Организация волонтерской деятельности в учебном заведении

Проектирование, структура программ и менеджмент в волонтерском объединении

Е. А. Башаркина,
заместитель декана по научной работе
факультета педагогики и психологии детства, доцент кафедры педагогики
Могилевского государственного университета им. А. А. Кулешова,
кандидат педагогических наук, доцент

Организация волонтерской деятельности в классном коллективе, студенческой группе включает проектирование программ, определение содержания работы и реализацию конкретных волонтерских проектов, что предполагает активное взаимодействие

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

классного руководителя либо куратора с обучающимися. Процесс проектирования имеет практико-ориентированный характер, поскольку его результатом является создание программы деятельности волонтерского объединения, которая может быть использована как организаторами проекта, так и различными социальными субъектами, оказывающими помощь и поддержку нуждающимся людям.

Этапы проектирования программ волонтерской деятельности

Гностический этап проектирования предполагает получение участниками необходимых знаний о проектируемом объекте, то есть о волонтерской деятельности: руководитель и участники волонтерского объединения изучают документы, регулирующие вопросы воспитания и определяющие реализацию приоритетных воспитательных направлений, сущностные характеристики гуманистических понятий и категорий, анализируют описанный в психолого-педагогической литературе технологический инструментарий (методы, формы, средства), обобщают особенности природной и социальной среды микрозоны учреждения образования с целью дальнейшей практико-ориентированной организации своей работы. На данном этапе с помощью диагностики и самодиагностики происходит систематизация знаний и опыта педагога-руководителя и участников-волонтеров по созданию программ. Результатом является формирование правильных представлений об актуальности, назначении, сущности и содержании волонтерской деятельности.

Конструктивный этап проектирования предполагает определение авторов, соавторов программ и закрепление за каждым конкретных заданий, к выполнению которых могут привлекаться все желающие (обучающиеся, педагоги, представители различных общественных объединений), что делает процесс проектирования открытым, способствует налаживанию контактов, установлению сотрудничества между волонтерами и другими субъектами, заинтересованными в организации такой работы. На данном этапе осуществляется целеполагание, определяются основные направления, субъекты и объекты волонтерской деятельности, выбираются наиболее эффективные методы, приемы, формы работы с учетом особенностей учреждения образования (существование определенных традиций, ежегодных тематических воспитательных дел и т. д.). Обсуждение и выбор органов самоуправления и знаков отличия в волонтерском объединении логически завершают данный этап. Результатом является оформление программы деятельности волонтерского объединения.

На *деятельностном этапе проектирования* происходит реализация программы волонтерского объединения (осуществление волонтерской деятельности). В состав объединения входят новые участники-волонтеры, организуется взаимодействие волонтеров и педагогов учреждения образования по освещению значимых направлений работы через предметы гуманитарного цикла, спецкурсы и спецсеминары, расширяются возможности интеграции программ волонтерских объединений и социально-педагогических программ региона (района, города, области). Результатом становится активизация и популяризация деятельности волонтерского объединения, направленная на эффективную реализацию выбранных направлений.

Аналитический этап проектирования включает диагностику, сравнение, анализ полученных результатов деятельности волонтерского объединения за определенный период. Обработанные данные фиксируются в схемах, таблицах, диаграммах и т. д., что позволяет сравнить первоначальные и последующие результаты деятельности, личные результаты участников-волонтеров, проследить динамику. Итогом является доработка программы, определение ее стабильных и подвижных компонентов.

Структура программы волонтерского объединения

Общее описание программы волонтерского объединения раскрывает основные аспекты организации деятельности: соответствие нормативному правовому и организационно-методическому обеспечению в сфере обучения и воспитания; сотрудничество с общественными организациями и объединениями, государственными структурами, участвующими в решении вопросов волонтерского движения; социальные и природные условия микрорайона учреждения образования, на базе которого создано волонтерское объединение; гуманистические традиции учреждения образования; контингент обучающихся, которые являются членами волонтерского объединения; принципы взаимодействия участников волонтерской деятельности.

Цели и задачи программы подразумевают воспитание обучающегося как социально активного, гуманистически ориентированного субъекта жизнедеятельности и определяют приоритетные направления воспитания на современном этапе (идеологическое, патриотическое, экологическое, правовое и т. д.).

Содержание работы волонтерского объединения определяется основными направлениями деятельности по отношению к различным социальным категориям и объектам (ветеранам войны и

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

труда, пожилым людям, обучающимся-инвалидам, детям-сиротам, детям, находящимся на длительном лечении в больницах, «трудным» подросткам и т. д.).

Самоуправление в волонтерском объединении определяется активной позицией его участников и характеризуется избранием руководящих органов, что помогает каждому участнику волонтерской деятельности реализовать себя внутри объединения через выполнение конкретных полномочий.

Знаки отличия – символы, атрибуты волонтерской деятельности, которые создают индивидуальный стиль, имидж объединения.

Менеджмент в волонтерском объединении

Система, которая позволяет оправдать ожидания и надежды волонтеров, способствует организации их эффективной деятельности, направленной на достижение поставленных целей и задач, а также является инструментом регулирования отношений между волонтерами и руководителями объединения для получения каждой из сторон максимально положительного результата от сотрудничества, называется *волонтерский менеджмент*.

Волонтерский менеджмент включает в себя несколько компонентов (этапов): планирование работы с волонтерами, привлечение волонтеров, ориентирование и обучение, поддержку и супервизию волонтеров, оценку их деятельности.

I. Планирование позволяет руководителям достичь единого понимания целей привлечения волонтеров, определить задачи работы с ними, предусмотреть и своевременно устранить возможные неясности и проблемы.

Задачи планирования волонтерской деятельности:

- сформулировать основные направления работы волонтеров с учетом реальных потребностей нуждающихся в помощи людей;
- подобрать наиболее подходящие для волонтеров виды деятельности;
- определить, какое оптимальное количество волонтеров для осуществления того или иного вида деятельности требуется, какое обучение и поддержка им необходимы;
- предусмотреть и минимизировать возможные риски, связанные с привлечением волонтеров;
- обозначить, какие ресурсы нужны для того, чтобы волонтеры могли осуществлять свою деятельность, и убедиться в наличии этих ресурсов.

Для того чтобы деятельность волонтерского объединения была системной и структурированной, руководитель должен использовать следующую документацию: положение о волонтерском объединении, отчет о работе волонтерского объединения за год, план работы на год, положения о проведении акций, отчет о проведенных мероприятиях (презентации, видеоматериалы), результаты анкетирования волонтеров (мониторинг), банк данных о волонтерах объединения.

Определение роли волонтеров, распределение их обязанностей, вопросы коммуникации и отчетности во многом зависят от организации работы с волонтерами, которая *может строиться на основе различных моделей.*

- ***Модель «Предоставление услуг»***

Роль волонтеров – предоставление услуг уязвимым группам. Сотрудники отвечают за набор, обучение и супервизию волонтеров. Взаимная ответственность как сотрудников, так и волонтеров четко оговорена. Обучение волонтеров является структурированным и обязательным. Мотивация волонтеров – приобретение новых навыков и возможность перехода на оплачиваемые должности.

- ***Модель «Помощники»***

Услуги клиентам предоставляются в основном сотрудниками. Роль волонтеров – помогать сотрудникам, чтобы те могли более эффективно использовать свое рабочее время (при проведении научных конференций, международных соревнований и конкурсов). Обучение волонтеров проходит от случая к случаю (по мере необходимости), чаще проводится практическое обучение конкретным навыкам на рабочем месте. Набор волонтеров осуществляется через контакт с теми, кто хочет помогать.

- ***Модель «Активисты» (чаще всего используется в учебных заведениях)***

Нет оплачиваемых сотрудников, которые руководят работой волонтеров. Волонтеры самостоятельно определяют вид деятельности и свои роли в зависимости от своих потребностей, интересов и возможностей. Волонтерская работа может стать началом личностного и профессионального роста.

- ***Модель «Сотрудники» (пример – Белорусское общество Красного Креста)***

Сотрудники и волонтеры выполняют одни и те же функции и работают вместе. Основное различие в том, что сотрудники уделяют больше времени работе, чем волонтеры. И сотрудники, и волонтеры одинаково привержены цели и ценностям объединения. В качестве мотивации доминирует личный пример, а не административное воздействие.

II. Привлечение волонтеров – это процесс поиска волонтеров, которые хотят оказать помощь объединению в его деятельности.

Методы привлечения волонтеров: опрос друзей и знакомых, реклама на радио, телевидении, наглядная агитация (стенды, плакаты, брошюры), собеседования, лекции, информационно-пропагандистские и благотворительные акции. Чтобы привлечь потенциальных волонтеров, необходимо разработать рекламную стратегию, в которой главное – так сформулировать обращение, чтобы заинтересовать большое количество людей и представить интересы объединения. В учебных заведениях привлечение

Электронный архив библиотеки МГУ имени А. А. Кулешова

волонтеров происходит на собраниях, с помощью рекламы, в ходе проведения акций.

III. Ориентирование волонтеров дает им общее представление о волонтерском объединении, информацию о роли волонтеров, знакомство с руководителем, помогает каждому чувствовать себя равным по отношению к остальным членам команды.

IV. Обучение волонтеров – системный и целенаправленный процесс, обеспечивающий высокое качество оказываемых услуг, отвечающих интересам нуждающихся в помощи и поддержке людей.

Задачи обучения: подготовка волонтера к квалифицированной самостоятельной работе, удовлетворение личных потребностей волонтеров в обучении и приобретении новых знаний, умений и навыков.

Этапы обучения: предварительное (передача волонтерам знаний, умений и навыков, необходимых для начала практической деятельности: встреча координатора с волонтером, тренинг); обучение в процессе работы или повышения квалификации (получение новой информации, углубление знаний, развитие умений и навыков, освоение новых методов решения социально значимых проблем); перепрофилирование (повышение уровня профессионального развития, освоение новых направлений деятельности, приобретение эффективного опыта, развитие социально значимых умений и навыков).

По результатам обучения волонтеру выдается сертификат или свидетельство о прохождении обучения, что является документальной основой для дальнейшего повышения квалификации.

V. Поддержка и супервизия

Поддержка – это своевременное оказание помощи, содействия в решении возникших у волонтера трудностей. Оказание поддержки – это обязанность объединения по отношению к волонтерам и право волонтера. Поддержка должна быть регулярной. *Супервизия* является составной частью системы поддержки волонтеров, это не оценка и не проверка, а совместный поиск решения проблем. Ее цель – поддержать волонтера, подсказать ему, на что необходимо обратить внимание, что нужно изменить в работе. *Формы поддержки:* индивидуальные беседы волонтера с руководителем, совместная работа с руководителем или другими волонтерами, встречи волонтерской группы (с участием и без участия руководителя), обмен опытом с другими группами волонтеров, тренинги, семинары.

VI. Оценка показывает, насколько успешно были реализованы заявленные планы и задачи организации по работе с волонтерами, помогает определить сильные и слабые стороны, сопоставить затраченные ресурсы с реально достигнутыми результатами.

VII. Признание деятельности волонтеров

Признание – это плата волонтеру за его труд. Золотое правило признания – оно должно быть своевременным, индивидуальным, искренним и публичным. Выделяют следующие формы признания: неформальную (словесная благодарность, обращение за советом других волонтеров, проявление внимания к личности) и формальную (благодарственное письмо, грамота, памятный подарок).

Резюме автора

Главной предпосылкой эффективного менеджмента в волонтерских объединениях является профессиональное, заинтересованное, уважительное отношение руководителя объединения к волонтерам. Важно помнить, что волонтеры – основная сила в достижении многих целей. Труд волонтера бесплатен, но является экономическим ресурсом: необходимо обеспечивать волонтеров работой, которая полезна и соответствует их ожиданиям и потребностям. Волонтерская деятельность должна поддерживаться сотрудниками различных учреждений и организаций с целью достижения наиболее значимых результатов в решении социальных проблем.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Башаркина, Е. А.** Волонтерский менеджмент: учебно-метод. материалы / Е. А. Башаркина, Е. Н. Самонкова. – Могилев: МГУ им. А. А. Кулешова, 2014. – 88 с.
2. **Калачева, И. И.** Молодежь и поликультурное образование в высшей школе Беларуси: пособие для адм.-упр. кадров высш. шк. / И. И. Калачева. – Минск: Тесей, 2003.
3. **Макеева, А. Г.** Как организовать работу молодежной группы волонтеров / А. Г. Макеева. – М., 2001. – 60 с.
4. **Тимошенко, С. И.** Волонтерство как активный вид деятельности по формированию гражданственности и патриотизма студенческой молодежи: практическое пособие / С. И. Тимошенко, О. В. Потапенко. – Горки: БГСХА, 2011. – 44 с.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова