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., Аплевич О. А., Бродовская Ю.И., Прокохина М.И., Мхитарьян Г.С., Суркова И.М., Лагутин А.О., Галямова К.В., Санча В.С.

Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования

АВЦ Ассоциация волонтерских центров

Фонд президентских грантов

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 добровольнических организаций.

Уверена, только развивая и расширяя границы волонтерства, мы сможем достичь ключевой цели образования – вопитать 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 немыслимо 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
3.1.5. Пример приказа о реорганизации волонтерского центра 112
3.2. Нормативная и правовая база формирования и развития волонтерского центра на базе колледжа 113
3.2.1. Пример положения о волонтерском центре 113
3.2.2. Пример приказа о создании волонтерского центра 116
3.2.3. Пример должностной инструкции 118
3.2.4. Форма договора с добровольцем о безвозмездной добровольческой деятельности 128
3.2.5. Пример разрешения родителя/законного представителя на участие несовершеннолетнего в волонтерской деятельности 134
3.3. Шаблоны документов 135
3.3.1. Пример плана мероприятий волонтерского центра 135
3.3.2. Пример программы обучения волонтеров 140
4. Практический модуль 158
4.1. Кейсы волонтерских центров 158
Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина» 158
Ресурсный координационный центр добровольческих инициатив ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» 176
Волонтерский центр «ПРОФИ-СОЦИ-ЛИНГВА» ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет» 192
Волонтерский центр НИ «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева» 214
Волонтерский центр «ЭНЕРГИЯ МОЛОДЫХ» ГАПОУ «Уфимский топливно-энергетический колледж» 249
Волонтерский центр ФГБОУ ВО «Кубанский государственный медицинский университет» 271
Общественное объединение «Волонтерский центр СФУ» ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет» 287
4.2. Лучшие практики волонтерских центров 307
Реализация программы привлечения волонтеров 307
Реализация программы мотивации и удержания волонтеров 312
Создание команды волонтерского центра 317
Система подготовки волонтеров 327
Развитие партнерских взаимоотношений за пределами образовательной организации 334
Защита интересов волонтеров, участвующих от волонтерского центра в мероприятиях внешнего организатора 339
Информационные системы для учета волонтеров, отработанных часов, мероприятий, достижений волонтеров 343
Интеграция волонтерской практики в учебный процесс 349
Улучшение имиджа образовательной организации в местном сообществе за счет работы волонтерского центра 351
Список источников 354

ВВЕДЕНИЕ

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 учреждения 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-СОЦИ-ЛИНГВА» 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 организовывает 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.

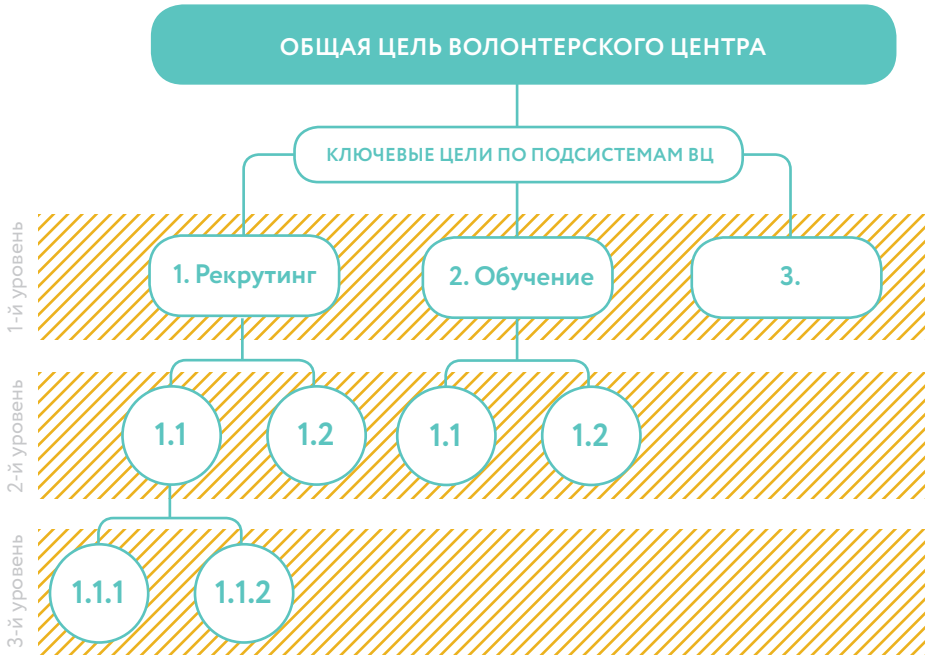
На практике предпосылок для создания волонтерского центра может быть значительно больше, и они могут быть обусловлены не только стадиями развития центра, особенностями вуза, ссуза или участием во внешнем проекте, но и личной заинтересованностью администрации учебного заведения или социальной политикой 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

[3] *Черчмен Ч.У. Введение в исследование операций / Ч.У. Черчмен, Р. Акофф, Л. Арнофф. — М., 1968.*

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 каждом система 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 территории[4].

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, регионе, стране, что позволяет оценить дополнительные возможности для центра.

[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.*

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 добровольческой 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 ссуза**

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 реализации 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

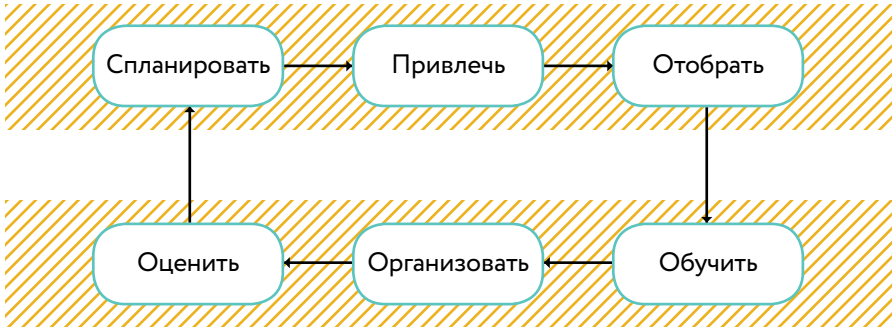
волонтерского центра, например регионального или городского, и новых направлений волонтерской деятельности могут потребоваться расширение базы партнеров и заключение новых соглашений о сотрудничестве.

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 многоступенчатый 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 обработку 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, бочча, 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 здравоохранения, 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, 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 экокреативность 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. Волонтерский 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 шествии «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 соорганизаторов 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, приходить 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. **Несовершенство 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 обучающих, 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, используемым 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 направления 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	УТВЕРЖДАЮ
Проректор	Ректор университета
по международной	профессор
и молодежной политике	_____А.И. Трубилин
_____Т.Н. Полутина	_____2016 г.
_____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, утверж-дение 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, касающихся 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	УТВЕРЖДАЮ
Проректор	Ректор университета
по международной	профессор
и молодежной политике	_____А.И. Трубилин
_____Т.Н. Полутина	_____2016 г.
_____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. Информирует, 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. Информирует 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 добровольцев (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 расписание **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 компетентностного 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 «Апельсин»
Паспорт: серия____ номер _____выдан «__»____20_ года	ГАПОУ СО УРТК имени А.С. Попова
_____	620131, г. Екатеринбург,
Зарегистрирован по адресу: _____	ул. Крауля, д. 168, Студенческий клуб
_____	Конт. тел.: +7 909 001-79-89
Телефон:_____	E-mail: apelsin.urtt@mail.ru
Электронная почта:	Руководитель
_____	
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 хранение 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 представителя)
Паспорт серия____ №____ выдан «__»_____ г. _____
_____, разрешаю своему сыну/дочери
_____
подчеркнуть / иная степень родства Фамилия, имя
заниматься добровольческой деятельностью в волонтерском отряде МД «Апельсин» на период с «__»_____ г. до достижения несовершеннолетия по следующим программам и проектам (нужное подчеркнуть): _____
_____
В любой момент мною по письменному заявлению может быть дан отказ от занятий волонтерской (добровольческой) 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 волонтерского центра	В течение года	Директор Исполнительный директор
2.	Организация деятельности волонтерского центра «Энергия молодых»	В течение года	Директор Исполнительный директор
3.	Разработка планирующей документации волонтерского центра	Сентябрь	Директор
4.	Взаимодействие с АВЦ	В течение года	Директор
5.	Взаимодействие с партнерами, заключение договоров о сотрудничестве	В течение года	Директор
6.	Разработка и внедрение автоматизированной системы выявления обучающихся, желающих принимать участие в волонтерской деятельности центра	Август-сентябрь	Отдел работы с потенциальными волонтерами; отдел координации волонтеров

№	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
Организационные мероприятия			
1.	Проведение заседаний волонтерского центра	В течение года	Директор Исполнительный директор
2.	Организация деятельности волонтерского центра «Энергия молодых»	В течение года	Директор Исполнительный директор
3.	Разработка планирующей документации волонтерского центра	Сентябрь	Директор
4.	Взаимодействие с АВЦ	В течение года	Директор
5.	Взаимодействие с партнерами, заключение договоров о сотрудничестве	В течение года	Директор
6.	Разработка и внедрение автоматизированной системы выявления обучающихся, 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, неравнодушного 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
	Сопротивление 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 помощь. Разовые социальные акции. Бригады быстрого реагирования. Волонтерские лагеря.
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. Сопротивление 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 видеофильма «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
Сопротивление 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 классных часов по профилактике	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 больший 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, патриотически 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 международные, 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 работы 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.

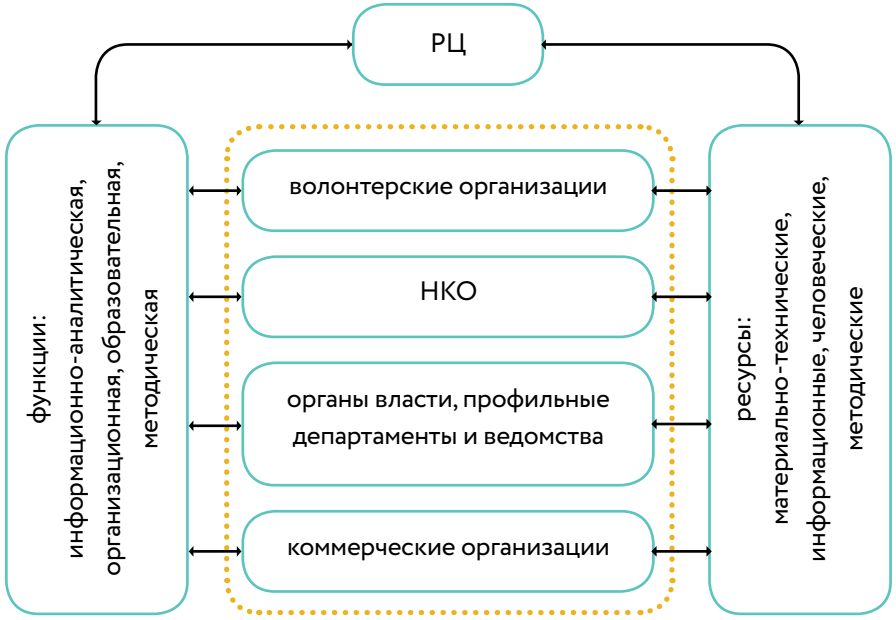
ВЫЗОВЫ	ВОЗМОЖНОСТИ
Низкий уровень территориальной идентичности	Опорный вуз — центр социально-культурного развития региона
Отток экономически активного населения	Позиционирование региона как центра реализации успешных социальных практик
Рост заболеваемости и смертности; социальной напряженности	Акселерация 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

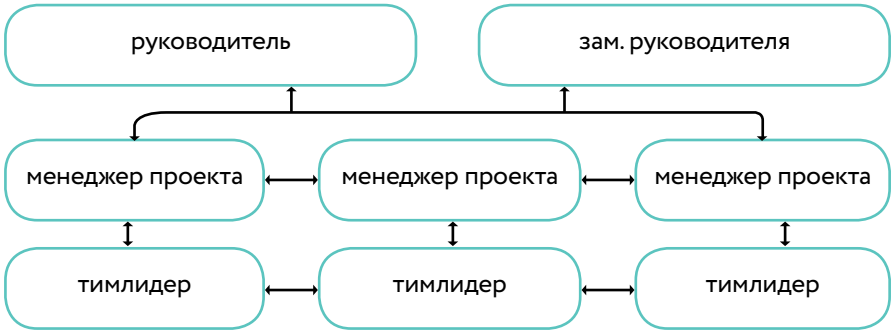
ВКонтакте: https://vk.com/volonterogu
Сайт: http://oreluniver.ru/media/news/show/1/6094
Инстаграм: @komanda_dobroti

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 «Артек»*** в июне 2018 года.

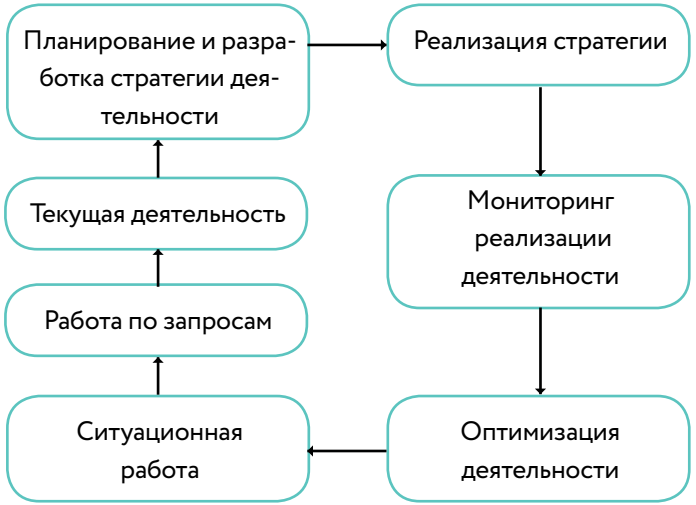
Менеджер проектов РКЦ Иванова А.А. в 2017 году — ***победитель в номинации «Доброе сердце» конкурса «Молодые лица города».***

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 необходимости 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, координирующего 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

ДобровольцыРоссии.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 предоставить 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 внерабочего 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 печенья 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 grouth: 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 волонтеров 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 точечно 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 определилось 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 вопросы 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 предпочтительным[6].

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.

[6] *Концепция волонтерской программы чемпионата мира по футболу FIFA 2018™.*

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; коммуникабельность; умение работать в команде; качества лидера и организатора; широкий кругозор; стрессоустойчивость; высокий уровень мотивации; культурологическая компетентность; лингвистические способности; культура самопрезентации; владение речевой культурой[7].

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 коллективе[8].

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 организовывает 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 территории[9].

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 grouth: 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

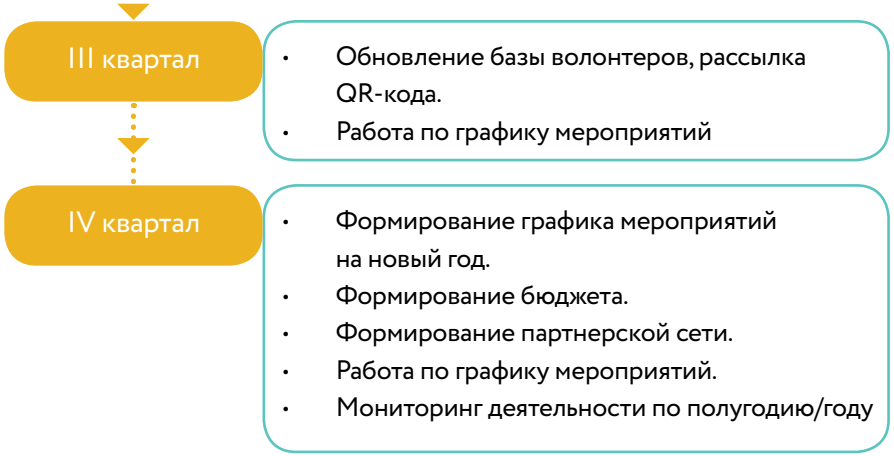
(годовой цикл)

I квартал

- Обновление базы волонтеров, рассылка QR-кода.
- Утверждение графика мероприятий/бюджета/коммуникационной кампании.
- Установочная встреча с основным составом волонтерского центра

II квартал

- Реализация информационной и PR-кампании.
- Работа по графику мероприятий.
- Мониторинг деятельности по полугодию



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 деятельности[10]. 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. Идейная причастность к международному событию значительно меняет у волонтера восприятие самого себя: он осознает, что именно от него зависит успех события[11]. 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, флешмобов, 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 волонтером, 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 необходимого 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-

стую 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 принимать 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, сопровождение 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

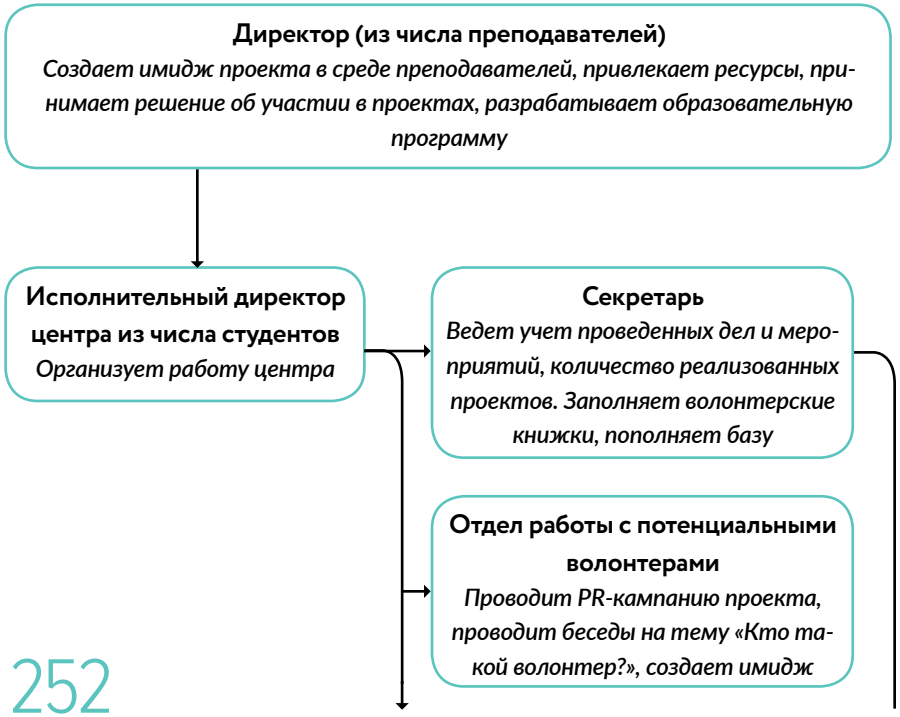
Информация о проведенных мероприятиях публикуется на официальной странице в Инстаграм.

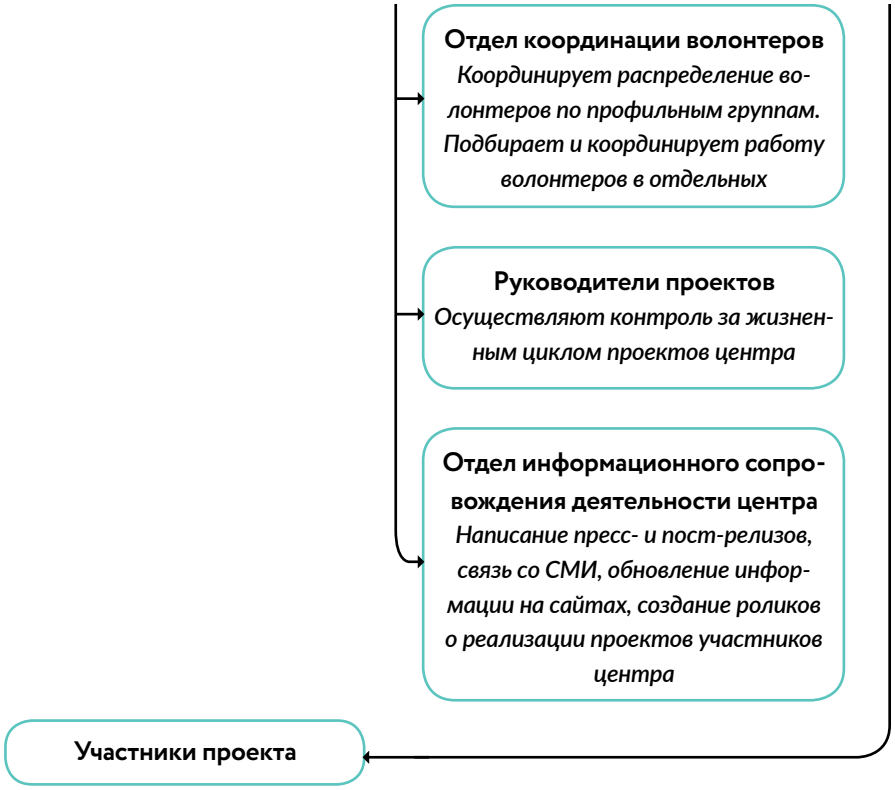
Охват постов составляет от 900 до 1600 уникальных пользователей с индексом вовлеченности 9,1, что помогает распространять информацию о деятельности центра и привлекать новых волонтеров (в том числе не обучающихся в колледже).

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 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 «За честный 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 участвует 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.

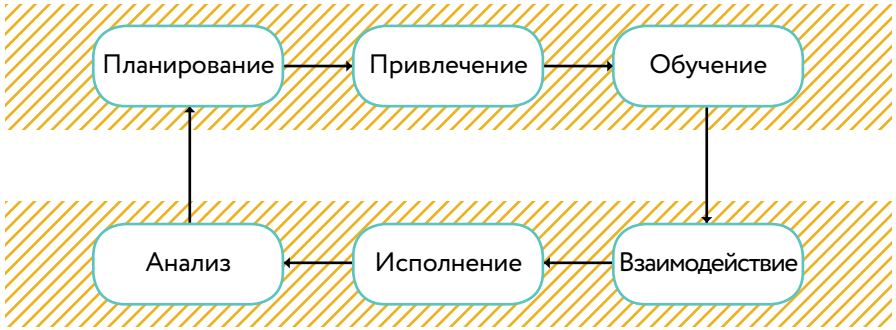
РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА В АСПЕКТЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ ГОРОДА И РЕГИОНА

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.

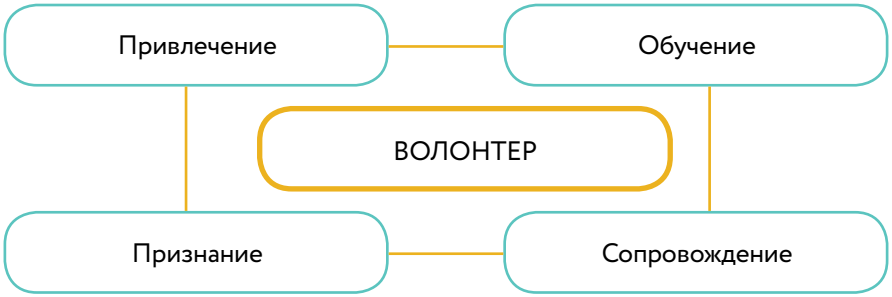
- Форсайт-сессия — технология, которая позволяет центру определить желаемое будущее, а также договориться об инструментах и планах достижения этого будущего.

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 КубГМУ 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 ответственен 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 обучения 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 Российской 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,
corpus@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. Перезагрузка», 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 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.

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 новеньких 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 обучающих, 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 соглашении 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 приготовлен 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 трудозатрат, 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 центра: 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 новеньких 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 объявлении 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 знание, 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 тимлидеры 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 приготовлен 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.;

иностранная — 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 личностно 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 развитие 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.

Волонтерский центр «Энергия молодых»
ГАПОУ «Уфимский топливно-энергетический колледж»

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 зарегламентировав 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 добровольца (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 деятельности 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 комфортную 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 grouth: 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/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.

9 785001 504849

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 1500 экз. Заказ 666.