

**ВОЛОНТЁРСКОЕ  
(ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЕ)  
ДВИЖЕНИЕ**

В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
И ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ

Ассоциация волонтерских центров  
Федеральный институт развития образования  
Фонд развития молодежных волонтерских программ  
Российский центр гражданского и патриотического  
воспитания детей и молодежи

**ВОЛОНТЕРСКОЕ  
(ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЕ)  
ДВИЖЕНИЕ  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
И ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ**

методическое пособие

Тверь, 2016

УДК 364.004.68  
ББК С941.6 + С561.7  
В 68

Волонтерское (добровольческое) движение в образовательной организации среднего профессионального и высшего профессионального образования / Под ред. Арсеньевой Т.Н. – Тверь: Полиграфическая компания «Печатня», 2016, 58 с.

**АВТОРЫ-СОСТАВИТЕЛИ:**

**Арсеньева Т.Н.** – директор Центра развития молодежных волонтерских программ ЦФО

**Ковтун А.В.** – специалист по учебно-методической работе Центра развития молодежных волонтерских программ Тверского государственного университета

**Соколов А.А.** – специалист по учебно-методической работе Центра развития молодежных волонтерских программ Тверского государственного университета

**Метелев А.П.** – сопредседатель Ассоциации волонтерских центров

**Менников В.Е.** – исполнительный директор Ассоциации волонтерских центров

**РЕЦЕНЗЕНТЫ:**

**Коршунов А.В.** – проректор Московского педагогического государственного университета, к. социол. н., профессор

**Крюкова А.А.** – начальник отдела реализации волонтерских программ ФГБУ «Роспатриотцентр», к. п. н.

Общественная активность российского студенчества в форме волонтерских (добровольческих) проектов играет все более заметную роль в формировании институтов гражданского общества. Пособие рассматривает наиболее актуальные аспекты институционализации волонтерства (добровольчества) в российских вузах.

## О Г Л А В Л Е Н И Е

1. СПЕЦИФИКА ВОЛОНТЕРСТВА В ВУЗЕ. ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СТУДЕНТА	5
2. ОПЫТ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ	9
3. ОСОБЕННОСТИ УСПЕШНОГО ВНЕДРЕНИЯ МЕТОДА «ОБУЧЕНИЕ СЛУЖЕНИЕМ»	17
4. РОЛЬ SERVICE-LEARNING В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СТУДЕНТОВ	22
5. ОТ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ	27
6. МЕТОДИЧЕСКАЯ КОПИЛКА ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДА «ОБУЧЕНИЕ СЛУЖЕНИЕМ»	42
ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ	48
ПРИЛОЖЕНИЯ	49
ЛИТЕРАТУРА	56

# 1. СПЕЦИФИКА ВОЛОНТЁРСТВА В ВУЗЕ. ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СТУДЕНТА

Социализация молодежи в условиях образовательной среды учреждений профессионального образования имеет ряд характерных особенностей и нуждается в детальном системном анализе. Популярной, достаточно престижной, особенно после Олимпиады в Сочи, и, в какой-то степени «модной» формой социальных инициатив студентов становится волонтерство (добровольчество).

Значение феномена социального служения и распространение его идей в российском обществе играет исключительно важную роль в формировании системы национальной безопасности нашей страны. Социально ориентированные практики служения Родине создают позитивную духовно-нравственную основу личностного и профессионального развития студентов.

1 июня 2016 года состоялся запуск волонтерской программы чемпионата мира по футболу 2018 г. в России. Президент России В.В. Путин в своем выступлении отметил исключительную важность волонтерских инициатив в жизни российского общества. «Волонтерство – это не только возможность оказаться рядом с футбольной звездой, получить красивую форму или просто оказаться в интересной компании, – заявил он. – Это, прежде всего, бескорыстное и искреннее служение благодарным и созидательным целям. Именно в этом – главный смысл волонтерского движения».

Представляется, что разработка и внедрение учебно-методических комплексов образовательных программ подготовки руководителей, менеджеров и активистов добровольческого движения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования становится важнейшим элементом деятельности экспертного сообщества.

Наибольшую активность в социальном служении проявляет молодое поколение. Об этом свидетельствуют данные социологических исследований: так, в 2010 г. в качестве волонтеров работали 79% американских, 80% канадских, 71% бельгийских, 85% китайских, 51% хорватских, 63% английских студентов [см. Певная М.В. Студенческое волонтерство: особенности деятельности и мотивации, с. 81–88]. С каждым годом эта цифра растёт, что объясняется популярностью добровольчества среди обучающихся образовательных организаций как в нашей стране, так и за рубежом.

Популярности волонтерства в России способствовало проведение XXII Олимпийских зимних и XI Паралимпийских зимних игр 2014 г. в г. Сочи. Важным наследием Игр стало развитие волонтерского движения в России, в соответствии с которым разрабатываются и успешно применяются методические разработки по добровольчеству.

Большое вовлечение в волонтерскую деятельность наблюдается среди университетской молодёжи; это можно объяснить тем, что юридически совершеннолетие даёт студентам большую свободу действий и перемещений; задача зарабатывания денег не стоит так остро; у них уже развиты определённые компетенции, позволяющие взаимодействовать с незнакомыми людьми в социуме, что позволяет пробовать себя в различных сферах деятельности.

По сравнению с ними школьники чаще всего участвуют в добровольческих проектах в рамках программы внеучебной работы среднего общеобразовательного учреждения<sup>1</sup>, где они учатся и подчиняются требованиям администрации и учителей школы.

---

<sup>1</sup> В этом случае понятие «волонтерство» смешивается с термином «общественная деятельность», в ходе осуществления которой инициатива и искреннее желание помочь школьников поощряются, но не являются обязательными. Иными словами, то, что в школе именуется «красивым» и модным ныне словом «волонтерская деятельность» на деле может оказаться заранее спланированным педагогом мероприятием по внеклассной работе, в которое учащиеся вовлекаются на «добровольно-принудительных» началах!

Подробнее организацию волонтерской деятельности в школах мы рассматривали в: [Методические рекомендации по развитию волонтерства (добровольчества) в школе / Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Соколов А.А., Ковтун А.В.]; данное методическое пособие мы собираемся посвятить осмыслению того, каким образом добровольчество может быть встроено в систему высшего и среднего профессионального образования.

В этом отношении важно, что занятие волонтерством в вузе может быть рассмотрено как один из этапов профессионального становления личности студента [Арсеньева Т.Н. Психолого-педагогические основы разработки и внедрения инновационных проектов молодежного добровольчества, с. 46–55]. Фактически, это означает, что студенты, участвующие в добровольческих проектах, приобретают не столько новые знания, которые всё равно «завтра» уже устареют, а дополнительные навыки, которые помогут им эффективно вести себя на рынке труда.

Сделаем небольшое, но важное отступление.

При устройстве на работу молодые люди чаще всего знакомятся с содержанием вакансии, в которой отражаются определенные требования к кандидату. Самым главным требованием является наличие определенных навыков – как «твердых» (в англоязычной литературе они именуется «hard skills»), так и «мягких» (соответственно, «soft skills») [Шубина И. М. Волонтерство и/или карьера, с. 29–34].

В первом случае речь идет про профессиональные навыки (это те навыки, которые вырабатываются после прохождения обучения в вузе или ссузе по специальности). Во втором учитываются личные навыки соискателя (в первую очередь, социально-психологические компетенции, позволяющие эффективно ориентироваться и действовать в обществе).

Само собой разумеется, что командообразование и стрессоустойчивость, к примеру, в вузах специально не отрабатывается на практике<sup>2</sup>.

Проявление лидерских качеств ограничивается выдвижением на роль старосты, профорга, культорга и т.п. и касается очень небольшого количества студентов (например, старост на факультете рав-

но столько же, сколько и групп, а культоргов и того меньше). В результате, единицы получают возможность развить упоминаемые ранее социально-психологические компетенции в ходе «естественной» общественной жизни в вузе, а подавляющее большинство остаётся без внимания и сталкивается с необходимостью их применять, только если возникают особые ситуации, в которых нужно решать неожиданно возникшие проблемы (например, пересдача экзаменов, «долги» по курсовым и практике, устройство на работу и т.д.).

Кроме того, современная молодёжь далеко не всегда умеет осуществлять самостоятельный поиск информации, необходимой для решения проблем, возникающих в ходе общественной жизни и профессиональной деятельности.

Всё это приводит к тому, что после окончания вуза они становятся не нужны работодателям, не справляются с прохождением собеседования, не могут закрепиться на рабочем месте, эффективно выполнять рабочие задания.

Став волонтером, студент активно участвует в делах, направленных на решение неучебных проблем. Результаты его деятельности выражаются в конкретных изменениях действительности, а не в абстрактных оценках в журнале успеваемости. Так, можно часами на занятиях спорить, как лучше сделать уборку в квартире ветерана, а можно прийти к конкретному человеку и вымыть ему полы и окна. В этом случае студенты учатся эффективно действовать, а не рассуждать.

В дальнейшем они могут не только участвовать в акциях, но и реализовывать свои собственные проекты, что позволит при желании в перспективе открыть своё собственное дело.

Мы считаем, что развить у большей части студентов соответствующие компетенции, о которых говорилось выше, можно, организовав учебную деятельность студентов с помощью метода «обучение служением» («service-learning»).

«Обучение служением» в нашем понимании – это метод обучения, который основан на связи образовательных дисциплин, изучаемых в школах, ссузах и вузах, с социально значимой деятельностью, которая отвечает актуальным потребностям местного сообщества (в том числе работодателей), посредством волонтерства.

<sup>2</sup> Исключение составляют специальные образовательные программы типа «Волонтеры успеха», «Школа волонтера» и т.п., на которой «оттачиваются» «мягкие» навыки, необходимые для участия в мероприятиях, где требуется помощь добровольцев.

Развитие волонтерства в вузе (а соответственно и обучение с использованием метода «обучение служением») даёт образовательной организации ощутимую пользу, которая выражается в следующем [Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в средних профессиональных учебных заведениях Российской Федерации, с.6]:

- Волонтерство – это эффективная образовательная технология как с позиции развития профессиональных навыков, так и с позиции общих навыков организации собственной деятельности студента.
- Добровольчество тесно связано с профориентационными программами. В ходе волонтерских уроков для школьников позволяет донести информацию о вузе потенциальным абитуриентам. В ходе участия в разнопрофильных мероприятиях добровольцы могут полнее раскрыть свои таланты и склонности, точнее подобрать себе будущее место работы с учётом получаемой специальности.
- Волонтерство является составной частью имеджевой работы и информационной политики вуза.
- Наличие действующих волонтерских объединений позволяет удовлетворить потребности вуза в реализации социально-значимых проектов (шефство над почётными работниками, вышедшими на пенсию, проведение праздников для сотрудников и т.п.) без привлечения сторонних ресурсов.
- Включение вуза в местные, региональные и федеральные программы, посредством участия волонтеров учебной организации в тех или иных мероприятиях, проводимых сторонними организациями.

Данное пособие посвящено рассмотрению того, как метод «обучение служением» можно использовать для эффективной работы со студентами вузов, и предназначено для преподавателей, тьюторов, заместителей деканов по воспитательной работе, сотрудников управления по учебно-воспитательной работе.

## 2. ОПЫТ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ

Уже с 2010 года около 40 вузов страны развивают волонтерство через проектную деятельность с использованием методических комплексов, разработанных для работников образовательных учреждений и сферы государственной молодежной политики [Например, Кармаев А.А. Метод «Обучение действием – Service Learning» в практике высшей школы: учебно-методическое пособие, Тетерский С.В. Социальное служение]. Отдельные студенческие проекты получили признание на федеральном уровне.

Так, только на Всероссийский конкурс молодежных волонтерских проектов в сфере пропаганды здорового образа жизни и массового спорта «Добрая воля, здоровое сердце, чистая страна!» 2016 года было подано 116 таких проектов. 26 лучших проектов, представляли различные регионы РФ – от Ямало-Ненецкого АО до Республики Крым.

Ниже представлены некоторые проекты, поданные на Конкурс, в которых студенты закрепляют на практике знания, полученные во время обучения по специальности, а также формируют необходимые социально-психологические компетенции.

Наряду с названием и описанием проектов обозначен перечень рекомендуемых специальностей, в рамках изучения которых<sup>3</sup> студентам было бы полезно участвовать в реализации проекта для развития своих профессиональных навыков.

1. «Школа здоровья и успеха» (ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург).

*Рекомендуется для студентов, обучающихся по специальностям: «психология», «педагогика», «государственное и муниципальное управление», «управление персоналом» и т.п.*

---

<sup>3</sup> Перечень названных специальностей не ограничивается теми, которые названы здесь; если есть другие, близкие к содержанию проекта специальности, обучающиеся по ним студенты также могут участвовать в подобных проектах.

Данный проект, который направлен на формирование личностной мотивации на сохранение и укрепление своего здоровья, организацию здорового образа жизни у детей, подростков, студентов, родителей и педагогов, представляет собой многоуровневую программу первичной профилактики, которая реализуется на каждой ступени образования: «вуз – школа – детский сад».

В рамках проекта осуществляется комплексная работа со всеми субъектами образования: воспитанниками/учащимися/студентами, родителями, педагогами.

В рамках указанной деятельности организуются и проводятся: обучение волонтеров, ежемесячные мероприятия по профилактике в детско-подростковой, студенческой среде, семинары, консультации для родителей и педагогов, а также совместные семинары с привлечением специалистов «Министерства физической культуры спорта и молодежной политики Свердловской области», «Управления ФСКН России по Свердловской области», «Областного наркологического диспансера», «Городского центра медицинской профилактики», «Уральского государственного медицинского университета».

Привлечение к профилактической деятельности студентов-волонтеров педагогических специальностей позволяет не только обеспечить эффективную работу с детско-подростковой, студенческой аудиторией по принципу «равный–равному», но и развить универсальные социально и профессионально значимые компетенции у будущих педагогов (организаторские и коммуникативные навыки, способность к самоорганизации, целеустремленность).

В проекте используются информационно-коммуникативные технологии, которые воплощаются в интерактивных формах работы (тренингах, играх, этических беседах, индивидуальных творческих заданиях, акциях, дискуссиях, презентациях).

По мнению авторов проекта, программа данного проекта является универсальной для указанных ступеней образования («вуз – школа – детский сад») и может быть использована в любых образовательных организациях с анализом и корректировкой условий реализации.

## 2. «Протяни руку помощи» (ФГБОУ ВО «Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова», г. Санкт-Петербург).

*Рекомендуется для студентов, обучающихся по специальностям: «лечебное дело», «медико-профилактическое дело», «общественное здравоохранение» и т.п.*

В больницу имени Императора Петра Великого приезжают пациенты из разных городов России, часто не имеющие в Санкт-Петербурге никого из родных и знакомых, которые могли бы поддержать их в трудную минуту и оказать необходимую помощь. По статистике приёмного отделения больницы им. Петра Великого, наибольшей востребованностью среди иногородних больных пользуется отделение травматологии и ортопедии. В связи с этим волонтерами-студентами медицинского университета было предпринято создание проекта по оказанию помощи одиноким пациентам больницы им. Петра Великого.

Общий замысел проекта – это широкий круг добровольческой деятельности, позволяющий напрямую включить студентов в будущую профессиональную сферу, включая традиционные медицинские формы помощи, которые осуществляются на благо общественности без расчета на денежное вознаграждение.

Каждый нуждающийся пациент до выписки из стационара курируется одной из трех сформированных групп волонтеров, которые посещают отделение травматологии и ортопедии как минимум три раза в неделю, чтобы провести необходимые мероприятия по общему уходу. В конце недели добровольцы отчитываются о проделанной работе куратору своей группы.

Участники движения также участвуют в решении проблем, связанных с асоциальностью неполных семей, оказывают пациентам морально-психологическую поддержку.

Отличительной чертой проекта является индивидуальный подход к закрепленным пациентам, с которыми также проводится профилактическая работа (например, беседы о вреде курения, употребления алкоголя и др.).

3. «Фестиваль народных видов спорта и ГТО – спартакиада школьников» (ФГБОУ ВО «Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта», г. Санкт-Петербург).

*Рекомендуется для студентов, обучающихся по специальностям: «физическая культура», «спорт», «педагогика», «менеджмент» и т.п.*

Организация фестиваля народных видов спорта способствует пропаганде здорового образа жизни посредством приобщения местного населения к народной спортивной культуре. Фестиваль включает соревнования по народным видам спорта и сдаче нормативов ГТО.

На красивом спортивном празднике представляются различные национальные виды спорта, как настольные, так и подвижные. Студенты-волонтеры рассказывают о них и проводят соответствующие мастер-классы.

Поскольку праздник проводился на территории Адмиралтейского района г. Санкт-Петербурга, который населяют преимущественно представители разных национальных диаспор, особое внимание было уделено тому, чтобы участие в мероприятии было многонациональным. В связи с этим вниманию участников фестиваля были представлены не только дартс и шашки, но и подвижные национальные игры Казахстана и Азербайджана.

Основным содержанием проекта является взаимодействие студентов-волонтеров с различными группами населения (школьниками разных национальностей, пенсионерами, ветеранами спорта): для проведения мастер-классов по различным национальным играм приглашаются ветераны спорта; в качестве судей выступают студенты-волонтеры; непосредственными участниками турнира настольных игр являются учащиеся 7 и 8 классов школ Адмиралтейского района г. Санкт-Петербурга.

Сдача норм ГТО сейчас закрепляется нормативно-правовыми актами, всячески популяризируется и анонсируется в СМИ, и поэтому фестиваль также является площадкой по апробации реальных условий сдачи конкретных нормативов для представителей разных возрастов. Это даёт возможность участникам оценить свои реальные физические возможности и спланировать свои шаги по дальнейшему улучшению личных результатов.

4. «Подросток: справедливость, порядок, ответственность (ПСПО)» (ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет), г. Челябинск).

*Рекомендуется для студентов, обучающихся по специальностям: «юриспруденция», «правовое обеспечение национальной безопасности», «правоохранительная деятельность» и т.п.*

Учитывая актуальность проблемы правового воспитания школьников, руководством факультета подготовки сотрудников правоохранительных органов ЮУрГУ было принято решение о создании временного творческого коллектива (далее – ВТК) из числа преподавателей и студентов с целью проведения правового просвещения в образовательных учреждениях.

Такая форма реализации проекта, как ВТК, позволяет активизировать деятельность участников по выполнению поставленных задач, привлечь их к совместной работе, мобилизовать творческий потенциал, помочь самореализации личности студента.

Для реализации проекта было сформировано 7 мобильных групп по 15 студентов-волонтеров 2-3 курсов в каждой.

Работа по реализации проекта «Подросток: справедливость, порядок, ответственность (ПСПО)» осуществляется по 2 направлениям:

1. проведение оргсобраний с волонтерами ВТК по подготовке к выступлениям в школах;
2. непосредственное правовое просвещение в общеобразовательных организациях города.

В качестве формы правового просвещения было выбрано проведение деловой игры, которая включала в себя несколько разделов.

Начало игры – информационно-просветительский блок – предполагает деятельность по разъяснению молодежи вопросов уголовной, административной, гражданско-правовой ответственности несовершеннолетних за противоправные деяния.

В основной части игры школьникам г. Челябинска были предложены ситуации, характеризующие преступления и правонарушения несовершеннолетних, которые предлагалось обсудить в малых группах, высказав мнение, относится ли данное деяние к преступлениям или



правонарушениям, как этот поступок оценивается законом, каковы последствия для молодого человека, если ему исполнилось 16 лет и т.д.

Отдельный блок игры представлял собой инсценированное судебное заседание, где участники из числа школьников исполняли роли судьи, прокурора, адвоката.

Игровая форма, возрастная близость школьников и студентов помогли сделать пропаганду правовых знаний более доходчивой и эффективной. Волонтерами были разработаны сценарии деловых игр и презентации на тему «Несовершеннолетние: преступление и наказание» для учащихся старшего и среднего школьного возраста.

Мероприятия проекта были проведены совместно с Управлением по делам образования г. Челябинска, Комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации г. Челябинска.

Также на сайте «Молодёжное добровольчество» (<http://edu-vol.ru>) представлен ряд интересных проектов, которые можно привести в качестве примера волонтерских практик, разработанных и реализованных студентами других специальностей.

Например, «**Экологические походы**» (ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный лингвистический университет», г. Пятигорск).

*Рекомендуется для студентов, обучающихся по специальности: «экология», «лесное дело» и т.п.*

Популяризация экологического воспитания приобретает региональную проблему. На территории Кавказских минеральных вод расположено большое количество естественных и искусственных лесных насаждений. Города Пятигорск, Железноводск, Кисловодск, Ессентуки окружены лесами и лесопосадками, и, к сожалению, здесь существует немало экологических проблем.

Экологическое образование – это психолого-педагогический процесс, направленный на формирование у учащихся знаний о научных основах природопользования, рационального использования и воспроизводства природных ресурсов. Целью данного образования является развитие у молодёжи ответственного отношения к окружающей среде.

Цель проекта – проведение экологических походов и очистка лесных территорий силами студентов-экодеятелей.

Каждому участнику проекта выставляется оценка по результатам проведенного мероприятия, а затем составляется рейтинг.

Для реализации проекта необходимо наличие современных средств ориентирования – навигатора.

#### *Этапы реализации проекта:*

I этап – ответственное лицо с группой активистов проходит по лесной местности, нанося на навигатор точки свалок с точными географическими координатами. Каждая свалка фиксируется и фотографируется для контроля за реализацией данного проекта. Каждый объект оценивается по 10-бальной системе (от 0 – не загрязнено до 10 – сильно загрязнено). Мусор необходимо рассортировать по целевому назначению.

Предполагается проведение систематических походов, примерно 1-2 раза в месяц, усиленная работа должна проводиться после таяния снежного покрова, а также в летний и осенний период, до заморозков.

II этап – поход преподавателя с обучающимися в группах на места свалок, указанных на навигаторе. Процесс уборки протоколируется, заносятся данные в навигатор. Данную информацию можно поместить в интернет, для отслеживания работы преподавателя и обучающихся. По возможности фиксируется объем собранного и вынесенного мусора. Ведется статистическая обработка полученных данных.

III этап – студенты-экодеятели составляют отчет о каждом походе и проделанной работе, где проводится анализ деятельности, даются рекомендации, комментируются сделанные ошибки.

Особые рекомендации: для организации и проведения экопохода ответственное лицо проводит инструктажи со студентами по темам:

- правила поведения в лесной местности;
  - оказание первой медицинской помощи в лесу;
  - проведение работы с родителями несовершеннолетних учащихся.
- Каждый участник проекта должен быть оснащен:
- текстильными и резиновыми перчатками;
  - бутылкой питьевой воды;
  - головным убором (если жаркий период времени);

- пакетами для мусора;
- индивидуальными средствами для сбора мусора.

Предполагается сотрудничество инициативных групп с активистами других учебных заведений как высшего, так и среднего профессионального образования.

Итак, как показывают приведённые выше примеры молодёжных волонтерских инициатив, студенты готовы к социальному служению, которое им видится как одно из направлений их профессиональной деятельности. Благодаря участию в волонтерстве они развивают социально-психологические компетенции, а также совершенствуются на профессиональном уровне.

Однако было бы намного эффективнее, если бы студенты могли не только эпизодически, «стихийно» участвовать в отдельных акциях: основными недостатками такого волонтерства является его несистематический и спонтанный характер. В последние годы количество зарегистрированных молодых людей, желающих оказывать добровольную помощь, растёт, но регулярная работа с каждым из них не ведётся, в результате чего их интерес к социальному служению постепенно угасает.

Кроме того, резко падает качество оказываемых социальных услуг, поскольку считается, волонтер сам знает, что делать, и учить его ничему не надо (см. подробнее: Белановский Ю. Минусы спонтанного волонтерства // <http://volonter-school.ru/2016/04/minusy-spontannogo-volontyorstva/>).

Волонтерство – это не ролевая игра, это не клуб по интересам и уж тем не менее не способ потратить время! От волонтеров ждут конкретных результатов работы, а это уже требует от них наличие определённой квалификации. Если мы хотим, чтобы мероприятие, к проведению которого привлекаются волонтеры, прошло на достойном уровне, нужно их соответствующим образом подготовить.

Именно поэтому мы считаем, что волонтерству можно и нужно учить, и только в этом случае можно рассчитывать, что у вовлечённых в добровольчество студентов появится желание продолжить свою работу, возрастёт качество реализации социально значимых проектов, а значит, у местного сообщества появится возможность решить свои проблемы более эффективно!

### 3. ОСОБЕННОСТИ УСПЕШНОГО ВНЕДРЕНИЯ МЕТОДА «ОБУЧЕНИЕ СЛУЖЕНИЕМ»

Как уже говорилось ранее, метод «обучение служением» («Service Learning») относится к образовательным методам, который предполагает взаимодействие студентов вузов и местного сообщества в вопросах решения актуальных проблем.

Эффективность метода заключается в том, что студенты вузов, прошедшие опыт добровольческой работы в социальных проектах в рамках учебного процесса, являются более подготовленными в практическом плане к рынку труда и способны видеть смысл в добровольческой деятельности в различных социальных институтах.

Использование данного метода в российских вузах только начинается. Основные причины – отсутствие практики в этой области в нашей стране и невозможность прямого переноса зарубежного опыта.

В связи с этим современные отечественные методисты предлагают разработку специальных занятий для студентов и дополнений к образовательным дисциплинам, в соответствии с данным методом. Использование метода «обучение служением» в высшем образовании может быть разбито на 6 этапов, на каждом из которых решаются свои задачи [Кармаев А.А. Особенности трансфера метода «Обучение действием» в условиях российского вуза, с. 66-70.].

1. Этап планирования занятий по данному методу включает в себя:
  - анализ теоретического содержания занятий в контексте стандарта или авторского курса;
  - поиск потенциальных партнёрских организаций;
  - поиск возможных социальных идей, предполагающих использование содержания дисциплины для решения проблем данных организаций;
  - конкретизацию этих проблем в контексте учебной дисциплины.
2. Этап ориентации студентов на метод «обучение служением» предполагает:

- проведение установочного занятия, на котором студентам разъясняются требования в рамках метода и его суть;
  - предлагается рейтинговая система оценивания;
  - идет распределение студентов по видам отчетности (рефераты, тесты, проекты);
  - предъясняется список партнерских организаций и их проблем.
3. Этап изучения теоретических знаний по дисциплине включает освоение студентами материала на основе разнообразных традиционных и инновационных методов, в том числе на основе новых информационных технологий.
4. Этап встречи студентов с организациями-партнёрами и разработка волонтерских проектов в рамках дисциплины. На этом этапе происходит:
- выбор студентами организаций на основе личных предпочтений и интересов;
  - встреча с партнёрами и заключение договоров с ними студентов-волонтеров;
  - анализ проблем партнерских организаций;
  - разработка проекта по решению проблем партнерских организаций.
5. Этап реализации добровольческих проектов студентов в партнерских организациях. На этом этапе на занятиях осуществляется:
- сбор и обсуждение идей, возникающих в рамках реализации проектов;
  - постоянная обратная связь, совмещенная с обсуждением студентами промежуточных результатов проектов;
  - презентация итоговых результатов волонтерских проектов.
6. Этап рефлексии и оценки. Он может быть организован как итоговая встреча с участием студентов, преподавателей и партнерских организаций для оценки деятельности студентов в рамках реализации Service Learning-проектов. На этом этапе происходят:
- обмен мнениями о реализованных проектах;
  - высказывание суждений о трудностях и успехах студентов;
  - подсчет рейтинга студентов в рамках занятий для зачета или экзамена;
  - оформление договоренностей с партнерами о продолжении сотрудничества и публикации результатов сотрудничества.

Ниже мы предлагаем вариант модели организации процесса обучения по методу «обучение служением» в вузе (см. Таблицу 1).

**Таблица 1.** Содержание и результаты деятельности участников обучения с использованием метода «обучение служением» в вузе

Этап использования метода «обучение служением»	Содержание деятельности преподавателя	Содержание деятельности административно-управленческого персонала вуза (волонтерский центр вуза)	Содержание деятельности студентов	Содержание деятельности партнерской организации	Результат этапа
Планирование занятий	1. Анализ теоретического содержания занятий в соответствии с образовательным стандартом или программой авторского курса. 2. Поиск партнерских организаций, уточнение их проблем и оформление договоренностей с ними. 3. Выделение в содержании дисциплины актуальной информации для решения данных проблем.	1. Утверждение программы. 2. Помощь в поиске партнерских организаций. 3. Посредничество в заключении договоров между вузом и сторонними организациями о взаимодействии в рамках «обучения служением».	–	1. Взаимодействие с представителями вуза (и в частности волонтерского центра) по вопросам прохождения студентами практики в рамках использования метода «обучение служением». 2. Формулирование актуальных для организации проблем, которые они могут предоставить студентам для решения. 3. Заключение договоров с вузом о взаимодействии в рамках «обучения служением». 4. Назначение сотрудника по вопросам взаимодействия с вузом и конкретными студенческими группами. 5. Обеспечить необходимые условия для эффективной работы студентов по реализации проекта в организации.	1. Программа дисциплины, содержащая комментарии и рекомендации по использованию ее содержания для решения проблем партнерских организаций. 2. Договор между партнерской организацией и вузом об организации взаимодействия в рамках «обучения служением». 3. Перечень актуальных для организации проблем, которые они предоставляют студентам для решения.

Ориентация студентов на метод «обучение служением»	Ознакомление студентов с соответствующими видами отчетности.	1. Организация установочного занятия для студентов. 2. Ознакомление студентов с партнёрскими организациями и их проблемами. 3. Организация распределения студентов по организациям.	1. Уточнение особенностей своих действий в рамках метода «обучение служением». 2. Распределение по интересующим организациям.	–	Список студентов с распределением их по организациям, в которых они будут реализовывать свои проекты по методу «обучение служением».
Изучение теоретических знаний по дисциплине	Проведение занятий по дисциплине с выделением актуальной информации для решения данных проблем.	–	1. Усвоение информации занятий в контексте решения проблем выбранной организации. 2. Уточнение данной информации в рамках взаимодействия с преподавателем по принципу «вопрос-ответ».	–	–
Встречи студентов с организациями-партнёрами и разработка волонтерских проектов в рамках дисциплины	–	1. Организация встреч студентов с партнёрскими организациями и заключение договоров между ними. 2. Организация 2-3 теоретических и практических занятий по разработке проектов, которые решат проблемы организаций (см. подробнее [Инновационные проекты системной поддержки молодёжного добровольчества Авторы-составители: Т.Н. Арсеньева, Н.В. Виноградова, И.М. Пелевина, А.А. Соколов]).	1. Уточнение проблем организаций у их представителей. 2. Усвоение информации об особенностях проектирования. 3. Создание проектов, направленных на решение проблем организации (при этом позиция студентов – активная исследовательская).	1. Участие в организационной встрече с целью уточнения проблем и ответов на вопросы студентов и других представителей вуза. 2. Заключение договоров.	1. Письменный ответ каждого студента с ответом на вопросы: • какую информацию после обучения он будет использовать для решения выбранной им проблемы; • какой информации ему недостаёт. 2. Заключенный договор каждого студента с выбранной им организацией. 3. Созданный проект, направленный на решение проблем организации.

Реализация добровольческих проектов студентов в партнёрских организациях	Консультирование студентов по возникающим вопросам.	1. Консультирование студентов по возникающим вопросам. 2. Оценка промежуточных результатов. 3. Создание комфортной обстановки для проявления переживаний студентов.	1. Реализация студенческих проектов в партнёрских организациях. 2. Получение консультаций у сотрудников организаций и преподавателя вуза по возникающим вопросам.	1. Консультирование студентов по возникающим вопросам.	–
Рефлексия и оценка	1. Участие в встрече по итогам реализации проектов. 2. Оценивание деятельности студентов. 3. Планирование дальнейших шагов по применению метода с конкретной группой студентов.	1. Организация итоговой встречи 2. Оценивание деятельности студентов. 3. Планирование дальнейших шагов по применению метода с конкретной группой студентов.	1. Участие в итоговой встрече. 2. Предоставление отчётных материалов для оценивания. 3. Принятие решения о дальнейшем взаимодействии с данной организацией.	1. Участие в итоговой встрече. 2. Оценивание деятельности студентов. 3. Принятие решения о взаимодействии с вузом и студентами.	1. Результат решения проблемы, достигнутый в ходе реализации студенческого проекта. 2. Оценка деятельности студента, зафиксированная в журнале успеваемости или ведомости.

Ранее мы упоминали, что добровольчество (а соответственно и обучение с использованием метода «обучение служением») тесно связано с профориентационными программами и профессиональным становлением студентов. Соответственно, метод «обучение служением» вполне может быть использован в образовательной системе вуза на разных этапах обучения, начиная с первого курса, на занятиях по введению в профессию, и заканчивая прохождением профессиональной практики. В первом случае данный метод поможет лучше адаптироваться к новым условиям, сформировать навыки эффективной работе в команде, проявить свои лучшие качества для успешного изучения основ будущей специальности в дальнейшем. Во втором случае с его помощью станет возможно проверить качество формирующихся

социально-психологических и профессиональных компетенций, которые так важны при дальнейшем трудоустройстве.

Далее мы подробнее рассмотрим роль, которую играет метод «обучение служением» в профессиональном становлении студентов.

## 4. РОЛЬ SERVICE-LEARNING В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СТУДЕНТОВ

Добровольчество выступает ещё одним элементом обучения, о котором необходимо знать и использовать это при построении своей карьеры в вузе, а потом уже и в профессиональной деятельности [Инновационные практики профессионального развития студентов классического университета. Авторы-составители: Т.Н. Арсеньева, Н.В. Виноградова, Н.Р. Мергалиева, С.В. Обухова, А.А. Соколов, с. 56–58].

В настоящее время ситуация на рынке труда изменилась: проблемы с трудоустройством связаны с ограниченным количеством вакансий, большим количеством выпускников и их недостаточной квалификацией, часто ограниченным кругозором. Важно обоснованно доказать работодателю, почему он должен взять на работу именно этого выпускника, который потом может стать для него незаменимым специалистом. Также важно иметь навыки работы не только по узкой специальности, но и как минимум ещё в соседних областях; знать основы поведения на рынке труда, ориентироваться в мире профессий. Это позволит быть более конкурентоспособным, потому что ценится не то, что человек знает, а то, что он умеет. В том числе, эти навыки помогут выпускникам эффективно найти работу как таковую, а не только по специальности.

В связи с этим учащимся рекомендуется искать возможность получения дополнительного практико-ориентированного образования, что становится возможным благодаря участию студентов в добровольческой деятельности. Занимаясь ею в вузе, студент зарабатывает связи, осваивает новые виды работы, получает возможность применить специальные знания, приобретенные на аудиторных занятиях

и во время прохождения практики. Это позволяет вовремя определить те стороны будущей профессиональной деятельности, которые наиболее привлекательны для всех студентов, в том числе и для тех, которым не хватает соответствующих знаний и навыков (если даже до этого студенту казалось, что он достаточно хорошо подготовлен). Кроме этого, есть реальная возможность оценить соответствие своих качеств профессиональным требованиям. При этом возможно вовремя сориентироваться и сменить направление обучения (например, перевестись на другую специализацию или даже сменить факультет, обучаясь на младших курсах).

Но самое главное: юноша или девушка осваивает одновременно с главной основы ещё нескольких специальностей. Например, обучаясь на экономическом факультете и активно участвуя в жизни научного общества при одной из его кафедр и проектах Волонтерского центра вуза, студент получает навыки и знания в следующих областях:

1. Обучение в соответствии с программой главной специальности:
  - статистический анализ,
  - основы экономической теории и практики,
  - основы психологии взаимодействия,
  - основы социологических опросов,
  - основы работы с информацией,
  - работа с ПК,
  - взаимодействие с преподавателями факультета.
2. Деятельность в научном обществе при кафедре экономического факультета:
  - работа с ПК и другой офисной техникой,
  - работа по исследованию экономики региона,
  - взаимодействие с учёными другого вуза,
  - работа с редкой литературой,
  - написание научных статей.
3. Практическая деятельность в Волонтерском центре:
  - социальная работа с детьми,
  - проектная деятельность,
  - социальная ситуация в городе,
  - технологии рекламы,

- взаимодействие преподавателями и учениками школ города,
- взаимодействие с администрацией города,
- взаимодействие со студентами других факультетов.

Не вдаваясь в подробности, уже сейчас можно сказать, кто более осведомлен и больше умеет — тот, кто просто обучался по программе специальности, не включаясь добровольческую деятельность или тот, кто ей занимался.

*Как можно включиться в общественную жизнь университета?*

Прежде всего, не бояться брать на себя ответственность и выполнять порученное дело вовремя, начиная, например, с дополнительных рефератов по предмету. Необходимо собирать информацию о существующих возможностях дополнительной занятости студента (см. направления волонтерской деятельности выше).

В рассматриваемом вопросе нужно взаимодействовать с куратором группы, знакомыми старшекурсниками (не обязательно своего факультета), сотрудниками деканата. Также обращать внимание на доски информации, на них часто вывешивают приглашения на различные собрания, или просто рассказывают о существовании клубов по интересам, научно-общества и т.п. Ну и в итоге, начать заниматься этой деятельностью.

### **Понятийно-терминологические проблемы (по С.В. Тетерскому)**

Опыт социального служения молодёжи многообразен, уникален для каждой страны, прошедшей особенный путь становления и развития системы заботы о ближнем.

Как отмечает С.В. Тетерский [Тетерский С.В. Социальное служение, с. 11], во всём мире существует 2 термина, обозначающие безвозмездное, добровольное жертвование своего времени, своих сил и средств на благо общества и государства.

Одно из них – привычное всем понятие «волонтерство», распространение которого обязано военной истории. Как известно, так истари именуется лицо, добровольно поступившее на военную службу [Волонтерство // Советская военная энциклопедия. – Т. 2., с. 339.].

Кроме того, в большинстве стран и международных неправительственных организаций используется термин «service», который в переводе на русский язык может трактоваться как «обслуживание», «служ-

ба», «служение», «услуга», «помощь», «подача». Из всех этих вариантов «служение» – наиболее адекватный перевод, поскольку данная деятельность направлена на пользу чего-нибудь, не предполагает обязательности, регулярности и односторонности воздействий [Служение // Ожегов С.И. Словарь русского языка, с. 722].

Вместе с тем, как показывает практический опыт многих вузов (как отечественных, так и зарубежных), многообразие форм привлечения студентов к социальному служению имеет общие черты:

- привлечение к данной деятельности молодёжи основывается на принципах безвозмездности, добровольности, альтруизма, ответственности;
- участие в волонтерских акциях, мероприятиях, проектах и программах предоставляет возможности молодым людям проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание;
- обучение с последующей разработкой и реализацией собственных инициатив способствует формированию определенных трудовых навыков и стимулирует профессиональную ориентацию будущих выпускников.

Обращаем внимание на то, что учебная деятельность с использованием метода «Service-Learning» предполагает разработку студентами проектов по социально значимой проблематике. Соответственно, здесь студенту важно научиться успешно решать поставленные задачи, а не решить успешно как можно больше задач.

В дальнейшем это вполне может стать началом для самостоятельной профессиональной волонтерской работы по проекту, решающему соответствующие проблемы. В этом отношении практическое участие в такой деятельности можно рассматривать как следующий этап обучения социальному служению по одному из направлений, представленных ниже.

### **Типы Service-Learning**

В соответствии с классификацией Национального информационного центра по социальному служению (National Service-Learning Clearinghouse) выделяют 4 типа социального служения, посредством которого студенты могут развивать свои компетенции [Types of Service-

Learning / Service-Learning / University of Central Arkansas: <https://uca.edu/servicelearning/types/>:

1. Прямой (Direct Service-Learning)
2. Непрямой (Indirect Service-Learning)
3. Основанный на исследовании (Research-Based Service-Learning)
4. Просветительский (Advocacy Service-Learning)

#### *Прямой (Direct Service-Learning)*

Включает проекты, в которых студенты непосредственно помогают конкретному человеку. Сюда относятся:

- обучение других граждан разных категорий (например, обучающихся, работающих или пенсионеров);
- создание уроков изобразительного искусства, музыки или танцев;
- презентации по профилактике насилия или наркомании;
- помощь в приюте для бездомных;
- рассказы о последних событиях пациентам хосписов.

#### *Непрямой (Indirect Service-Learning)*

Включает работу над широким кругом вопросов, экологическими проектами и проектами по развитию общества, которые приносят очевидную пользу обществу или окружающей среде, но не обязательно конкретным людям. К данному типу относятся следующие виды проектов:

- воссоздание истории города;
- участие в реконструкции исторических памятников или строительстве малобюджетного жилья;
- уборка сорняков и восстановление экосистем в общественных местах (например, в парках, рощах и т.д.) и природоохранных зонах (например, заповедниках).

#### *Основанный на исследовании (Research-Based Service-Learning)*

Включает сбор и презентацию актуальной информации в соответствии с личными интересами и потребностями. Например:

- написание руководства по доступным общественным услугам и перевод его на иностранные языки для использования приезжими иностранцами;
- проведение лонгитюдных исследований текущего состояния окружающей среды (например, водоёмов или лесных угодий);

- сбор информации и создание брошюр или видео для НКО или государственных учреждений;
- создание карт местности и мониторинг флоры и фауны.  
*Просветительский (Advocacy Service-Learning)*  
Включает привлечение других людей к решению актуальных для общества вопросов с целью его дальнейшего изменения. Сюда относятся:
  - планирование и проведение общественных форумов по актуальным темам;
  - проведение информационных кампаний, посвящённых решению насущных проблем местного сообщества;
  - работа с отдельными чиновниками по созданию законопроектов, улучшающих жизнь общества.
 В рамках этих направлений студенты могут создавать и реализовывать собственные проекты.

## 5. ОТ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ

Любая проектная деятельность сопровождается процессом принятия решения. Участие в процессе принятия решений – это возможность выразить свою точку зрения, быть услышанным и повлиять на результат в решении вопросов, затрагивающих интересы тех или иных представителей общества [Сборник ресурсных материалов. Опыт реализации проектов]. Сегодня для молодёжного актива организуется множество как всероссийских («Территория смыслов на Клязьме», «Машук», «Итуруп», «Таврида» и др.), так и региональных («Университет – региону», «Таргим», «XXI век. Профессия. Карьера. Предпринимательство» и т.п.) форумов, на которых у активистов есть возможность оформить проектные предложения и донести свои идеи до представителей бизнеса и власти.

Создание социальных проектов даже стало распространённым бизнесом, и, следовательно, повлекло за собой возникновение специальных организаций – грантодателей, требующих развернутых обосно-

ваний предъявляемых проектов [Чашина А.А. Социально-философский анализ социальных проектов].

Создавая проекты в рамках «обучения служением», студенты не только учатся принимать решения и воплощать свои идеи в жизнь, но и непосредственно участвуют в решении проблем местного сообщества (и здесь речь идёт не только об отдельно взятой организации). Самые заинтересованные и успешные из них открывают тем самым путь к социальному предпринимательству.

Социальное предпринимательство – это новаторская деятельность, изначально направленная на решение или смягчение социальных проблем общества на условиях самокупаемости и устойчивости. По сути, социальное предпринимательство – это бизнес-решение социальной проблемы [Социальное предпринимательство / Портал «Новый бизнес: социальное предпринимательство»: // <http://www.nb-forum.ru/social/>]. От обычного предпринимательства они отличается балансом социальных целей и коммерческой составляющей, где деньги не цель, но средство достижения этих социальных целей, позволяющее предпринимателю оставаться устойчивым и не зависимым от постоянных донорских вливаний.

Критериями социального предпринимательства являются:

- социальная миссия;
- предпринимательский подход;
- инновационность (новаторство в решении социальной проблемы, новая комбинация ресурсов, новая услуга для региона);
- тиражируемость;
- самокупаемость и финансовая устойчивость.

Ниже представлены основные структурные компоненты проекта и дана их характеристика [Инновационные проекты системной поддержки молодёжного добровольчества. Авторы-составители: Т.Н. Арсеньева, Н.В. Виноградова, И.М. Пелевина, А.А. Соколов]. Именно эта информация является базовой (но не единственно возможной!) в ходе обучения студентов основам проектирования.

### 1. Постановка проблемы или обоснование потребностей

Постановка проблемы имеет решающее значение для выработки хорошего плана проекта. Этот раздел должен описывать ситуацию, находящуюся вне организации: затрагивать проблемы из жизни клиентов, мест-

ных жителей города или страны (например, проблемы трудоустройства безработных, помощи детям из малообеспеченных семей и т.п.). Здесь формулируемые потребности уже не должны быть внутренними потребностями организации, о которых мы говорили в предыдущем разделе.

Для усиления аргументации проблемы проекта можно использовать соответствующие данные исследований, цитаты выступлений представителей органов власти, которые прямо или косвенно доказывают актуальность проекта.

Для определения проблемы необходимо:

- логически связать задачи, выполняемые организацией, с проблемами, которые вы собираетесь попытаться решить.
- четко определить все проблемы, с которыми вы собираетесь работать, удостовериться в том, что ваша задача в принципе выполнима – то есть ее можно успеть решить в реальный срок, с вашими силами, потратив ограниченную сумму.
- подтвердить наличие проблемы с помощью дополнительных материалов статистических данных, групповых заявлений, частных писем от ваших клиентов и профессионалов, работающих в вашей области и др.
- быть реалистичными – не пытаться решить все мировые проблемы в ближайшие полгода.

### 2. Цели и задачи проекта

Цели – это наиболее общие утверждения, характеризующие те изменения, которые необходимо сделать, чтобы решить обозначенную проблему. Например, создать дополнительные источники информации о льготах для выпускников детских домов, создать службу мониторинга и т.п.

Утверждения подобного рода не могут быть оценены количественно. Их главная задача – показать тип проблемы, с которым имеет дело проект. Тем самым цели отличаются от задач.

Задачи – это конкретные и поддающиеся измерению результаты работы вашего проекта. Задачи – это те возможные улучшения ситуации, которая была описана в разделе «Постановка проблемы».

Например, если проблема состоит в том, что выпускники некоторых детских домов не имеют представления о том, на какие льготы они могут рассчитывать, то одна из задач может состоять в том, чтобы к окончанию проекта определенный процент таких детей уменьшился. В по-



добных задачах следует указывать, кто охвачен проектом, что следует изменить, в каком направлении, насколько и к какому сроку.

Очень важным при постановке задач является их отличие от методов реализации проекта.

Многие, если не большинство, проекты имеют своей основной целью организацию какой-либо программы или службы. Поэтому в проектах такого рода часты задачи следующего типа:

«Задача проекта – обеспечить консультативными услугами несовершеннолетних правонарушителей от 8 до 14 лет в районе их проживания».

В данном случае в Задаче ничего не говорится о результатах, то есть об изменениях в ситуации, описанной в Постановке проблемы. Задача, приведенная выше, неплоха, если в Проблемной части утверждалось, что главная проблема состоит в «отсутствии консультативных служб», однако, скорее всего там говорилось также о росте молодёжной преступности, нарушениях правил школьного распорядка и т.д.

Таким образом, Задачи должны быть максимально конкретизированы. В них должны содержаться количественные данные о степени полезности проекта. Некоторые заявители, стараясь быть конкретными, берут цифры «с потолка». Например, некая организация пишет, что их задача будет «повысить уровень вовлечённости молодёжи определённого населённого пункта в общественную жизнь на 90% за конкретный промежуток времени». Возникает главный вопрос – откуда взялись такие цифры? Количественные показатели должны быть надёжными. Возможно, что ни в одной программе еще никогда не удавалось сделать ничего подобного. Возможно, что в среднем реально достигнуть 30–50% и в этом случае 40% будет уже очень неплохим показателем. Получается, что 90% – это просто выдумка, которая используется только для необоснованного украшения проектной документации, и не имеющая ничего общего с действительностью, и в большинстве случаев показывающая некомпетентность в выбранной области. Поэтому прежде чем обещать конкретные результаты, необходимо провести небольшое исследование в выбранной для проектирования области, выяснить, что к чему, и только после этого наметить показатели, отвечающие действительности и имеющимся возможностям.

Поэтому одними из критериев корректного формулирования задачи является их реалистичность и выполнимость.

### 3. Методы

В разделе Методов нужно достаточно подробно описать те виды деятельности, которые необходимы для получения желаемых результатов. Из этого раздела должно стать понятно, как будет выполняться работа, какие потребуются устройства и оборудование, чем будут заниматься исполнители, как будут обслуживаться клиенты, как где и какие дополнительные ресурсы будут привлекаться и др.

В этом разделе должны быть ответы на 2 главных вопроса:

- какова стратегия в достижении желаемых результатов?
- почему вы выбрали именно её из всех других возможных?

Ответ на последний вопрос потребует знания проектов, аналогичных вашему. Кто еще работал по вашей проблеме в вашем районе или где-либо еще? Какие методы применялись ранее и применяются сейчас, и с какими результатами. Другими словами, необходимо обоснование выбора того или иного метода.

### 4. Оценка

Оценку проекта рекомендуется проводить на основании:

- оценки результатов,
- оценки хода работы.

Существует два вида оценки: субъективная и объективная.

Многие планы оценки проектов субъективны по своей сути. Такие оценки обычно говорят о том, что люди думают о программе, но редко оценивают конкретные результаты её работы. Например, оценка образовательной программы будет выявлять отношение к ней школьников, учителей, родителей и администрации, но не будет описывать конкретных признаков, по которым можно судить об увеличении уровня знаний, умений и навыков, прошедших программу школьников. Субъективизм часто влияет на оценку результатов. Он особенно заметен, если вы сами оцениваете результаты своей работы, чувствуя, что от видимых хороших результатов зависит дальнейшее финансирование.

Один из способов достичь более объективной и профессиональной оценки – попросить какую-нибудь постороннюю, не заинтересованную в результатах проекта, организацию сделать оценку.

Важно встроить план оценки в проектное предложение и подготовиться начать оценивать проект с самого старта. Очень трудно начать

оценивать проект, когда он близок к завершению, так как в этот момент ряд ценных данных о ходе проекта могут быть уже забыты.

## 5. Бюджет

Разные фонды предъявляют разные требования к составлению бюджета. Частные фонды, обычно, запрашивают менее подробные сведения, чем государственные. Предлагаемый вниманию формат бюджета удовлетворит большинство организаций и с небольшими изменениями может быть использован для обращения, как в частные, так и в государственные организации. Рекомендуемый бюджет состоит из трех разделов:

- оплата труда,
- основные расходы,
- непрямые расходы.

Планируя бюджет, полезно заглянуть в разделы «Цели и задачи» и «Методы» для создания подходящего плана.

Например, программа, не требующая оплачиваемых работников для своего выполнения, будет дешевле программы с постоянным штатом. В контексте программы очень важно составлять список необходимых должностей, используемого оборудования, требующихся принадлежностей, транспортных расходов и пр. Это необходимо учесть, иначе может оказаться, что бюджет и проект не совпадут.

Существуют такие предложения по составлению бюджета:

### I. Оплата труда

Статья расходов	Описание
А. Зарплата и гонорары	Включает всех работников, работающих на полной ставке или на полставки.
Б. Льготы и пособия	Указываются льготы, предоставляемые сотрудникам, и их стоимость. Некоторые льготы обязательны, но местные требования в этом отношении могут сильно различаться. Обязательные льготы могут включать, например, оплату листков временной нетрудоспособности пособия по уходу за ребенком и по безработице и др. Часто подобные льготы составляют определенный процент от зарплаты, например, 50% годовой зарплаты.
В. Консультативные и контрактные	Сюда относятся оплачиваемые консультанты и консультанты-добровольцы.

## II. Основные расходы

Статья расходов	Описание
А. Стоимость помещения	Указывается стоимость всех помещений, используемых коммуникаций и т.д., включая арендуемые и переданные в настоящее пользование. Стоимость аренды помещения и эксплуатационных расходов должны соответствовать преобладающим в регионе. В этот раздел также нужно включить стоимость страховки, ремонта и т.п., а также плату за телефон (нужно указать число телефонных аппаратов, номеров, стоимость установки номера/аппарата, ежемесячную плату за один аппарат/номер).
Б. Аренда и покупка оборудования	Сюда включено всё оборудование, которое предполагается арендовать или купить для использования в работе по проекту. Также входит оборудование офиса, мебель, компьютеры, копировальные машины, факс, автомобиль и т.д.
В. Расходные материалы	Обычно сюда относятся канцелярские принадлежности, то есть бумага, ручки скрепки, лапки и пр.
Г. Командировочные и транспортные расходы	Сюда включены все расходы, связанные с поездками.
Д. Прочие расходы	Сюда нужно включить всё, что не вошло в предыдущие категории. Например, расходы на оплату конференций, совещаний и рабочих семинаров, членские взносы, печать материалов и объявлений и др.

## III. Непрямые расходы

К непрямым расходам относят расходы, которые трудно связать с какой-то конкретной деятельностью или проектом, но тем не менее необходимые для нормального функционирования организации и успешного выполнения её задач. Стоимость износа основных фондов, амортизации капитального оборудования, оплата труда административных работников, общие коммунальные расходы (телефон, газ, электричество, лифт, антенна и др.) могут быть квалифицированы как непрямые.

### 6. Риски и запасные варианты

Необходимо иметь в виду, что на деле всё может пойти не так, как запланировано, поэтому на этапе создания проекта критически важно предположить, с какими трудностями придётся столкнуться и ка-

кие запасные варианты действий будут предложены командой проекта. Особое внимание к этому пункту проектного предложения позволит застраховать его от заведомого провала.

Так выглядит структурная составляющая проекта.

Составляя по такой схеме проектное предложение, студенты учатся смотреть на проблему и её решение шире, тем самым развивая свои способности решать поставленные задачи и адекватно оценивать собственные возможности.

Примеры общего описания проектов<sup>4</sup>, которые могут быть отнесены к социальному предпринимательству, приводятся ниже.

### **Проект «Универсальный жилой дом модульной структуры»**

(ФГБОУ ВПО «Волгоградский архитектурно-строительный университет», г. Волгоград)

#### *Цели проекта:*

- создать комфортную среду проживания для маломобильной группы населения;
- развитие социальной структуры Российской Федерации;
- повышение качества жизни людей.

#### *Актуальность проекта:*

Основная часть жилищно-бытовых функций человека реализуется в жилище. Для многих инвалидов, лишенных возможности самостоятельно передвигаться по улице, дом становится единственной средой обитания. Но даже здесь для замкнутого в четырех стенах человека не всегда есть условия для нормальной жизни. А если инвалид остался дома один (ведь все здоровые члены семьи обычно работают или учатся), для него в принятой стандартной планировке типовых квартир любой бытовой вопрос порой вырастает в трудноразрешимую проблему.

При разработке проекта отдано предпочтение универсальным приемам и решениям, способствующим реабилитации инвалидов, их самостоятельному передвижению, работе, учебе, спортивным или другим занятиям, приему и приготовлению пищи, выполнению санитарно-гигиенических функций и т.д. Кроме этого данный проект предусматривает адаптацию внутриворобного пространства для отдыха и работы на свежем воздухе.

#### *Проектное предложение:*

### **1. Устройство дома**

В здании предусмотрены пандусы оптимального уклона, с поручнями на высоте 900 мм, соответствующими требованиям норм. Площадки крыльца обеспечивают достаточное пространство для разворота инвалидного кресла. Внутренние коридоры и тамбур обеспечивают беспрепятственное и безопасное движение человека в инвалидном кресле. В дверные проемы установлены двери с качающимися полотнами. В местах возможного контакта частей инвалидного кресла с конструкциями или элементами мебели предусматриваются остановочные элементы и элементы защиты от удара конструкции или мебели, например низ дверей отделяется ударопрочным материалом, так как человек в инвалидном кресле может распахнуть дверь только толкая створки своим креслом. Ширина всех дверных проемов обеспечивает беспрепятственный проезд инвалидного кресла. Для слабовидящих людей двери с качающимися полотнами, так же более удобны.

Во всех местах, где осуществляется пересадка из одного кресла в другое, или с кресла на мебель (диван, кровать, кресло), предусматривается установка специальных горизонтальных или вертикальных поручней, которые гармонично вписываются в интерьер помещения, в результате чего они становятся менее заметны. Например, горизонтальный поручень совмещается с полкой для книг или цветов.

Мебель, заложенная в проекте, разработана с учетом требований эргономики и обеспечения максимального комфорта при взаимодействии с ней человека в инвалидном кресле, для чего предусмотрена специальная мебель, отличающаяся от стандартной. Все столы, рабочие и кухонные, разработаны таким образом, чтобы в нижней части сто-

<sup>4</sup> Их полное описание размещено на сайте Федерального конкурса социальных проектов «Ты нужен людям!» (<http://тынуженлюдям.рф>).

ла отсутствовали выступающие части, ножки или тумбочки. Столешница опирается на стены и к жесткому элементу, закрепленному к потолку. Шкафы и тумбочки расположены на такой высоте, чтобы минимизировать физическое усилие для доступа к полкам, то есть нижняя полка находится на такой высоте, чтобы человек в кресле мог легко достать вещи с полки, а верхняя полка расположена на высоте вытянутой вверх руки сидячего в кресле человека. Тумбочки под столами выдвигаются из-под стола на роликовых направляющих, прикрепляющихся к нижней плоскости столешницы.

В сауне установлено специальная скамейка с поручнями по бокам, которую можно опускать и поднимать, заложен поручень над скамейкой для пересадки человека. Форма скамейки выполнена в соответствии с формой сидения инвалидного кресла.

## 2. Организация территории участка

Организация территории участка проектируемого объекта основана на принципах универсального дизайна. Вход и въезд на территорию осуществляется с одной стороны от проезжей части (направление главного фасада). Принцип планировочной структуры основан на системе линейного расположения элементов благоустройства и озеленения вокруг основного строения таким образом, чтобы просматривались все окружающие элементы для людей с ограниченными физическими возможностями (крупномеры по периметру участка, затем – убывание по высоте – кустарники, миксбордеры, и т.д.). Перед гаражом находится площадка для временной стоянки автомобиля. Входы в дом оснащены пандусами с оптимальным наклоном 8° и двойными поручнями на высоте 700 и 900 мм. Вокруг дома предусмотрены тротуарные дорожки шириной не менее 1,2 м. Со стороны выхода из гостиной расположена площадка барбекю для отдыха. Вдоль дорожек частично размещены арочные конструкции (перголы), применяемые для вертикального озеленения. Элементы озеленения: газон, цветники, миксбордеры, ягодные и декоративные кустарники, плодовые и декоративные деревья, хвойники, огородные культуры. Для удобства ухода за растениями сформированы поднятые грядки с глубиной 1,2 м для доступа со всех сторон человека в инвалидном кресле и так же предусмотрена система капельного орошения. Виды, используемого освещения – дежурное, маркировочное.

**Проект «Школа вожатых-инструкторов «Горро»**  
(ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет», г. Томск)

*Цель:* открыть в Томске школу вожатых-инструкторов, в которой к началу летнего сезона 2016 пройдут обучение 15 человек.

### *Задачи:*

- формирование вожатских умений;
- развитие организаторских и коммуникативных навыков;
- обучение основам хореографии;
- обучение основам знаний педагогики, психологии, вожатской работы;
- обучение основам трекинга, альпинизма, спелеологии, медицины;
- обучение проектированию собственной педагогической деятельности;
- подготовка к работе вожатым в сложных условиях (без электричества, интернета, связи, принтера и пр.);
- развитие мотивации к самосовершенствованию, к творческой деятельности;
- подготовка высококвалифицированных вожатых, знающих и понимающих свою значимость.

### *Принципы деятельности школы:*

- использование системного подхода в предъявлении единых педагогических требований к слушателям школы и в организации обучающего процесса;
- преобладание практико-ориентированных форм и методов обучения над теоретическими;
- реализация индивидуального и личностно-ориентированного подходов в процессе профессиональной подготовки слушателей;
- использование творческого подхода в организации образовательного процесса.

### *Ожидаемые результаты:*

- получение теоретических и практических знаний по управлению детским и молодёжным коллективом;

- получение теоретических и практических знаний по трекинговым спортивным дисциплинам;
- приобретение практических знаний по выживанию и организации быта в условиях дикой среды;
- приобретение организаторского опыта и опыта самоорганизации;
- совершенствование профессиональных качеств и личностный рост;
- раскрытие творческого потенциала;
- наличие перспектив профессиональной деятельности;
- способность принимать решение и брать на себя ответственность при возникновении проблемных жизненных ситуаций и конфликтных ситуаций внутри коллектива.

*Критерии оценки результатов:*

- количество выпускников первой смены будет превышать 15;
- более 50% выпускников школы будут трудоустроены по данной специальности в течение года;

**Реализация проекта:** предварительно запланирована на 5 этапов, каждый из которых решает свои определенные задачи, а в комплексе они приводят к достижению поставленной цели.

*Подготовительный этап:*

- Разработка и подготовка программы деятельности школы.
- Подбор кадров.
- Установление дружеских отношений с центром альпинизма ТГУ «Берендеи», с центром студенческого туризма ТГУ и с руководителями студенческих отрядов ТГУ.
- Решение организационных моментов, связанных с нахождением спонсоров и партнеров, финансирования и дальнейшего проектирования.

*Начальный этап:*

- Привлечение активистов из студентов и школьников, заинтересованных в обучении в школе вожатых-инструкторов.
- Привлечение действующих вожатых с целью повышения квалификации.
- Реклама через СМИ (местная газета университета, рекламные стенды факультетов, реклама через социальные сети).

- Привлечение спортсменов-туристов, желающих продолжить и расширить свою деятельность.
- Комплектование групп. Составление списков, объявление целей, задач и ожидаемых результатов обучения.

*Основной этап:*

Работа по программе школы вожатых-инструкторов. Предварительно программа разделена на 3 раздела:

1. Введение. Дать полное представление о работе и деятельности вожатого и о работе детских лагерей, познакомить с законодательной стороной вопроса, заинтересовать дальнейшими перспективами работы. Объяснить учащимся различия между вожатыми и вожатыми-инструкторами.
2. Методики планирования и организации смены. Дает возможность вооружить воспитанников определенным набором способов деятельности для организации детского коллектива, досуга в лагере; раскрыть собственный творческий потенциал.
3. Практическая подготовка к работе инструктором. Формирование навыков оказания первой помощи в теоретической и практической форме. Ознакомление с мерами безопасности. Проведение занятий альпинизмом в тренировочном центре на скалодроме. Выездная смена подготовки инструкторов-вожатых  
Проведение выездной лидерской смены, при которой все полученные ранее знания будут отработаны в комплексе. Проживание в палатках и организация досуга без использования внешних источников.

*Заключительный этап:* проведение отчетных мероприятий, награждение наиболее активных и выдача сертификатов.

**Проект «Югра – территория ценностей»**

(ГОУ ВПО «Сургутский государственный педагогический университет», г. Сургут, Ханты-Мансийский АО – Югра)

Предлагаемый проект представляет собой инновационный проект в области туристской индустрии, образовательных и информационных технологий. Проект отвечает современным требованиям в сфере образования и туризма, сочетает в себе многова-

риантные возможности его применения в процессе образования учащихся муниципальных образовательных учреждений округа и профессиональной подготовке будущих специалистов сферы сервиса и туризма.

Реализация проекта предполагает возможность использования современных образовательных (экскурсии, в том числе виртуальные, online, проектирование, игровая деятельность) и информационных (интерактивных, дистанционных) технологий в процессе изучения истории и культуры Югры. Варианты этих возможностей определяются возрастными особенностями учащихся.

Цель проекта: формирование у учащихся представлений и интереса об актуальных направлениях развития регионального туризма в контексте изучения культурно-исторического наследия Югры в исторической ретроспективе с помощью использования современных образовательных и информационных технологий, с учетом современных тенденций развития туристской индустрии.

Социальная направленность проекта обусловлена образовательной составляющей проекта, целевая группа которого включает учащихся младшего звена муниципальных образовательных учреждений г. Сургута (Ханты-Мансийского автономного округа – Югры).

Практическая направленность проекта предполагает возможность его практической реализации как в процессе профессиональной подготовки специалистов сферы туризма, так и в процессе образовательной и воспитательной деятельности (классной и внеклассной работы) с учащимися муниципальных образовательных учреждений г. Сургута и округа в качестве применения новых образовательных и информационных технологий в процессе изучения истории и культуры региона.

#### *Структура и содержание проекта:*

Проект «Югра – территория ценностей» представляет собой модульное образовательное поле по изучению актуальных направлений развития региональной туристской индустрии (туризма) в контексте истории и культуры Ханты – Мансийского автономного округа – Югры в исторической ретроспективе.

Модульная вариативность проекта предполагает возможность его представления и реализации в нескольких образовательных модулях по изучению развития регионального туризма Югры:

Модуль 1. «Этнографический туризм в Югре»;

Модуль 2. «Экологический туризм в Югре»;

Модуль 3. «Деловой туризм в Югре»;

Модуль 4. «Событийный туризм Югры»;

Модуль 5. «Перспективное направление развития Югры».

Различные модули реализации проекта предполагают возможность, как последовательного изучения модулей, так и их многовариантность.

#### *Основные этапы проекта:*

Проектирование тематических образовательных модулей по актуальным направлениям развития региональной туристской индустрии (туризма) в контексте истории и культуры Ханты – Мансийского автономного округа – Югры в исторической ретроспективе;

#### *Реализация (развитие) и позиционирование проекта:*

Организация деятельности студентов в рамках проекта предполагает работу в мини-группах (по 5 человек), деятельность которых направлена на: изучение отдельных аспектов развития туризма в г. Сургуте и ХМАО – Югре, проведение маркетингового исследования о развитии детского образовательного туризма в регионе, разработку разных вариантов мини-проектов по развитию детского образовательного туризма в городе и округе (виртуальные туры, экскурсии, игровые представления), ориентированные на разные возрастные группы детей – учащихся муниципальных образовательных учреждений города и округа.

Формы и виды деятельности в ходе реализации проекта определены применением деятельностного подхода в процессе обучения учащихся, практико-ориентированного обучения студентов. Основные виды деятельности в ходе реализации проекта: подготовка и проведение выставочных мероприятий по тематическим модулям, экскурсий, фото-выставок, конкурсов рисунков, проведение мастер-классов (изготовление одежды коренных народов севера и ее оформление, приготовление национальных блюд и т.п.), театрализованных представлений

(сюжеты бытовой культуры коренных народов Югры, праздников и т.п.), развивающих игр по тематике модулей (загадки, решение головоломок, пазлы и т.п.), создание и деятельность тематических кружков на базе муниципальных образовательных учреждений. Проектная деятельность с учащимися позволит разработать «Бренд Югры глазами детей» как современного и актуального туристско-рекреационного комплекса.

В ходе реализации проекта также будет затронут аспект стимулирования развития туристской индустрии в городе и округе. Так, предлагается на территории автономного округа создать штрих-код, который предполагает размещение кодов на наиболее привлекательных для туристов объектах в муниципальных образованиях автономного округа (памятники, музеи, достопримечательности, предприятия и другие значимые объекты). Считав такой код с помощью камеры мобильного телефона, человек получит исчерпывающую информацию об объекте. Благодаря, этой идеи будет способствовать развитию внутреннего и въездного туризма и поможет получить широкому кругу пользователей больше информации о культурном и историческом наследии Югры, о туристических услугах. Применение современных технологий превратит путешествие по городам Югры в увлекательный, легкий и познавательный процесс, позволит гостям и жителям Ханты-Мансийского автономного округа узнавать о нем больше интересных и познавательных фактов. Использование QR-кодов – это оригинальная и креативная возможность невероятно быстро и удобно получить доступ к сведениям об объекте, предлагаемых услугах, из любого уголка планеты круглосуточно.

## **6. МЕТОДИЧЕСКАЯ КОПИЛКА ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С РАБОТОДА- ТЕЛЯМИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДА «ОБУЧЕНИЕ СЛУЖЕНИЕМ»**

### **Взаимодействие на уровне «студент – работодатель»**

Проблема успешного трудоустройства по окончании вуза является едва ли не самой актуальной проблемой, которая волнует не только выпускников, но и первокурсников. Никто не гарантирует благополучное

устройство на работу и последующий карьерный рост молодым людям, имеющим диплом о высшем образовании, даже при условии, что все предметы сданы на «отлично».

Тем не менее, хотелось бы отметить, что выпускник вуза вряд ли устроится на работу по специальности только в том случае, особенно если он не посвятил своё учебное время на приобретение необходимых для дальнейшей деятельности знаний и получение соответствующих профессиональных навыков, а также если у него отсутствуют социально-психологические компетенции, которые помогают эффективно работать в команде. Всё это было возможно благодаря участию в деятельности волонтерской организации на базе вуза.

В данном разделе мы хотим дать несколько советов студентам, следуя которым они смогут грамотно выстроить путь своего карьерного развития во время работы по реализации своего проекта в организации:

1. Нужно быть готовым к постоянному самообразованию и самоусовершенствованию. Здесь могут пригодиться социально-психологические компетенции, приобретённые во время участия в деятельности в добровольческой организации вуза.
2. Если, придя в организацию в первый раз, студенты посчитали, что она не соответствует их ожиданиям, рекомендуется не отказываться от реализации проекта. Не стоит поддаваться первым впечатлениям, ведь задача заключается в решении отдельной проблемы, а не в изменении всей организации! Кроме того, вполне возможно, что источником проблемы как раз и является это первое впечатление. Поэтому, если это действительно оказалось так, нужно внести соответствующие изменения в проектное предложение.
3. Важно чётко понимать, что в дальнейшем эта организация может трудоустроить этих студентов в случае успешной реализации их проектов и умелом взаимодействии их с её сотрудниками. При этом нужно объяснить студентам, что для них ценность представляет сама возможность работать в организации (и развить имеющиеся профессиональные навыки и сформировать недостающие), а не большая зарплата, которую вряд ли кто-нибудь сразу предложит.
4. Отношения с персоналом нельзя строить по принципу: «Я лучше вас всё знаю» или, наоборот, «Моя хата с краю – я ничего не знаю».

Напротив, нужно уметь признавать свои ошибки и некомпетентность, а также не бояться задавать «глупые» вопросы. Это лучше, чем кичиться своим образованием или доказывать свою правоту.

5. В поисках выхода из сложных ситуаций не нужно кидаться в крайности, обращаясь за помощью ко всем подряд или решив, что Интернет «всегда поможет». Рекомендуем не впадать в панику: возможно, что ответ на вопрос находится на поверхности. Если это не получилось, нужно не расстраиваться и, соблюдая принципы субординации, обратиться к более опытным сотрудникам, вместе с которыми осуществляется реализация проектного предложения.
6. Необходимо освоить правила тайм-менеджмента. Распланировав все дела заранее, можно успеть сделать за день гораздо больше, потому что занятия в университете никто не отменял!
7. Проявляя инициативу, при этом нужно помнить, что проектная команда студентов берёт на себя ответственность довести дело до конца. Поэтому не нужно хвататься за всё и сразу и действовать в соответствии с намеченным планом, корректируя его согласно изменениям в организации.

### **Взаимодействие на уровне «вуз – работодатель»**

Метод «Service Learning» в отечественном высшем образовании – достаточно новый и малоизвестный, и поэтому его использование сталкивается с рядом трудностей, одна из которых – выстраивание соответствующего методу взаимодействия между вузом и сторонней организацией.

Традиционная форма подобного сотрудничества – предоставление студентам базы практики, во время прохождения которой происходит оценка сформированности у студентов общепрофессиональных и специальных компетенций. Нередко именно после окончания производственной практики студент получает полное представление о выбранной профессии и принимает решение о дальнейшем освоении этой специальности или смене рода деятельности.

Однако, к сожалению, возможны прецеденты, в результате которых выясняется, что имеющихся у студентов знаний и навыков недостаточно, а руководство организации, предоставившее базу для прохождения практики, не нуждается в подобных некомпетентных специалистах.

К тому же, заключая с вузами соглашение о прохождении студентами практики, некоторые организации не обеспечивают практикантов всеми необходимыми условиями, т.к. считается, что работать на данном предприятии эти выпускники всё равно не будут. Поэтому содержание деятельности практикантов далеко не всегда связано с решением реальных проблем, с которыми придётся столкнуться на новом месте работы молодому специалисту.

Вот почему так важно для успешного внедрения метода «Service Learning» вузу (при посредничестве волонёрского центра) заключать со сторонними организациями такие договора или соглашения о взаимодействии, в которых будут представлены пункты, касающиеся включения практикантов в проектную деятельность по решению актуальных для конкретной организации проблем (см. пример Договора о сотрудничестве Волонёрского центра с организацией).

Замечательный опыт в этом отношении даёт сотрудничество вузов с некоммерческими организациями (НКО), куда могут направиться на прохождение практики студенты-волонтеры. Сегодня НКО представляют собой реально действующий самостоятельный сектор общественных отношений, который отличает профессионализм и широкий спектр оказываемых населению услуг.

Направления данного сотрудничества могут быть различными: это и развитие институтов гражданского общества, детского и молодёжного общественного движения, и организация профилактики негативных явлений в молодёжной среде, и защита семьи, и охрана окружающей среды, и образовательная деятельность (в том числе и обучение пожилых людей), и социальная поддержка ветеранов, инвалидов, детей-сирот, и популяризация здорового образа жизни, и многое-многое другое.

Примером успешного взаимодействия может служить практическая реализация педагогического направления образовательной деятельности ФГБОУ ВПО «Вологодский государственный педагогический университет» [Черствая О.Е. Взаимодействие вуза и некоммерческой организации, С. 113–116]. Студенты, в ходе посещения элективных курсов «Актуальные вопросы подготовки молодёжи к семейной жизни» и «Актуальные вопросы подготовки молодёжи к семейной жизни (семейный уклад и карьера)», а также «Деятельность некоммерческих



организаций по сопровождению семей с различным укладом жизни», сотрудничают с такими региональными НКО, как «Благотворительный фонд поддержки матери и ребенка Вологодской области», Вологодское областное отделение Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест», Вологодское региональное общественное движение «Совет солдатских матерей» и т.д. Во время проведения курсов по выбору студенты знакомятся с информацией о фандрайзинге, группах самопомощи, взаимодействии НКО между собой, а также со структурами власти, центрами социальной направленности, бизнес- и научным сообществами, с социумом.

Последние занятия элективных курсов посвящены анализу самостоятельной работы студентов по ознакомлению с работой НКО. Студенты должны взять интервью у лидеров НКО, найти информацию о них в Интернете, составить рассказ и презентацию об их деятельности.

Часто результатом проведения курса по выбору становится желание студентов глубже познакомиться с деятельностью некоммерческих организаций. Они записываются на практику в данные организации, участвуют в их деятельности, пишут дипломные работы по тематике проблем НКО.

В свою очередь, находясь на практике, студенты получают возможность сами разрабатывать и проводить мероприятия социальной направленности (беседы, консультации, благотворительные ярмарки и т.п.).

Соответственно, взаимодействие НКО и вузов – это взаимовыгодный процесс, который даёт возможность подготовки новых квалифицированных кадров, повышения квалификации собственных сотрудников организаций, использования научного и кадрового потенциала вузов при проведении научно-исследовательских работ в интересах региона<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Кроме того, технические вузы также могут использовать данный метод, участвуя в решении проблем местного сообщества, связанных с изобретением определенного рода конструкций или использованием уже существующих (см., например, приведённый выше пример проекта «Универсальный жилой дом модульной структуры»).

Несмотря на то, что в России этот метод недостаточно внедрён в систему взаимодействия между вузом и организацией, ниже приводим наши рекомендации, с которых можно начать:

#### *Направление 1:*

- Сторонние организации размещают в волонтерском центре объявления с перечнем актуальных для них проблем и пометкой, что готовы принять студентов соответствующих специальностей с проработанными проектными предложениями по их решению.
- Вуз обеспечивает подготовку студентов в соответствии с заявленными проблемами. Для этого специальная структура (например, Волонтерский центр) организует набор и обучение студентов, желающих попробовать свои силы. По окончании теоретической части обучения предполагается разработка и предоставление организации-заявителю соответствующих студенческих проектов.
- В качестве эффективной мотивации студентов может быть оценка деятельности студента, зафиксированная в рейтинговом журнале или ведомости, а также запись в личной книжке волонтера (см. Таблицу 1).

#### *Направление 2:*

- Волонтерский центр размещает на своём сайте в открытом доступе резюме студентов (давших согласие на использование своих персональных данных), содержащее ФИО, факультет, специальность, курс обучения, сведения об опыте работы (в том числе о волонтерской), компетенции, проектные предложения.
- Здесь, в отличие от направления 1, организация-заявитель, рассмотрев резюме студентов и найдя актуальное для себя проектное предложение, даёт возможность этим учащимся реализовать свою идею на территории организации.
- В этом случае мотивацией для автора проекта будет возможность реализовать свою идею на практике.
- В качестве дополнительной мотивации студентов (помимо оценки в рейтинговом журнале) может стать предложение устроиться на работу в данной организации.

## ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Интенсивное развитие добровольчества в нашей стране доказывает, что у волонтерства – большое будущее, поскольку это весьма эффективный способ самореализации, который помогает открыть в себе новые способности, развить новые навыки, сориентироваться в выборе будущей профессии. Это возможно, в том числе, в результате создания и реализации собственных добровольческих проектов.

Мы считаем, что участие в проектной деятельности, направленной на решение актуальных проблем местного сообщества (в том числе в рамках образовательной деятельности), поможет современной молодежи ощутить себя полезными, сформировать чувства гражданской ответственности за происходящее.

В связи с этим весь рассмотренный в данном пособии материал – это только начало работы по применению метода «обучение служением» в образовательной деятельности высшей школы. С его помощью студенты могут воплощать свои идеи в жизнь, а для самых заинтересованных и успешных из них открывается возможность реализовать себя в социальном предпринимательстве.

Предложенные в книге методические разработки по социальному проектированию с соответствующими образцами нормативных документов могут быть рекомендованы студентам, преподавателям, сотрудникам вуза на всех этапах использования метода «обучение служением» и развития волонтерства в вузе.

Наряду с предложенной нами моделью организации работы студентов по методу «обучение служением» существует множество других моделей волонтерской деятельности, направленных на решение актуальных проблем в регионе. В связи с этим мы надеемся, что наши рекомендации дополнят методическую копилку отечественного профессионального образования и станут ещё одним шагом на пути совершенствования практико-ориентированного обучения.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

### ПОЛОЖЕНИЕ О ВОЛОНТЕРСКОМ ЦЕНТРЕ

#### 1. Общие положения

1.1. Волонтерский центр (далее – Центр) является структурным подразделением образовательного учреждения (ОУ), осуществляющим деятельность по организации и проведению волонтерской деятельности.

1.2. В состав Центра входят структурные подразделения/В состав Центра входят группы. (Определяет самостоятельно ОУ в зависимости от штатного расписания).

1.3. В своей деятельности Центр руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений», Федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации, Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р, утверждёнными распоряжением Правительства Российской Федерации, Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации, Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждёнными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р, Уставом ОУ, приказами и распоряжениями руководителя ОУ, а также настоящим Положением.

1.4. Центр осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими структурными подразделениями ОУ.

1.5. Структура и штатная численность работников ОУ определяются руководителем образовательного учреждения по представлению начальника Центра.

1.6. Подлинник настоящего Положения хранится в Департаменте по воспитательной работе/Управлении по воспитательной работе (Определяет самостоятельно ОУ в зависимости от структуры управления).

## 2. Задачи и компетенция Центра

2.1. Основными задачами Центра являются:

1. организация и развитие волонтерского движения в ОУ;
2. проведение разъяснительной работы по волонтерскому движению, продвижение и популяризация ценностей добровольчества (волонтерства), социальной ответственности;
3. организация обучения волонтеров в «Школе волонтеров»;
4. курирование руководителей волонтерских групп, оказание им практической и методической помощи.
5. документационное обеспечение деятельности волонтерских групп;
6. координация деятельности волонтерских групп с организациями, курирующими мероприятия, в которых участвуют волонтеры;
7. организация волонтерской практики студентов в соответствии с уровнем подготовки и профессиональной специализацией будущих специалистов;
8. обобщение опыта реализации волонтерских проектов и подготовка предложений руководству ОУ по дальнейшему развитию волонтерской деятельности.

## 3. Права и обязанности Центра

3.1. Центр для выполнения своих задач и функций имеет право:

1. запрашивать и получать в установленном порядке от структурных подразделений ОУ информацию, необходимую для выполнения возложенных на Центр задач;
2. участвовать в работе совещаний, семинаров, конференций и других мероприятий, а также созывать и проводить совещания по вопросам, входящим в компетенцию Центра, привлекать в установленном порядке для участия в них работников структурных подразделений ОУ, по согласованию с их руководителями;
3. разрабатывать и представлять к утверждению в установленном порядке методические рекомендации в области совершенствования волонтерского движения;

4. осуществлять самостоятельно и привлекать специалистов по согласованию с руководителями структурных подразделений ОУ для подготовки материалов в соответствии с поручениями руководства ОУ и возложенными на Центр задачами;
5. осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3.2. Центр обязан:

1. представлять по запросам руководства ОУ материалы по вопросам, отнесенным к компетенции Центра;
2. вести делопроизводство в соответствии с установленным порядком;
3. обеспечивать защиту служебной информации от несанкционированного доступа;
4. организовывать и осуществлять выполнение возложенных на него задач и полномочий.

3.3. Работники Центра несут персональную ответственность за выполнение обязанностей, возложенных на них в соответствии с должностными инструкциями.

## 4. Организация деятельности

4.1. Центр возглавляет руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности ректором вуза.

4.2. Руководитель Центра подчиняется \_\_\_ ОУ, или лицу, исполняющему его обязанности в соответствии с приказом \_\_\_ ОУ.

4.3. Руководитель Центра:

- осуществляет общее руководство деятельностью Центра на основе единоначалия и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Центр задач;
- организует работу Центра по надлежащему выполнению возложенных на него задач, утверждает положения об отделах Центра (или группах, если требуется) и должностные инструкции работников Центра (если иное не установлено требованиями ОУ);
- организует качественное выполнение в установленные сроки поручений руководителя ОУ и заместителей руководителя по вопросам, входящим в компетенцию Центра;

- готовит и представляет в установленном порядке руководству ОУ предложения по вопросам поощрения и привлечения к дисциплинарной ответственности работников Центра;
- разрабатывает и осуществляет мероприятия по укреплению исполнительской и трудовой дисциплины среди работников;
- участвует в работе совещаний, проводимых ректором ОУ и проректорами, по вопросам, входящим в компетенцию Центра;
- организует работу подчинённых в соответствии с требованиями законодательных нормативных правовых актов в области защиты государственной тайны и конфиденциальной информации;
- осуществляет иные полномочия, предусмотренные нормативными правовыми актами ОУ.

4.4. Другие работники Центра назначаются на должность и освобождаются от должности в установленном порядке.

4.5. Служебные обязанности работников Центра определяются должностными инструкциями.

4.6. Документы, направляемые от имени Центра, по вопросам, входящим в его компетенцию, подписываются начальником Центра, а в его отсутствие (командировка, отпуск, временная нетрудоспособность) – заместителем начальника Центра.

*Руководитель ОУ*

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

### ПРИМЕР ДОГОВОРА О СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ

<название города> «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

<Полное название организации>, в лице <должность, Ф.И.О. полностью>, действующего на основании <устава или др. документа>, с одной стороны, и <Полное название вуза>, в лице ректора (или руководителя волонтерской организации) <должность, Ф.И.О. полностью>, действующего на основании <устава (доверенности) или др. документа>, с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем:

#### 1. Предмет Договора

1.1. Предметом настоящего Договора является сотрудничество между Сторонами в области развития молодёжных волонтерских проектов социальной направленности, решающих проблемы местного сообщества.

#### 2. Направления сотрудничества

2.1. Взаимодействие с представителями вуза по вопросам прохождения студентами практики в рамках использования метода «обучение служением».

2.2. Организация и проведение совместных обучающих программ, в том числе по подготовке, переподготовке и повышению квалификации координаторов и авторов волонтерских проектов.

2.3. Участие в мероприятиях, связанных с реализацией молодёжных волонтерских проектов социальной направленности, решающих проблемы данной организации.

### 3. Обязанности Сторон

Стороны обязуются:

3.1. Предоставлять необходимую информацию для организации и совершенствования работы в рамках настоящего Договора.

3.2. Обеспечить надлежащее исполнение условий настоящего Договора.

3.3. В рамках настоящего Договора заключать отдельные договоры на конкретные проекты с указанием содержания, сроков выполнения и объемов в различных областях сотрудничества.

3.4. Разрабатывать совместные проекты, направленные на привлечение студентов вуза к волонтерской деятельности в организации.

3.5. Участвовать в информационных кампаниях, направленных на продвижение волонтерских ценностей в регионе.

3.6. Прилагать все усилия для получения целенаправленной и последовательной поддержки в реализации проектов социальной направленности со стороны предприятий и организаций региона.

3.7. Определять представителей, уполномоченных координировать текущие вопросы сотрудничества. Руководители отдельных проектов назначаются по обоюдному согласию.

3.8. Обеспечить необходимые условия для эффективной работы студентов по реализации проектов, решающих проблемы данной организации.

### 4. Порядок взаимодействия Сторон

4.1. Взаимодействие в рамках настоящего Договора осуществляется Сторонами в соответствии с установленным Планом работы.

### 5. Срок действия Договора

5.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение \_\_\_\_ лет с последующим продлением на тот же срок и на тех же условиях при отсутствии возражений у обеих Сторон.

5.2. Досрочное расторжение настоящего Договора возможно по письменному предложению любой Стороны.

### 6. Прочие условия Договора

6.1. Отдельные приложения, изменения, дополнения являются неотъемлемой частью настоящего Договора и действительны только в том случае, если они совершены в письменном виде и подписаны уполномоченными на то представителями Сторон.

6.2. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

### 7. Юридические адреса и подписи сторон

<Название организации>

<почтовый адрес с индексом>

<сайт>

<адрес электронной почты>

<контактный телефон>

\_\_\_\_\_ / <Ф.И.О.> /

м.п.

<Название организации>

<почтовый адрес с индексом>

<сайт>

<адрес электронной почты>

<контактный телефон>

\_\_\_\_\_ / <Ф.И.О.> /

м.п.


## ЛИТЕРАТУРА

1. Арсеньева Т.Н. Психолого-педагогические основы разработки и внедрения инновационных проектов молодёжного добровольчества // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010, № 136. С. 46–55.
2. Волонтёр // Советская военная энциклопедия. – Т. 2. – М.: Воениздат, 1979. С. 339.
3. Инновационные практики профессионального развития студентов классического университета: Учебно-методическое пособие / Авторы-составители: Т.Н. Арсеньева, Н.В. Виноградова, Н.Р. Мергалиева, С.В. Обухова, А.А. Соколов / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой. – Тверь, 2010. 92 с.
4. Волонтёрские программы как ресурс развития и системной поддержки здорового образа жизни российской молодёжи: Научно-методическое пособие / Авторы-составители: Т.Н. Арсеньева, Н.В. Виноградова, А.А. Малозёмов, И.М. Пелевина / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой, В.В. Савина. – Тверь, 2012. 108 с.
5. Инновационные проекты системной поддержки молодёжного добровольчества: Научно-методическое пособие / Авторы-составители: Т.Н. Арсеньева, Н.В. Виноградова, И.М. Пелевина, А.А. Соколов / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой. – Тверь: Издательство ООО «СФК-офис», 2009. 132 с.
6. Кармаев А.А. Метод «Обучение действием – Service Learning» в практике высшей школы: учебно-методическое пособие / А.А. Кармаев, А.А. Алимов, П.В. Андреев-Балашов: Николаев, 2010. 48 с.
7. Кармаев А.А. Особенности трансфера метода «Обучение действием» в условиях российского вуза // Социально-психологическая адаптация личности в изменяющемся обществе: материалы Международной (заочной) науч.-практич. конф. (г. Балашов, 24 сентября 2010 г.) / под общ. ред. Т.Н. Смотровой. – Балашов: Николаев, 2010. С. 66–70.
8. Крутицкая Е.В., Огнев А.С. Методические рекомендации по организации и развитию волонтерства в вузе. – М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2015. 104 с.
9. Менеджмент молодёжных добровольческих программ: проблемы внедрения инновационных проектов на региональном уровне: Методическое пособие. Издание 2-е, доп. / Авторы-составители: Т.Н. Арсеньева, Г.П. Бодренкова, Н.В. Виноградова, И.М. Пелевина / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой. – Тверь, 2011. 110 с.
10. Методические рекомендации по развитию волонтерства (добровольчества) в школе / Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Соколов А.А., Ковтун А.В. – М., 2015. 112 с.
11. Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодёжи в средних профессиональных учебных заведениях Российской Федерации / Отв. редактор Е.В. Крутицкая. – М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2015. 64 с.
12. Оконь В. Введение в общую дидактику. – М.: Высшая Школа, 1990. 381 с.
13. Певная М.В. Студенческое волонтерство: особенности деятельности и мотивации // Высшее образование в России. – 2015, № 6. С. 81–88.
14. Практико-ориентированные методы психологической подготовки добровольцев: Учебно-методическое пособие / Авторы-составители: Т.Н. Арсеньева, Н.В. Виноградова, И.М. Пелевина, А.А. Соколов / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой. – Тверь: «Научная книга», 2009. 101 с.
15. Сборник ресурсных материалов. Опыт реализации проектов. – Киев: ЮНИСЕФ, 2002.
16. Служение // Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.: Русский язык, 1988. С. 722.
17. Социальное предпринимательство / Портал «Новый бизнес: социальное предпринимательство»: // <http://www.nb-forum.ru/social/>
18. Тетерский С.В. Социальное служение: Учебник. – М., 2005. 376 с.
19. Чащина А.А. Социально-философский анализ социальных проектов. Автореф. дисс. ... кандидата философ. наук: (09.00.11) / Сиб. гос. аэрокосм. ун-т им. М.Ф. Решетнева. – Красноярск, 2007. 22 с.
20. Черствая О.Е. Взаимодействие вуза и некоммерческой организации // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2012, № 1. С. 113–116.
21. Шубина И.М. Волонтерство и/или карьера (нужное подчеркнуть) // Волонтер. 2014, № 2. С. 29–34.
22. Types of Service-Learning / Service-Learning / University of Central Arkansas: // <https://uca.edu/servicelearning/types/>

Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Ковтун А.В., Соколов А.А.,  
Метелев А.П., Менников В.Е.  
Рецензенты: Коршунов А.В., Крюкова А.А.  
Вёрстка: Петушкова К.Е.

Гарнитура: PF Din Text Cond Pro  
Тираж: 100 экз.  
Подписано в печать: 25.02.2016

Отпечатано в Полиграфической компании «Печатня»  
Тверь, ул. Московская, д. 80. Тел./факс: (4822) 41-54-99, (4822) 35-71-22  
Моб.: +7 (930) 158-96-99; +7 (915) 728-34-54  
[www.tverpechat.ru](http://www.tverpechat.ru); [tverpechat@mail.ru](mailto:tverpechat@mail.ru)



---

При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации №79-рп от 01.04.2015 и на основании конкурса, проведенного Общероссийской общественной организацией «Российский Союз Молодёжи»