

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»**

**Методическое пособие
для органов местного самоуправления,
осуществляющих управление в сфере образования,
и образовательных организаций по вопросам развития
волонтерского движения**

**Смоленск
2020**

УДК 371.26
ББК 74.202.5
М 54

Авторы-составители:

Андреева А.В., доцент кафедры управления развитием образовательных систем общего и профессионального образования ГАУ ДПО СОИРО, к.п.н., доцент;

Филинов В.А., доцент кафедры управления развитием образовательных систем общего и профессионального образования ГАУ ДПО СОИРО, к.э.н., доцент

М 54 Методическое пособие для органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных организаций по вопросам развития волонтерского движения / Авт.-сост. А.В. Андреева, В.А. Филинов – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2020. – 32 с.

Настоящее методическое пособие для органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных организаций по вопросам развития волонтерского движения в рамках реализации регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» разработано в соответствии с паспортом регионального проекта, утвержденного 21 марта 2019 года.

Пособие адресовано специалистам органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителям организаций и учреждений разного уровня образования и ведомственной принадлежности, широкому кругу читателей, которые могут стать потенциальными волонтерами.

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры педагогики и п управления развитием образовательных систем общего и профессионального образования ГАУ ДПО СОИРО (протокол № 9 от 26.11.2020 г.).

Материалы печатаются в авторской редакции.

УДК 371.26
ББК 74.202.5

© ГАУ ДПО СОИРО, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Нормативно-правовое обеспечение добровольческой (волонтерской) деятельности	4
Виды и направления деятельности.....	6
Структура управления добровольческой (волонтерской) организацией	9
Привлечение и подготовка волонтеров.....	10
Основные документы при работе с волонтерами	17
Мотивация добровольцев. Система поощрения за волонтерскую деятельность	19
Заключение.....	26
ЛИТЕРАТУРА	28
Приложение 1	30

Введение

Важнейшей целью, содержанием и результатом процесса социализации молодого человека является достижение им определенного и устойчивого уровня социальной зрелости, что подразумевает прочное усвоение социально значимого опыта, формирование положительных ценностных ориентиров и установок в основных сферах жизнедеятельности. При этом отсутствие необходимых условий для позитивной социализации детей и подростков может приводить к неблагоприятным реакциям и последствиям, реализации молодежи своего потенциала в искаженных, антиобщественных формах.

Благодаря поддержке на высоком государственном уровне добровольчество из редкого явления превратилось в динамичный социальный тренд, который охватывает всю страну, а волонтеры превращаются в важный инструмент решения значимых социальных задач. В связи с этим все более важное место в системе современного воспитания детей и молодежи занимает добровольческая (волонтерская) деятельность, цель, задачи, формы и методы которой ориентированы на формирование позитивных духовно-нравственных ценностей. Участие в социально ценностной добровольческой (волонтерской) деятельности само по себе способно вызвать позитивные изменения в личности. Наиболее эффективно в этом плане социально-педагогическое движение детей и молодежи, суть которого заключается в стремлении придать детско-юношеской инициативности и активности социально позитивный характер и при этом не только решать задачи воспитания человека, способного воспринимать и присваивать духовно-нравственные гуманистические ценности, поступать в соответствии с убеждениями, но и решать перспективную задачу формирования естественными, мягкими средствами будущих профессионалов и волонтеров социальной работы разной направленности. Дети и подростки, прошедшие через волонтерские программы и мероприятия социально-педагогического характера, так или иначе связывают свою будущую профессиональную жизнь с социальной сферой, серьезно и позитивно меняются в духовно-нравственном плане, становятся значительно более творческими и деятельными.

Нормативно-правовое обеспечение добровольческой (волонтерской) деятельности

Как любой вид общественной деятельности, добровольческое (волонтерское) движение имеет нормативное обеспечение. Цель нормативного обеспечения – создание условий для развития волонтерского, добровольческого

движения, определение зон ответственности коммерческого и некоммерческого секторов.

Регламентирующие документы такого рода возникали сначала в отдельных государствах, а затем – и на межгосударственном уровне. Наиболее показательной в этом плане выглядит Всеобщая декларация добровольцев, принятая на XI Конгрессе Международной ассоциации добровольцев (Париж, 14 октября 1990 г.). Следующим логичным шагом на этом пути стала Резолюция 55/57 Генеральной Ассамблеи ООН (от 17.01.2001), в которой правительствам всех стран настоятельно рекомендовано оказывать системное содействие развитию добровольчества.

Основным нормативным правовым документом, регламентирующим волонтерскую деятельность, является ФЗ от 5 февраля 2018 г. № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» (далее – Закон). Закон вступил в силу с 1 мая 2018 года и позволит обеспечить более четкое взаимодействие между волонтерами, организаторами волонтерской деятельности, благополучателями, органами государственной власти и органами местного самоуправления, повысить правовую защищенность волонтеров, которые получают дополнительные гарантии.

В Законе понятия «волонтерство» и «добровольчество» рассматриваются как тождественные понятия, определяется статус волонтерских организаций, организаторов волонтерской деятельности и волонтеров, закрепляются требования, которым должны соответствовать такие организации и лица. Кроме этого, Закон определяет полномочия органов власти в сфере поддержки и развития волонтерских организаций, предусматривает порядок утверждения регламентов взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти регионов, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений и других организаций с волонтерскими объединениями.

В соответствии с Законом в рамках реализации государственных программ добровольцам будут предоставлены питание, специальная одежда, оборудование, средства индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплата проезда до места назначения и обратно, уплата страховых взносов на добровольное медицинское страхование волонтера либо на страхование его жизни или здоровья.

Закон определяет новые полномочия федеральных органов исполнительной власти по осуществлению следующих мероприятий:

– разработка и реализация государственных программ, содержащих мероприятия по поддержке волонтерства;

– участие в формировании единой информационной системы в сфере развития волонтерства;

– оказание поддержки организаторам волонтерской деятельности, волонтерским организациям, в том числе в их взаимодействии с государственными и муниципальными учреждениями, социально ориентированными некоммерческими организациями, государственными и муниципальными учреждениями, обеспечивающими организационную, информационную, методическую и иную поддержку волонтерам, организаторам волонтерской деятельности и волонтерским организациям.

Важным условием организации и осуществления волонтерской деятельности является соблюдение положений Трудового Кодекса Российской Федерации, в частности, части 3 статей 63, 65, в которых закреплены следующие требования к минимальному возрасту волонтеров: «Дети в возрасте до 14 лет участвуют в волонтерской деятельности только с письменного согласия родителей или в их сопровождении».

Отношения в сфере добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации регулируются следующими документами:

1. Конституция Российской Федерации;
2. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» (от 5 февраля 2018 г. № 15-ФЗ);
3. Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ);
4. Закон Российской Федерации «Об общественных объединениях» (от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ);
5. Федеральный закон «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» (от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ);
6. Федеральный закон «О добровольной пожарной охране» (от 6 мая 2007 г. № 100-ФЗ (ред. от 13 июля 2015 г.)).

Виды и направления деятельности

В повседневности можно замечать новости о том, что волонтеры помогали на том или ином соревновании, посадили деревья, спасли животных, съездили в дом престарелых, посетили хоспис и т.д.

Проанализировав сферы деятельности различных организаций, можно выделить следующие, наиболее популярные направления волонтерской деятельности:

- 1. Социальное волонтерство (добровольчество)** – волонтерская

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

2. Экологическое волонтерство – волонтерская (добровольческая) деятельность в области защиты окружающей среды, направленная на формирование экологической культуры в обществе (помощь заповедным территориям, животным, озеленение, раздельный сбор отходов, экологическое просвещение и т.д.).

3. Событийное волонтерство – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на помощь в организации и проведении крупных значимых событий местного, регионального, федерального и международного уровней (помощь на конференциях, съездах, форумах, праздниках, концертах и т.д.).

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

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

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

7. Волонтерство общественной безопасности – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на помощь службам экстренного реагирования в профилактике и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, помощь в организации обеспечения безопасности на массовых событиях, поиске пропавших людей, содействие интернет-безопасности и т.д.

8. Медиаволонтерство – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на формирование информационного поля вокруг общественно-

значимых событий, информационную поддержку социальных проектов (создание контента и его распространение в СМИ и социальных сетях в качестве волонтеров-фотографов, журналистов, SMM-специалистов, видео-операторов).

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

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



Рисунок 1. Направления волонтерской деятельности

Структура управления добровольческой (волонтерской) организацией

Структуру управления добровольческой (волонтерской) организацией можно представить в виде схемы, представленной на рисунке 2. Согласно данной схеме, у руководителя обязательно есть помощники из штатного персонала организации, которые руководят волонтерским активом. А волонтерский актив в свою очередь при необходимости берет на себя руководство волонтерской группой (не более 10 человек) на конкретном мероприятии (см. рис. 3).

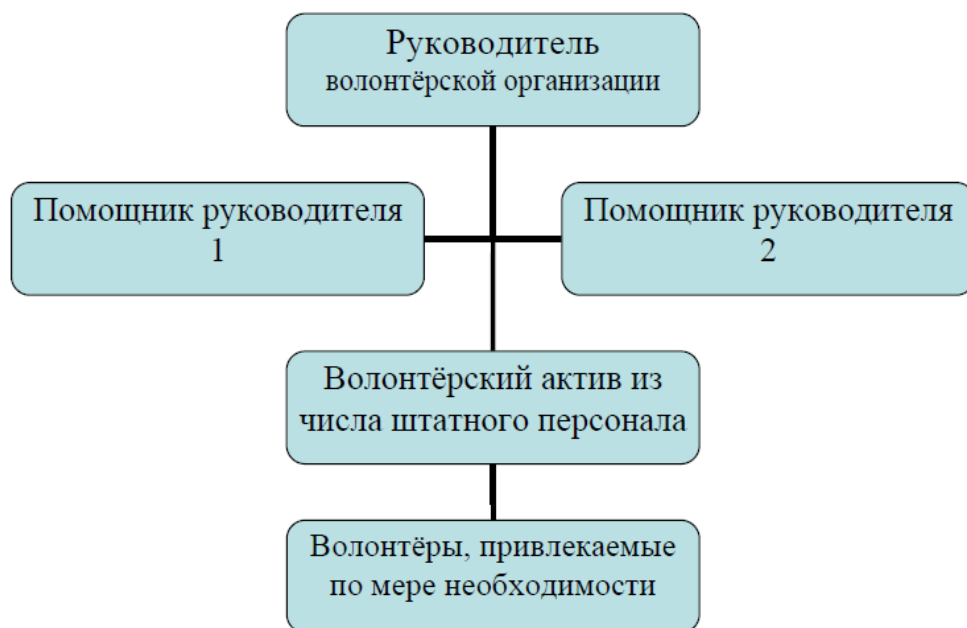


Рисунок 2. Схема управления волонтерской организацией

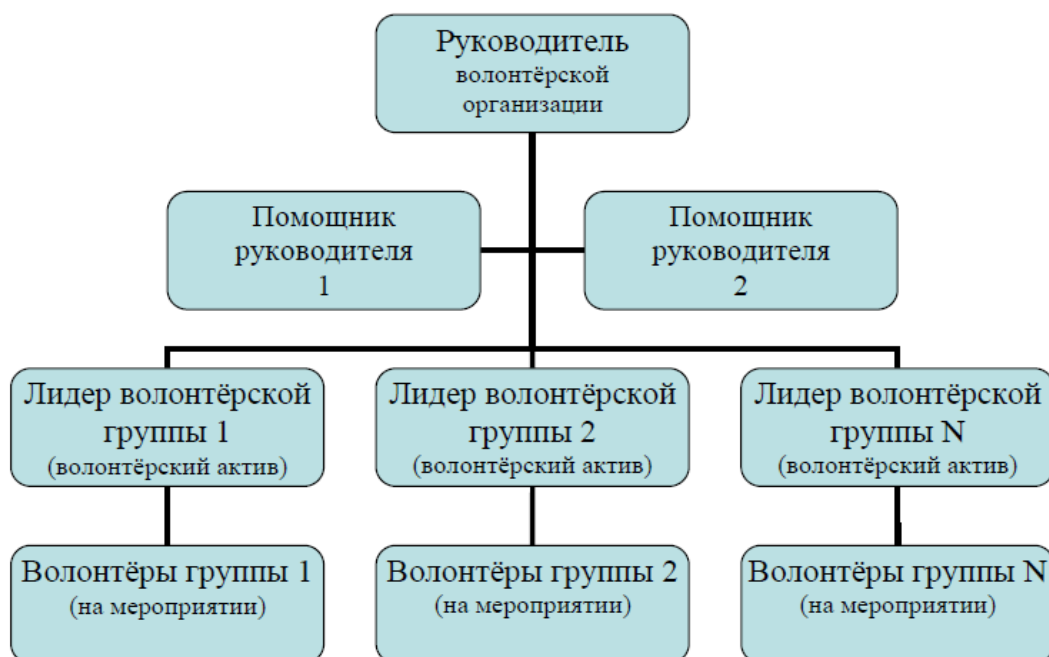


Рисунок 3. Схема управления волонтерской организацией в ситуации проведения мероприятия

Так как объем внимания человека ограничивается 7 (+/- 2) объектами, лидеров групп не должно быть больше этого количества. В противном случае возможны трудности в управлении и оперативном реагировании на изменение окружающей обстановки на мероприятии.

Необходимо понимать, что волонтерский актив (в отличие от штатных сотрудников) – это динамичная группа, так как у волонтеров могут возникнуть другие дела, они могут закончить учиться, уехать в другой город или устроиться на работу и т.п. В любом случае, у них могут поменяться жизненные приоритеты – и тогда они будут вынуждены либо посвящать добровольческой деятельности меньше времени, либо не заниматься ей вовсе. При этом к волонтерскому активу не обязательно относятся люди, обладающие лидерскими качествами.

Несмотря на то, что состав волонтерской организации подвижен, волонтерский актив необходимо обучать и мотивировать, потому что только благодаря ему волонтерская организация сможет осуществлять свою деятельность.

Привлечение и подготовка волонтеров

Привлечение – процесс поиска, набора и удержания волонтеров, которые готовы присоединиться к волонтерскому движению и помогать в решении волонтерских задач.

Основным секретом успеха на данном этапе станет мотивация заинтересованных лиц к сотрудничеству. В первую очередь необходимо обращать внимание на тех, кто ориентирован на участие в добровольчестве.

На основе данных о мотивах потенциальных волонтеров строится обращение к ним. Обращение может быть в различных формах в зависимости от целей и массовости набора.

Массовый набор волонтеров эффективен, когда от волонтера не требуется специфического опыта и особых навыков, работа рассчитана на большинство людей. В данном случае можно смело использовать обращение к широкой аудитории посредством распространения объявлений и информации в СМИ, рассылке по партнерам.

Целевой набор с указанием специфических задач, с которыми может справиться только человек с определенными навыками (образование, профессия, физические данные, возраст и т.д.) осуществляется более точно. При таком наборе необходимо составить обращение таким образом, чтобы посыл дошел до нужного круга людей (использование тематических СМИ, размещение объявлений в местах с увеличенной концентрацией потенциально

подходящих лиц, непосредственное общение и личные контакты).

Способы поиска и привлечения

Для максимального привлечения волонтеров к участию необходимо продумать, где и как осуществлять поиск, учитывая все возможные способы поиска и привлечения.

Представим основные способы привлечения:

- «Сарафанное радио» (через друзей и знакомых) – волонтер «от друга» доверяет вам изначально – самая благодатная почва, так как он уже что-то знает и готов помогать.

- Реклама на радио/телевидении/стендах – волонтер видит возможность и принимает решение присоединиться. Для некоторых достаточно одного просмотра/прослушивания передачи, для других необходимо несколько раз столкнуться с информацией, чтобы примерить ее на себя и присоединиться.

- Размещение информации на сайтах и в социальных сетях (объявления, посты, баннеры).

- Промоакции, раздача брошюр на мероприятии – наглядная брошюра с грамотным дизайном (под конкретную аудиторию) может стать хорошим подспорьем.

- Расклейка объявлений в местах скопления людей (остановки, транспорт, лифты и т.д.) – требует согласования, необходимо, чтобы картинка бросалась в глаза на фоне остальных объявлений.

- Аудио-информирование – реклама в транспорте, торговых центрах и т.д.

- Статьи и объявления в газетах, журналах – залогом успеха будет грамотный пресс-релиз и броский заголовок, отражающий проблематику.

- Беседы и лекции – массовое привлечение школьников, студентов, специалистов.

После того как начали поступать отклики от волонтеров, необходимо переходить к отбору и формированию команды волонтеров.

Следующим этапом по включению волонтеров в процесс работы является собеседование и отбор, и затем определение волонтера на функцию с последующим обучением.

Собеседование необходимо для определения, насколько волонтер готов к осуществлению поставленных задач, и насколько он подходит организации.

От собеседования зависит, насколько эффективно волонтер будет справляться с задачами и успех всей волонтерской программы в целом.

Каждый человек, проявляющий желание работать в волонтерской организации, должен проходить собеседование, вне зависимости от того, откуда он к пришел – по объявлению или рекомендации друга.

Собеседование – это лучший способ познакомиться с будущим

волонтером, а волонтеру с организацией. По итогу собеседования сотрудник волонтерской организации должен знать все стороны работы с кандидатом, его качества и страхи; потенциальный волонтер должен упрочиться в мысли о необходимости быть сопричастным делу волонтерства и быть уверенным в том, что ему найдут лучшее применение в проекте.

Собеседование должен проводить человек, хорошо подготовленный к этой роли, он должен быть осведомлен о нюансах работы и готов ответить на вопросы кандидата. Ниже приведем основные рекомендации по эффективному проведению собеседования.

1) Начало собеседования

- Спросите, что привело кандидата к вам и что он ожидает от этой беседы.
- Узнайте, имеет ли кандидат опыт работы волонтером; если да, то какой.
- Поинтересуйтесь, что кандидат знает о волонтерстве и о данной волонтерской организации (это даст возможность понять, насколько детальной должна быть беседа).
- Сообщите вкратце об организации, его принципах, программах (на этом этапе ограничьтесь только основной информацией, чтобы не «перегрузить» кандидата).

2) Основная часть собеседования

- Спросите, какая работа наиболее интересна кандидату.
- Расскажите о работе, которая может быть предложена кандидату.
- Расскажите о системе поддержки и обучения, которую вы можете предложить.
- Убедитесь, что кандидат имеет реалистичные ожидания от этой работы и волонтерской организации.

3) Завершение собеседования

- Спросите у кандидата, имеет ли он какие-либо вопросы, на которые не получил ответа.
- В случае если кандидату интересно то, что вы предлагаете, и он подходит организации, договоритесь о следующих действиях.
- Зарегистрируйте кандидата в волонтеры в базе данных организации.
- Оставьте контакты, по которым кандидат может связаться с вами.

Рекрутер – это лицо проекта, он должен располагать к себе и вызывать симпатию в собеседнике, уверенно общаться и задавать вопросы по существу. Подбор волонтеров – это целое искусство. Рекрутер должен максимально точно

оценить психологическую и профессиональную готовность волонтера к работе на конкретной функции.

Можно выделить следующие стадии рекрутинга:

1. Поиск волонтеров – объявления о наборе волонтеров в социальных сетях, на сайтах, в газетах и других средствах массовой информации, распространение приглашений по базе волонтерской организации.

2. Анкетирование волонтеров онлайн (личные данные волонтера, опыт волонтерской деятельности, цель участия в данном событии/акции).

3. Анализ личных анкет и тестов кандидатов.

4. Приглашение на собеседование (рассылка электронных писем, телефонное информирование).

5. Личное собеседование с кандидатом:

- проверка личных данных;
- фотографирование;
- оценка волонтера по следующим компетенциям: осознанность, вовлеченность, исполнительность, стрессоустойчивость, уважение;
- определение степени мотивации волонтера для работы на данном проекте;
- подтверждение заявленного опыта волонтерской деятельности;
- подтверждение заявленного уровня иностранного языка.

6. Анализ результатов по каждому кандидату.

7. Подбор волонтеров, подходящих заявленным требованиям.

8. Приглашение прошедших отбор волонтеров на обучение (рассылка электронных писем, телефонное информирование).

9. Отказ волонтерам, не прошедшим отбор (рассылка электронных писем, телефонное информирование, при необходимости личная консультация).

При организации собеседования необходимо подумать о следующих аспектах:

- место проведения (оно должно быть комфортным, проветренным, не шумным);
- подготовка списка вопросов (основные вопросы в помощь рекрутеру, которые помогут оценить компетенции и качества волонтера);
- анкета кандидата (в ней должны быть отражены все вопросы, ответы на которые необходимо знать рекрутеру, персональные данные);
- информация о мероприятии (с указанием волонтерских функций, задач, дат и времени занятости);
- информация о других волонтерских мероприятиях (для долгосрочного привлечения).

После того как волонтер сказал: «Да, я согласен стать волонтером

проекта», необходимо начинать коммуникацию с постоянным поддержанием связи с волонтером.

Новый волонтер имеет только смутное представление о том, что ему конкретно предстоит делать и степени ответственности.

Новоиспеченного волонтера необходимо ввести в курс дела, подробно рассказать о предстоящей работе, познакомить с командой организаторов и координаторов, обучить в соответствии с функцией.

Обучение волонтеров

Иногда может сложиться впечатление, что некоторые волонтеры уже имеют необходимые компетенции, знания и не нуждаются в обучении. Однако это заблуждение! Перед тем как приступить к новой работе, необходимо освежить знания волонтера в конкретной области и по данному проекту.

После этого волонтер начинает чувствовать себя увереннее, и можно полностью довериться ему в работе.

Программа обучения составляется исходя из задач и функционала, которые будут выполнять волонтеры, предварительной оценки возможности возникновения трудностей, сроков работы и специальных компетенций, которые необходимо воспитать в волонтере.

Также необходимо строить программу обучения исходя из системы управления волонтерами. Будут ли отдельно обучаться менеджеры функций, супервайзеры, тим-лидеры?

Рассмотрим основные задачи программы обучения:

- отбор и обучение менеджеров функций, тим-лидеров (формирование у них навыков управления, лидерских качеств, понимания системы управления корпуса волонтеров);
- обучение волонтеров (формирование осознанности, понимания функционала, навыков и компетенций волонтера).

Благодаря программе обучения можно сформировать единое информационное пространство, донести до волонтеров систему построения (иерархии) управления, функционала, границ ответственности волонтера и организатора, формирование осознанности и ответственности за свой участок работы и за результат работы всего волонтерского корпуса в целом.

Программу обучения необходимо разделить на проведение отбора и обучения менеджеров функций, тим-лидеров и волонтеров. Каждая программа будет иметь свои исключительные особенности.

Обучение может быть проведено в различных форматах:

- индивидуально, в группах, массово;
- лекционно, практически, по фильмам и презентациям, в игровой форме, в виде тренинга, круглого стола или встречи и т.д.

Этапы, рекомендуемые для полного цикла обучения:

1. Теоретическое обучение о мероприятии – формирование единого информационного пространства. На теоретическом обучении волонтеры получают информацию о мероприятии, его целях и задачах, организаторах и партнерах, роли волонтеров и значимости мероприятия.

2. О технике безопасности и по специфике мероприятия – обучение о действиях в нестандартных и чрезвычайных ситуациях. Что делать, если найден подозрительный предмет, кому-то нужна первая помощь, при стихийном бедствии, в случае терроризма и т.д. Как взаимодействовать с той или иной категорией граждан (дети, ветераны, инвалиды и т.д.).

3. Формирование профессиональных компетенций, необходимых для выполнения той или иной работы. Проводится в обязательном порядке для тим-лидеров и менеджеров функций посредством проведения тренингов, лекций и семинаров.

4. Функциональное обучение – проводится отдельно для каждой функции. При функциональном обучении учитывается специфика каждой функции и компетенций, знаний для ее качественного выполнения.

Также обучение может стать хорошей мотивацией для волонтеров, в случае позиционирования его как курсов повышения квалификации волонтеров, тим-лидеров, менеджеров. Такая программа должна иметь статус закрытой программы «для своих», попасть на которую могут только те волонтеры, которые заслужили это, благодаря своей ответственной и качественной работе на проектах.

После обучения важно уделить внимание сопровождению и коммуникации с волонтером. Помимо постоянного обмена информацией, результатами работы и отчетами, необходимо помнить о создании атмосферы для человеческого общения с волонтерами.

Коммуникация может проводиться в нескольких формах:

- телефонная связь;
- индивидуальные беседы;
- групповые встречи (с руководителем волонтерской группы и без);
- тренинги, семинары, встречи с целью обучения и повышения квалификации;
- поощрительные встречи.

Волонтерский менеджмент

Когда работает небольшая волонтерской командой (2–25 человек), то вполне достаточно одного руководителя, в задачи которого будет входить управление волонтерами, информирование и контроль. Система менеджмента будет выглядеть так: руководитель – волонтеры.

Когда волонтерский корпус увеличивается хотя бы до пятидесяти человек, то возникает опасность упустить из виду часть волонтеров и соответственно снизить качество работы всего корпуса. В таком случае появляется необходимость в появлении новой структурной единицы – тим-лидера, который возьмет на себя управление группой волонтеров, будет отвечать за работу своей команды и обеспечивать ее связь с руководителем. Кроме того, в задачи тим-лидера входят:

- контроль явки волонтеров;
- обеспечение их информацией;
- составление графика работы волонтеров;
- помощь на площадке, в случае возникновения проблем;
- отслеживание состояния волонтеров и умение их поддержать.

Количество тим-лидеров рассчитывается из расчета от 10 до 25 волонтеров на одного тим-лидера. Соответственно на пятьдесят человек необходимо минимум два тим-лидера. Тим-лидеры могут быть выбраны из числа опытных волонтеров. Теперь система будет выглядеть таким образом: **руководитель – тим-лидеры – волонтеры.**

Если волонтерский корпус имеет несколько крупных функций, несочетаемых между собой, то на каждую функцию необходимо поставить функционального менеджера, в задачи которого будет входить координация работы волонтеров через их тим-лидеров, связь с руководителем, решение проблем, возникающих внутри его функции, ведение отчетности.

Количество менеджеров функции зависит от количества самих функций и их сложности (количество волонтеров и территориальный охват). Функциональный менеджер может быть выбран из числа тим-лидеров, зарекомендовавших себя на предыдущих мероприятиях. Система будет выглядеть таким образом: **руководитель – функциональные менеджеры – тим-лидеры – волонтеры.**

Для успешной работы многоуровневой системы управления волонтерским корпусом необходимо предусмотреть следующие аспекты:

- Обучение менеджеров функции и тим-лидеров по ориентированию в системе управления, решению экстренных задач и реагированию в чрезвычайных ситуациях.
- Обеспечение вертикальных каналов связи волонтер – тим-лидер – менеджер функции – руководитель, и горизонтальных связей внутри каждого уровня.
- Обучение волонтеров.
- Обеспечение контроля по работе волонтеров на функциях.
- Обеспечение контроля отчетности.

Для обеспечения качественной работы необходимо соблюдать эту структуру, волонтеры не должны обращаться со своими проблемами к менеджеру функции или руководителю, тим-лидеры должны доносить информацию до руководителя только через менеджеров функций.

Подведем итог по системе волонтерского менеджмента.

Руководитель:

- определяет задачи функций, сроки и периоды их выполнения;
- несет ответственность за общий результат работы.

Менеджер функции:

- выполняет поручения руководителя;
- формирует и распределяет задачи по тим-лидерам;
- контролирует выполнение текущей работы;
- решает нестандартные ситуации;
- отчитывается о проделанной работе и возникших ситуациях

руководителю;

- несет ответственность за работу на функции.

Тим-лидер:

- распределяет задачи от функционального менеджера;
- координирует работу группы волонтеров;
- контролирует выполнение задач в течении рабочей смены;
- информирует менеджера о внештатных ситуациях;
- несет ответственность за работу группы волонтеров.

Волонтер:

- выполняет задачи, поставленные тим-лидером;
- при возникновении нестандартных ситуаций информирует тим-лидера;
- несет ответственность за свой участок работы.

Основные документы при работе с волонтерами

Основные документы, необходимые для работы с волонтерами:

1. Анкета волонтера – составляется так, чтобы можно было получить начальную информацию о волонтере для собеседования, отбора и определения на функцию. Включает в себя личные данные, контакты, место работы/учебы, знание языков, интересы, опыт волонтерской работы, особые навыки, наличие автотранспорта и т.д.

2. Памятка волонтера – включает описание программы, работы волонтера, информацию, которую необходимо знать волонтеру, объем и время работы, график, требования, знания и навыки, которыми должен обладать волонтер, систему менеджмента, обучения, контроля и оценки его

деятельности.

3. Личная книжка волонтера – документ установленной формы, которым подтверждается деятельность волонтера.

Традиционно в нее заносятся следующие сведения: дата и название волонтерского мероприятия или акции; выполняемая волонтером функция; количество астрономических часов деятельности по функции; название организатора мероприятия. Затем эта информация заверяется подписью представителя (ответственного сотрудника) от организаторов и печатью.

Также в волонтерской книжке могут содержаться сведения о возглавляемых и реализованных волонтером собственных проектах, а также отмечаться его участие в образовательных программах.

Однако у данной системы учета индивидуальной волонтерской деятельности имеется один, но очень серьезный недостаток: волонтерские книжки могут предоставить не все регионы и не все организации.

По этой причине создан портал «Добровольцы России» – информационная платформа для волонтеров и организаций, которая содержит в себе самые актуальные новости из жизни добровольческого сообщества России.

Цель данного проекта – объединить на площадке гражданских активистов, волонтерские центры, некоммерческие и коммерческие организации, государственные учреждения и всех тех, кто вовлечен в добровольческое движение, предоставить широкий спектр возможностей как для самостоятельного развития каждого участника проекта, так и для эффективного взаимодействия с другими внутри сайта.

Как сообщается на главной странице портала, с его помощью волонтеры могут:

- быть в курсе самых актуальных новостей из сферы добровольчества;
- иметь возможность связаться с добровольцами, организациями и волонтерскими центрами по всей России;
- проходить обучение, в том числе – с помощью специальных вебинаров и онлайн-лекций;
- принимать участие в мероприятиях, конкурсах, акциях и получать за это баллы;
- самостоятельно оценивать качество проведенных мероприятий;
- общаться со всеми участниками системы в режиме социальной сети;
- видеть свою учтенную добровольческую деятельность в виде единого электронного документа.

Кроме того, портал полезен и для организаций, обращающихся за

помощью волонтеров. Возможности портала предоставляют возможность:

- создать в системе страницу своей организации и разместить подробную информацию о деятельности и проектах;
- проинформировать о мероприятиях и пригласить на них добровольцев;
- предоставляют свободный доступ к методикам и лучшим практикам сфере добровольчества, существующим на сегодняшний день в России.

4. Рекомендательное письмо – документ, содержащий отзыв о работе волонтера и его качествах, своего рода характеристика волонтера; составляется в свободной форме; его задача – отразить качества человека, важные для решения о принятии на будущий волонтерский проект, на работу, для портфолио, получения повышенной стипендии и т.д.

5. Благодарственное письмо – это деловое письмо, содержащее слова благодарности волонтеру за проделанную работу, проявленные качества, особый вклад и т.п.

6. Справка об участии в проекте – документ, содержащий информацию о датах и времени проведения проекта, в котором волонтер принимал участие. В справке указывается должность волонтера и его вклад (в случае, когда справка составляется для вуза, добавляется просьба считать волонтерскую деятельность уважительной причиной для пропуска занятий).

7. Соглашения – документы, регламентирующие деятельность волонтера на конкретном мероприятии, могут быть различной тематики:

- Согласие на обработку персональных данных – составляется во время сбора персональных данных в соответствии с законом о сохранности персональных данных.
- Согласие с правилами мероприятия – составляется после теоретического обучения и постановки волонтера на функцию; в соглашении прописываются все правила мероприятия, необходимые к ознакомлению и выполнению.
- Согласие от родителей или опекунов – составляется в свободной форме в случае участия несовершеннолетнего волонтера на мероприятии.

Мотивация добровольцев.

Система поощрения за волонтерскую деятельность

Чтобы избежать ухода волонтера из организации и увеличить временной период его активного участия в волонтерской деятельности необходимо грамотно построить систему мотивации. С помощью системы мотивации можно в короткие сроки и максимально эффективно пополнить ряды организации, а также надолго зафиксировать волонтеров в рядах актива. Чтобы

выстроить систему мотивации нужно четко понимать весь спектр причин, по которым приходят в волонтерскую деятельность и остаются в ней. У каждого человека они разные, это может быть:

- желание быть полезным;
- помогать другим;
- жажда получения нового опыта, знаний и навыков;
- стремление к улучшению жизни ближайшего окружения или города и страны в целом;
- возможность участвовать в общественно-политической жизни.

Для кого-то это:

- отличный способ для реализации своих идей;
- пополнения набора полезных контактов и связей с влиятельными людьми.

Другие находят в волонтерстве возможность приобрести новых друзей, интересно провести время, новое хобби.

Мотивы волонтеров можно объединить в следующие пять направлений:

1. «Мотив достижения»

Люди, у которых преобладает этот мотив, хотят видеть результат своих трудов, интересуются крупными и значимыми событиями, им важна реализация личностного потенциала, их нельзя назвать командными игроками. Чтобы поддержать данную мотивацию необходимо создать условия для осознания человеком собственного внутреннего потенциала, определения личной миссии.

Мотив достижения подразумевает под собой наличие у волонтера стремления к успеху в выбираемой деятельности, который выражается в достижении неких высоких результатов, а также выполнении какой-либо деятельности ради подкрепления установленных стандартов компетентности.

Для волонтера с данным видом мотива важен личностный рост и достижение успеха в волонтерской деятельности путем достижения конкретного результата. Ему необходимо наличие в работе неких ступенек, каждая из которых предполагает усложнение задач, личностную «прокачку» все больших и все более значимых компетенций и навыков на каждом уровне, а также четкость поставленных целей и наличие высоких требований к результату.

Для волонтера с мотивом достижения важно присутствие профессионального наставника/менеджера, способного дать большой объем необходимых знаний и бросить вызов в процессе выполнения работы. Любая деятельность, выполняемая волонтером с мотивом достижения, должна нести в себе ту или иную степень личностного развития, и чем больше возможностей

для такого развития он получает, тем более заинтересованным он будет в выполнении этой работы, тем более эффективной будет и выполняемая им работа.

Отсутствие развития и «движения вверх» – главный демотиватор к деятельности для волонтера с мотивом достижения.

2. «Социальный мотив»

Те люди, которые имеют этот мотив, стремятся быть приятными и значимыми для окружающих людей, это командные игроки, которым важно помогать людям и получать слова благодарности взамен. Благодаря этому волонтер может утвердиться в собственных глазах, ощутить сопричастность к общественно полезному делу.

Данный вид мотива подразумевает, что движущей силой выполнения человеком какой-либо деятельности является получение одобрения и принятия со стороны руководителя и группы, подтверждения своей ценности в глазах окружающих.

Для людей с данным видом мотива ключевыми являются отношения внутри команды, взаимоотношения, выстроенные как внутри группы, так и между группой и руководителем. А потому мотивировать к деятельности в целом и более активному ее осуществлению в частности нужно построением дружного коллектива, команды, в которой человеку предстоит выполнять свои задачи; организацией совместного досуга; поддержкой и признанием, которые существуют как внутри команды, так и в отношениях «руководитель команды – участник команды».

Основными критериями для работы волонтера с социальным мотивом являются дружный коллектив и хороший руководитель. Важное условие полного вовлечения человека в процесс – получение публичного признания своей деятельности от группы и руководителя, благодарность за выполненную работу, публичная просьба в выполнении каких-либо действий, а также активная помощь как команды, так и руководителя в случае возникновения у человека каких-либо трудностей в работе.

Соответственно, отпугнуть от дальнейшего занятия волонтерской деятельностью человека с социальным мотивом можно в процессе работы – в случае отсутствия помощи и дружественных отношений в коллективе, по окончании работы – в случае отсутствия публичного признания заслуг и вклада в общую деятельность.

3. «Процессный мотив»

Если представляется возможность работать с человеком, чьи мотивы можно отнести к процессным, то нужно быть готовым к тому, что он будет готов отдаться процессу полностью, но если процесс наскучит или не оправдает

надежд, то его энтузиазм быстро угаснет. В этом случае необходимо точно знать, какая работа поистине нравится волонтеру, и поставить его именно на такую функцию.

Данный вид мотива предполагает, что человека интересует не получение им каких-либо привилегий или поощрений по результатам работы, а возможность участвовать в самом процессе, выполнять активные действия, вносить в результате своей деятельности изменения в окружающий мир, быть их источником. Первоочередными являются действия, которые волонтер выполняет в ходе работы, сама деятельность как таковая. Чем интереснее для волонтера та работа, которую ему предстоит выполнять, тем большие результаты будут достигнуты в итоге.

Ключевым фактором для волонтера с процессным мотивом является возможность проявления себя через совершение действий, а значит, такой человек будет искать пути выполнения поставленной перед ним задачи иными, усовершенствованными способами, чем те, которые были предложены ему изначально. Он включается в ту деятельность, которая ему наиболее интересна, а значит, будет искать возможность совмещать выполнение нескольких функций или участие в нескольких мероприятиях. В то же время, такой подход к работе требует отсутствия строгих рамок, среди которых – строгий график работы, ограниченный функционал.

Этот человек – за творческое начало в работе, и чем больше свободы в выборе действий ему будет предоставлено, тем более он будет вовлечен в процесс, и тем больших результатов он достигнет в итоге.

Отпугнуть волонтера с процессным мотивом от деятельности можно в случае отсутствия вариативности его действий, невозможности проявления творческого начала в работе, а также наличие строгих рамок, выход из которых во время работы невозможен.

4. «Мотив вознаграждения»

Есть и такие волонтеры, кому важно получать бонусы за проделанную работу, будь это небольшие сувениры или бесплатные билеты куда-либо.

Это может быть получение грамоты или благодарственного письма, билетов в театр/кино/музей, различного рода абонементов, поощрений в виде поездок в другие города и т.д. Человек с мотивом вознаграждения при перспективе что-либо получить быстро включается в работу, но в случае отсутствия вознаграждения он также быстро выключится.

Деятельность будет тем более привлекательна для человека с данным видом мотива, чем больше возможных бонусов он за нее получит. Поэтому, если при вовлечении волонтера в свою деятельность нужно понимать, что его движущий мотив – вознаграждение, как можно более полно опишите, что

«материального» и реально ощутимого, того, что «можно потрогать руками» он получит в результате выполнения работы. Получение еще больших бонусов побудит его к продолжению деятельности и совершению «подвигов».

Отпугнуть и настроить против деятельности может несправедливость в распределении бонусов, когда кто-то получает больше бонусов незаслуженно, или же вся команда получает одинаковое количество бонусов, вне зависимости от объема выполненной работы. Кроме того, от дальнейшего занятия данной деятельностью может отпугнуть невозможность получить больше бонусов, чем на данном уровне.

5. «Идейный мотив»

Люди с идейным мотивом – основная целевая аудитория, потенциально готовая стать волонтерами, так как они готовы работать ради миссии, и сделают все ради идеи. С такими волонтерами необходимо разговаривать открыто, выкладывая все карты на стол. Если удастся донести до них важность выполнения волонтерской задачи, то можно найти в них основного партнера и большую поддержку, так как они работают на принципе альтруизма.

Идейный мотив характеризует полное совпадение целей волонтерской организации, группы с личными целями волонтера. Иными словами, в случае, если цели организации будут безусловно «цеплять» волонтера, он будет выполнять любую деятельность для достижения совместных целей.

Волонтер, движимый идейным мотивом, в первую очередь, интересуется целями организации, в которой ему предстоит работать, и принципами работы команды.

Для волонтера с данным видом мотива важно, чтобы команда, в которой осуществляется деятельность, была не просто командой, а семьей, воодушевленной одной целью и идеей, совместными усилиями идущей к ее достижению. Важны вклад каждого члена команды в общее дело и возможность каждого участвовать в принятии общих решений, значимых для команды.

Человек с идейным мотивом ценит преданность, лояльность и верность, существующие в группе по отношению к каждому ее члену, равенство членов команды, так как выполняется общее дело, важное для всей команды.

Поэтому руководитель группы также понимается как друг, равный, который привлекает к принятию общего, значимого решения.

Демотиватором к работе для человека с идейным мотивом может стать расхождение личных целей с целями группы, несовпадение принципов, а также невозможность участвовать в принятии общекомандных решений.

Понять, какой основной мотив у волонтера, можно по тем вопросам, которые он задает в процессе собеседования или знакомства.

Мотив достижения: «Как будут оцениваться результаты моей работы (каковы будут критерии оценки)? Предусмотрен ли дальнейший рост? Возможно ли усложнение уровня выполняемой деятельности? Какое развитие возможно на данной ступени работы? Чему можно обучиться в процессе деятельности?».

Социальный мотив: «В какой команде мне предстоит работать? Как будет организовано взаимодействие? Будет ли осуществляться совместный досуг?».

Процессный мотив: «В чем будет состоять моя работа? Смогу ли я выполнять поставленные передо мной задачи иными способами, чем те, о которых говорите вы? Есть ли возможность выполнять иные задачи, которые не предусмотрены в рамках моего функционала? Каков график работы и могу ли я его изменять?».

Мотив вознаграждения: «Что я получу за выполнение мной работы? Если я выполню большой объем работы, получу ли я дополнительные бонусы?»

Мой «карьерный рост/статус» будет связан с увеличением получаемых мною привилегий? Лишусь ли я возможного поощрения, если сделаю что-то неправильно?».

Идейный мотив: «Для чего мы будем делать эту работу? Какова цель организации? Каково развитие проекта? Какова миссия и цель акции/проекта/организации?».

При мотивации во время привлечения волонтеров необходимо озвучивать все преимущества, которые могут получить участники волонтерской деятельности и ориентироваться на все пять типов мотивов. В этом случае каждый человек сможет найти в этом что-то свое.

Можно оперировать тем, что активное участие в волонтерской деятельности способствует развитию таких социальных навыков, как коммуникативные способности, лидерские навыки, самоорганизация, инициативность, опыт управления и делегирования.

Также необходимо проговаривать то, что это возможность приобретения новых знакомств, дружеского общения, проведения свободного времени в интересной и полезной для общества форме.

Во время работы волонтером можно овладеть новыми компетенциями: механизмами целеполагания, планирования, управления, анализа, научиться действовать в условиях нестандартных и стрессовых ситуаций.

Очень важно при появлении волонтера в организации выяснить и учитывать мотивы, приведшие его в волонтерскую деятельность, также отслеживать их динамику и постоянно актуализировать, чтобы человек всегда мог найти то, ради чего он остается в коллективе и развивается параллельно с ним.

С течением времени работы в волонтерской организации добровольцы, мотивы которых учитываются, становятся ее неотъемлемой частью и не мыслят своего существования без работы в сфере добровольчества.

Мотивация – это то, что побуждает волонтера быть с организацией, продолжать свою деятельность. Мотивация – это дело двух сторон: организатор предлагает ряд возможностей, волонтер выбирает самые интересные для него.

Частой ошибкой с печальными последствиями становится момент, когда организатор путает мотивацию с поощрением и тем самым задаривает волонтера, а не мотивирует его.

Поощрение волонтеров строится из признания их вклада, и этот этап начинается исключительно в конце работы, когда как мотивация работает на всех этапах: при привлечении – чтобы волонтер начал работу, во время работы – чтобы исключить выгорание, по окончании работы – чтобы включить его желание действовать дальше.

Признание волонтеров всегда должно быть своевременным, мало кто будет рад словам благодарности с опозданием на месяц. Также признание должно быть искренним, индивидуальным и публичным.

Выражая признание волонтерам, можно отметить ценность и важность деятельности, персональный вклад волонтера, его личные успехи, инициативность, опыт и неповторимость личностных качеств.

При классификации видов признания можно выделить следующие формы:

1. Формальное признание – со стороны сотрудников и руководства организации (благодарственные речи, письма, вручение отличительных знаков и почетных наград).

2. Неформальное признание – со стороны волонтеров и благополучателей (слова благодарности, проявление уважения и внимания к личности, интереса к самочувствию, здоровью, делам, предложение помощи).

3. Материальное признание в виде материальных стимулов (рекомендации, дипломы и сертификаты, компенсация расходов в процессе осуществления волонтерской деятельности, поездки и встречи, обучение, скидки/бесплатные билеты на мероприятия, поощрения от партнеров, сувениры с символикой организации или мероприятия).

4. Нематериальное признание в различных формах (публичное объявление благодарности, привлечение к принятию решений и разработке программ, проставление опыта в личную книжку волонтера, возможность карьерного роста, благодарность в виде статьи или сюжета в СМИ с упоминанием волонтера).

Прежде чем продумать систему поощрений и признания, необходимо

разобраться с видами и способами мотивации волонтеров, чтобы учесть особенности всех и уделить каждому волонтеру внимание в той форме, которая ему наиболее понятна и приятна.

Заключение

С начала прошлого десятилетия в России постепенно начала накапливаться региональная нормативная правовая база и практика развития молодежного добровольчества. Следует отметить, что за этот период в каждом регионе накоплен свой уникальный опыт поддержки добровольческих усилий молодежи, как эффективного и универсального способа формирования здорового образа жизни среди подрастающего поколения и в молодежной среде, который заслуживает обобщения и распространения в другие регионы России. В тоже время одной из проблемных областей является то, что сохраняется достаточно высокий уровень подростков и молодежи не вовлеченных в общественно полезную деятельность, что создает реальные предпосылки для их приобщения к криминальной среде, антиобщественным поступкам.

Международная практика и российский опыт показывает, что стимулирование молодежной добровольческой активности, может быть эффективным лишь в том случае, если молодежное добровольчество будет развиваться как система знаний и навыков в масштабах страны. Проблема состоит в том, что в то время как многие организации позиционируют свою направленность на работу с молодыми добровольцами, однако, как правило, эта работа осуществляется в форме проведения отдельных акций, в которых участвует ограниченное число подростков или молодежи. Отсутствие для большинства молодежи возможностей прямого доступа к добровольческой деятельности, прежде всего, вследствие неразвитости сетей и эффективных программ молодежного добровольчества в образовательных учреждениях и центрах досуга, недостаточность у работающих с молодежью и подростками специалистов информации и знаний в области инновационных технологий, создает серьезные препятствия для общественно полезной добровольческой занятости.

Речь идет о необходимости создания таких условий, которые бы исключали стимулы для социально-пассивного, потребительского стиля жизни, употребления опьяняющих веществ, к сожалению свойственному многим молодым людям современного общества, ведущему к утрате духовно нравственных ценностей и высших социальных ориентиров. Другими словами альтернативой должно стать позитивное, творческое отношение к

действительности, общее созидательное дело, воспитывающее и поддерживающее в молодом человеке жизненную активность, позитивные жизненные навыки, обеспечивающие личностное совершенствование, интеллектуальный рост, что служит основным фактором и индивидуального и общественного здоровья.

Литература

1. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
2. Федеральный закон от 13.03.2006 № 38-ФЗ «О рекламе».
3. Федеральный закон от 6 мая 2007 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране».
4. Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. (ред. от 03.07.2016) № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте».
5. Арсеньева Т.Н. Волонтерское (добровольческое) движение в общеобразовательной организации: методическое пособие / Т.Н. Арсеньева, Х.Т. Загладина, В.Е. Менников. – М., 2016. – 64 с.
6. Бахтиярова, В.Ф. Педагогические условия экологического воспитания учащихся в летних оздоровительных лагерях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://irbis.gnpbu.ru/Aref_2000/Bakhtiyarova_V_F_2000.pdf.
7. Бодренкова Г.П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике: учеб.-метод. пособие / Г.П. Бодренкова. – М.: АНО «СПО СОТИС», 2013. – 320 с.
8. Волонтер [Электронный ресурс]: всероссийский научно-практический журнал. – Режим доступа: http://unecon.ru/sites/default/files/volontyor_no1-_2015-_el._versiya.pdf.
9. Загладина Х.Т., Арсеньева Т.Н. Добровольчество (волонтерство) как мощный фактор развития гражданской активности и успешной социализации детей и молодежи // Воспитание школьников. – 2018. – № 1. – С. 16–22.
10. Загладина Х.Т., Арсеньева Т.Н. С чего начинается Родина, или воспитание добровольчеством в российских школах // Воспитание школьников. – 2016. – № 3. – С. 3–8.
11. Загладина, Х.Т., Шульгина И.Б. Школа и некоммерческие организации: возможен ли диалог? // Воспитание школьников. – 2015. – № 5. – С. 23–29.
12. Килина А.Г., Кондаранцева К.А. Путеводитель по миру волонтерства. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. – 112 с.
13. Методические рекомендации по развитию волонтерства (добровольчества) в школе / Под ред. Т.Н. Арсеньевой. – М., 2015.
14. Методические рекомендации по работе с волонтерами (добровольцами) для руководителя организации / Авт.-сост. А.В. Ковтун, А.А. Соколов, А.П. Метелев / Под ред. Т.Н. Арсеньевой. – М., 2017.
15. Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://ddm.samregion.ru/about/volunteer/682/>.

16. Методическое пособие для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и образовательных организаций по вопросам развития волонтерского движения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kpfu.ru/portal/docs/F1861319119/Metodicheskoe_posobie.pdf.

17. Мотивация участия молодежи в добровольческой деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://semya-protivnarkotikov.ru/motivaciyauchastiya-molodezhi-v-dobrovolcheskoydeyatelnosti>.

18. Сборник лучших практик развития волонтерского движения субъектов Российской Федерации / сост.: А.В. Ковтун, А.А. Соколов; под ред. Т.Н. Арсеньевой. – М.: АВЦ, 2016. – 93 с.

19. Технология управления организацией и подготовкой профильных смен для молодежи в возрасте от 14 до 18 лет: теория и практика: учеб.-метод. пособие для организаторов по работе с молодежью / под ред. Н.Н. Сотниковой, С.В. Поспелова, Н.Ю. Лесконог. – М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2014. – 252 с.

20. Шелепова С.Н. Социальная активность молодежных когорт в структуре современного общественно-политического процесса // Власть и управление на Востоке России. – 2009. – № 2. – С. 147–154.

21. Школа и Российское движение школьников: в 3 ч. Ч. II. Новые социально-воспитательные технологии: методические рекомендации / под ред. С.Д. Полякова. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2017. – 41 с.

22. Щелина Т.Т. Организация и содержание волонтерской деятельности студентов // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2006. – № 7. – С. 6–9.

23. Эра милосердия: [в прошлом году в России был объявлен конкурс «Доброволец Года-2009», призванный популяризировать добровольческий труд среди молодежи, а также привлечь юношей и девушек к массовому участию в волонтерской деятельности] / подгот. Валентина Пьянкова // Студенческий меридиан. – 2010. – № 4. – С. 38–40.

Примерная форма заявления волонтера

Ректору / Директору
(наименование организации,
Ф.И.О. ее руководителя)

от _____
(ФИО)

заявление

Прошу Вас зарегистрировать меня в качестве волонтера.

О себе сообщаю следующие сведения:

ФИО (полностью) _____

Год рождения _____

Место учебы / работы _____

Домашний адрес _____

Контактные телефоны _____

Адрес электронной почты _____

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

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

(дата)

(подпись)

Авторы-составители:
Андреева Анна Викторовна,
Филинов Виталий Александрович

Методическое пособие
для органов местного самоуправления,
осуществляющих управление в сфере образования,
и образовательных организаций
по вопросам развития волонтерского движения

Подписано в печать 01.12.2020 г. Бумага офсетная.
Формат 60х84/16. Гарнитура «Times New Roman».
Печать лазерная. Усл. печ. л. 2.
Тираж 100 экз.

ГАУ ДПО СОИРО
214000, г. Смоленск, ул. Октябрьской революции, 20а