организаторами, обсуждая условия сотрудничества. Только после этого начинается набор волонтеров.

Информационные системы для учета волонтеров, отработанных часов, мероприятий, достижений волонтеров

*Волонтерский центр «ПРОФИ-СОЦИ-ЛИНГВА»
ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет»*

Важным аспектом работы с волонтерами является учет их числа, количества отработанных часов на мероприятиях и различных достижений. Подобный учет позволит оперативно набирать добровольцев на мероприятия, а также делать выборку самых активных волонтеров в вузе или во всем центре. Системы учета позволят эффективнее реализовывать мотивационную программу и программу поощрения активистов, а также сотрудники ВЦ смогут корректно давать характеристику каждому волонтеру, опираясь на его опыт и участие в мероприятиях. Подобные системы могут быть как внутренними (открытыми только для сотрудников центра), так и внешними (сайт с личным

кабинетом, через который подаются заявки на мероприятия).

Этапы реализации:

1. Определение формата будущей информационной системы.

Для начала следует определить, какая система подходит вашему ВЦ, с какой целью она создана и каковы ее основные функции.

2. Поиск специалистов, готовых создать ИС.

Если у сотрудников ВЦ нет навыков, необходимых для создания системы учета деятельности добровольцев, следует обратиться к специалистам, подробно объяснив техническое задание и, по возможности, приняв участие в процессе ее создания (для того чтобы контролировать такие параметры, как простота ее использования, внешний вид и функциональность).

3. Регулярная работа в системе, внесение новых добровольцев и мероприятий в базу, отметки об участии добровольцев и количестве отработанных часов.

После создания системы нужно вносить данные на регулярной основе, чтобы поддерживать актуальность информации. При этом следует обращать внимание на закон о хранении и обработке персональных данных, доступ к которым должен быть ограничен.

Методы реализации

- ознакомиться с видами ИС, их достоинствами и недостатками, выбрать подходящую конкретно для вашего центра;
- сформировать техническое задание на создание информационной системы для учета волонтеров, отработанных часов, мероприятий, достижений волонтеров;
- поиск и собеседование с техническими специалистами, претендующими на роль создателя ИС;

- подготовка документации, связанной с ИС (по необходимости);
- подготовка инструкции по использованию системы.

Технологии

Выбирать тип своей информационной системы нужно исходя из целей, которые преследует центр при ее создании. Это может быть обычный учет количества добровольцев и мероприятий или полноценный портал, на котором могут регистрироваться добровольцы, подавать заявки на участие в мероприятиях или конкурсах.

Формируя техническое задание на создание информационной системы для учета волонтеров, отработанных часов, мероприятий, достижений волонтеров, следует подробно указывать, что должно быть в системе, какие вкладки, какой функционал, насколько сложной должна быть защита персональных данных и др.

В случае привлечения стороннего специалиста с ним требуется заключить гражданско-правовой договор, в котором будет указано ТЗ, сроки его выполнения и обязанности сторон. Это застрахует вас от рисков внезапного исчезновения разработчика системы.

В случае необходимости закрепления права на интеллектуальную собственность и на использование системы следует подготовить некоторые документы, подтверждающие тот факт, что система принадлежит ВЦ.

Техническому специалисту необходимо подготовить инструкцию на доступном для обычного пользователя языке, которую в дальнейшем можно будет использовать при работе с информационной системой (можно также провести очный тренинг, на котором специалист расскажет и покажет сотрудникам и активистам ВЦ, как пользоваться системой).

Важные и интересные моменты

Подобные системы могут иметь балльную шкалу, в которой количество баллов зависит от уровня и сложности мероприятия. Таким образом, можно выявлять волонтеров, чаще остальных участвующих в мероприятиях, то есть набравших наибольшее количество баллов (самых активных добровольцев).

В подобной системе можно указывать роль или функциональное направление каждого добровольца. Таким образом, можно отслеживать опыт его участия в разнообразных событиях.

Примеры

Примером использования информационных систем для учета количества волонтеров и их участия в мероприятиях могут послужить такие ресурсы, как единая информационная система «Добровольцы России», а также портал Департамента по работе с волонтерами АНО «Дирекция спортивных и социальных проектов» (<https://volunteers.dspkazan.com/>).

Партнеры

Партнером ВЦ по созданию информационных систем учета добровольцев может стать вуз, на базе которого создан центр и который может обеспечить необходимыми ресурсами (техническими, материальными и кадровыми).

Источники финансирования

Источником финансирования может являться грант, полученный на реализацию проекта – победителя конкурса молодежных или коллективных проектов (например, гранты от ФАДМ «Росмолодежь»). Кроме того, для создания информационных систем учета добровольцев могут быть использованы внебюджетные средства организации.

Результаты работы

После формирования информационной системы учета количества волонтеров, отработанных часов

и мероприятий, личных достижений добровольцев можно будет создать общую базу добровольцев ВЦ и отслеживать их активность в разные периоды времени. Кроме того, с использованием системы можно поддерживать мотивацию и справедливо распределять поощрения среди самых активных волонтеров.

Благополучателями становятся две категории членов ВЦ – сотрудники и волонтеры.

Сотрудникам будет легче набирать волонтеров на мероприятия и отслеживать их активность, а также вести учет общего количества добровольцев центра и событий, в которых принимали участие активисты ВЦ.

Основной позитивный момент для волонтеров – справедливое распределение наград и поощрительных привилегий за активную работу, а также возможность вести список мероприятий, в которых они участвовали (в будущем может пригодиться для участия в конкурсах, написания характеристик и др.).

Особенности

В Пятигорском государственном университете действует автоматизированная система учета внеаудиторной деятельности «Карта активиста», в которой ВЦ отмечает активистов центра, чтобы выделять волонтеров из общего числа студентов вуза. Подобные «значки» определяют основной вид внеаудиторной деятельности, которой занимается тот или иной студент, таким же образом в информационных системах учета добровольцев можно выделять направления волонтерства, которые привлекают каждого отдельного добровольца.

Проблемы

К проблемам можно отнести:

- отсутствие кадрового состава, способного создать информационную систему подобного формата;

- сложность использования системы как для сотрудников, так и для волонтеров;
- постоянное поддержание работоспособности системы.

Риски

Нехватка времени может привести к тому, что сотрудники ВЦ будут не успевать проставлять волонтерам отработанные часы или мероприятия, что в итоге может привести к путанице. Кроме того, необходимо учитывать, что в подобных системах хранятся личные данные добровольцев, доступ к которым не должен быть открытым (дата рождения, номер телефона и др.).

Пути решения проблем

Проблему отсутствия кадрового состава, способного обеспечить создание информационной системы, можно решить путем обращения в партнерские организации или наймом внешнего временного персонала (разработчика), который сможет не только создать ИС, но и доступно рассказать сотрудникам о том, как использовать ее возможности.

При работе с техническими специалистами стоит составить подробный лист с техническим заданием, в котором описать основные требования к системе, а также заранее обговорить, чтобы система была доступной не только для администратора, но и для внешних пользователей, не знакомых со спецификой работы в подобных ИС.

Постоянное поддержание ИС может требовать как финансовых, так и временных затрат. Во-первых, необходимо оплачивать сервера, на которых расположена система, во-вторых, за ней должен следить специалист, который сможет поддерживать ее функционирование. Надо учитывать данные аспекты при создании системы, например, ввести одного из активистов в курс дела, чтобы он мог обеспечивать

техподдержку системы, а в дальнейшем передать эти обязанности следующему активисту.

Интеграция волонтерской практики в учебный процесс

Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный медицинский университет»

Одна из форм интеграции волонтерской практики в учебный процесс в Кубанском государственном медицинском университете — это помощь младшему и среднему медицинскому персоналу лечебных учреждений г. Краснодара.

В стенах Кубанского государственного медицинского университета каждый семестр проводится несколько лекций по привлечению студентов во Всероссийское общественное движение «Волонтеры-медики». Цель данного мероприятия — рассказать о движении более подробно, показать все преимущества профессиональной волонтерской деятельности и сагитировать как можно больше желающих. «Волонтеры-медики» — это Всероссийское общественное движение, сформированное при поддержке Президента России В.В. Путина. Его предназначение — создание возможностей для получения профессионального опыта, навыков и новых компетенций студентами, занимающимися волонтерской деятельностью в сфере здравоохранения. Волонтерским центром заключены контракты с тремя больницами города: БСМП, 1-я городская больница, госпиталь ветеранов войн имени Красовитова. Выиграны гранты на реализацию двух медицинских проектов.

Ежедневно студенты посещают данные учреждения и оказывают помощь персоналу, применяя для этого уже имеющиеся теоретические знания, практические умения, тем самым совершенствуя их и обучаясь новым.

Такое направление деятельности позволяет студентам совершенствовать свои профессиональные навыки и компетенции, способствует ускорению процесса обучения. Кроме того, данный вид работ позволит увеличить будущее количество профессиональных, квалифицированных кадров в больницах города.

Кроме вышеперечисленного на базе волонтерского центра реализуются и другие направления интеграции волонтерской практики, например, санитарно-профилактическое просвещение. Для работы в этом направлении студенты проходят специальный цикл обучения и получают сертификаты.

Волонтеры-медики читают лекции по профилактике социально значимых заболеваний, аддикций в школах, ссузах и вузах, что не только повышает их уровень знаний в данной области, но и позволяет им делиться опытом с другими.

Улучшение имиджа образовательной организации в местном сообществе за счет работы волонтерского центра

Волонтерский центр «Энергия молодых» ГАПОУ «Уфимский топливно-энергетический колледж»

Сегодня волонтерский центр является крупнейшим в г. Уфе, имеет развитую сеть партнерства и опыт реализации проектов различного масштаба. Активное развитие добровольчества в колледже способствует выбору учебного заведения школьниками, активно участвующими в добровольческих инициативах. Волонтерский центр «Энергия молодых» – единственный пример успешного масштабного волонтерского сообщества на базе профессиональной образовательной организации в г. Уфе, что позволяет презентовать работу центра (а значит, и профессиональную образовательную организацию на выставках, форумах, фестивалях различного уровня). Так, в 2018 году ВЦ «Энергия молодых» стал участником выставки волонтерских центров Коллегии Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, где присутствовали главы администраций и руководители комитетов молодежной политики всех городов и районов региона.

Волонтеры колледжа работают практически на всех масштабных проектах, организуемых регионом. Это позволяет формировать позитивный образ колледжа как организации, понимающей тренды развития государственной молодежной политики, образовательного учреждения, где каждый может реализовать свой потенциал, где интересно учиться.

В данном случае результатом работы центра является профориентационная работа колледжа

с абитуриентами. В 2017–2018 гг. был реализован проект «Филиал ВЦ «Энергия молодых» на базе Уфимской санаторной школы-интерната № 2. Взаимодействие было организовано на основе договора о сотрудничестве. Студенты принимали школьников к реализации волонтерских проектов, информировали школьников и родительскую общественность о том, кто такие волонтеры и чем они занимаются.

Анализ результатов проекта показал, что данная деятельность востребована со стороны педагогического коллектива, школьников и родителей.

Доказательством эффективности такой формы работы является то, что по итогам работы пилотного проекта волонтерский центр получил предложения о сотрудничестве еще от двух школ г. Уфы.

Большой организационный опыт знаний нормативной базы, практики решений нестандартных ситуаций позволяет сотрудникам волонтерского центра регулярно проводить мастер-классы по организации деятельности волонтерских центров на базе образовательных организаций для школ и колледжей города.

В результате формирования позитивного опыта колледжа в местном сообществе волонтерский центр регулярно получает предложения от организаций-благополучателей о сотрудничестве. Таким образом, можно говорить, что создание образа современной образовательной организации, дружественной местному сообществу, строится согласно следующему циклу:



СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Волонтерство в России: сегодня и завтра: сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). [Электронный ресурс]. 2018. Дата обновления: 03.04.2018. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9020>. Дата обращения: 29.10.2018.
2. Бодренкова Г.П. Центры добровольчества: Методическое пособие по созданию и организации деятельности центров добровольчества на местном и региональном уровне. — М.: Благотворительный фонд содействия продвижению и развитию добровольчества «Национальный центр добровольчества». — 2018.
3. Черчмен Ч.У. Введение в исследование операций / Ч.У. Черчмен, Р. Акофф, Л. Арнофф. — М., 1968.
4. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» от 05.02.2018 № 15-ФЗ и на основании проведенного исследования.
5. Мартынова М.Д., Суркова И.М., Любушкин В.С. Международное событие как источник личностного роста волонтера: социологический опрос и кейсы. International event as a source of volunteer personal growth: sociological survey and cases / Primo Aspectu. — № 2 (34). — С. 35–36.
6. Концепция волонтерской программы чемпионата мира по футболу FIFA 2018™.
7. Уразметова Д.И. Методическое обеспечение реализации проекта «Подготовка волонтерского движения к Универсиаде-2013». [Электронный ресурс] / Д.И. Уразметова // Режим доступа: <http://www.fan-nauka.narod.ru/2009.html>, свободный (0,5 п. л.).
8. Вандышева Л.В. Эмоциональный труд волонтеров: анализ опыта реализации / Л.В. Вандышева // Фундаментальные исследования. — 2014. — № 9. — Ч. 4. — С. 838–842. — Режим доступа: URL: <http://www.fundamental-research.ru/article/view?id=34938>
9. Adams A. & DEANE J. Exploring formal and informal dimensions of sports volunteering in England // European Sport Management Quarterly — № 9. — pp. 119–140. — 2009.
10. Anderson J.C. & Moore L.F. The motivation to volunteer // Journal of Voluntary Action Research. — № 7. — pp. 51–60. — 1978.



**Методические рекомендации
по формированию добровольческих (волонтерских)
центров на базе образовательных организаций
среднего профессионального и высшего образования**

Издательство «Перо»
109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29-33, стр. 15, ком. 536
Тел.: (495) 973-72-28, 665-34-36
Подписано в печать 06.09.2019. Формат 60×90/16.
Бумага офсетная. Усл. печ. 22. 18 л. Тираж 1000 экз. Заказ 666.

Приложение № 4
к Методическим рекомендациям
по обеспечению организации
деятельности центров (сообществ, объединений)
поддержки добровольчества (волонтерства) на
базе образовательных организаций,
некоммерческих организаций, государственных
и муниципальных учреждений

ФОРМА ОТЧЕТА

о деятельности центра поддержки добровольчества (волонтерства)

(наименование центра поддержки добровольчества (волонтерства))

№ п/п	Наименование мероприятия	Место и дата проведения	Количество участников/количество привлеченных добровольцев, иные показатели эффективности	Краткое описание проведенного мероприятия	Ссылки на мероприятие на информационных ресурсах

Лист согласования к документу № АБ/5885-06 от 23.10.2020

Инициатор согласования: Карпова Д.Р. Менеджер проекта Регионального отдела Управления по реализации добровольческой деятельности и мероприятий Национального проекта

Согласование инициировано: 22.10.2020 17:31

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Тип согласования: **смешанное**

№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания/Комментарии
Тип согласования: последовательное				
1	Корнеева Т.А.		Согласовано 23.10.2020 16:10	-
Тип согласования: последовательное				
2	Бугаев А.В.		Подписано 23.10.2020 16:14	-